



SENADO FEDERAL

Senadora Mara Gabrilli

PARECER Nº , DE 2025

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS, sobre o Projeto de Lei nº 331, de 2025, da Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH), que *altera a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, para assegurar à pessoa com deficiência que desenvolva atividades passíveis de realização por meio de teletrabalho ou trabalho remoto prioridade na alocação nessas modalidades de trabalho.*

Relatora: Senadora **MARA GABRILLI**

I – RELATÓRIO

Vem ao exame da Comissão de Assuntos Sociais (CAS) o Projeto de Lei (PL) nº 331, de 2025, de autoria da Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH), que altera a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - Estatuto da Pessoa com Deficiência), para assegurar à pessoa com deficiência prioridade na alocação em teletrabalho ou trabalho remoto quando a atividade o permitir.

A proposta decorre da Sugestão nº 3, de 2024, do e-Cidadania, foi relatada pelo Senador Romário e aprovada pela CDH, convertendo-se em proposição legislativa.

O art. 1º enuncia o escopo do projeto. O art. 2º, por sua vez, acresce o art. 35-A à Seção I do Capítulo VI do Título II da Lei nº 13.146, de 2015, dispondo que é assegurada à pessoa com deficiência que desenvolva atividades passíveis de realização por meio de teletrabalho ou trabalho remoto, mediante

manifestação prévia de sua vontade, prioridade na alocação nessas modalidades de trabalho. Em seu parágrafo único, estabelece que a opção não deve restringir direitos nem legitimar barreiras à participação, a qualquer tempo, no ambiente físico laboral. Ao final, o art. 3º dispõe sobre a cláusula de vigência, que, no caso, corresponde à data de publicação.

No Parecer nº 113, de 2024, favorável à SUG nº 3, de 2024, consta, em síntese, que a iniciativa encontra fundamento nos desafios vivenciados por pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) no trabalho, com destaque para dificuldades de comunicação e socialização, e que o teletrabalho pode favorecer bem-estar e qualidade de vida. Além disso, indica que, à luz da Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012 – que reconhece o TEA como deficiência para todos os efeitos legais –, a disciplina deve ser inserida na Lei nº 13.146, de 2015, para alcançar todas as pessoas com deficiência. Por fim, ressalta condições e cautelas, como opção do interessado, vedação de restrições de direitos ou de isolamento presencial e compatibilidade das atividades com regime de teletrabalho existente.

Após tramitação na CDH sob a roupagem da referida SUG nº 3, de 2024, a matéria, já transformada no presente projeto de lei, foi distribuída a esta CAS, onde, até o momento, não foram apresentadas emendas.

II – ANÁLISE

Nos termos do art. 100, inciso I, do Regimento Interno do Senado Federal (RISF), compete à CAS opinar, entre outras matérias, sobre relações de trabalho. Assim, por abordar o tema teletrabalho ou trabalho remoto relacionado às pessoas com deficiência, a proposição insere-se no âmbito temático mencionado, mostrando-se adequada a apreciação por esta Comissão.

Quanto à constitucionalidade formal, verificamos que o projeto de lei está de acordo com os arts. 22, inciso I e 24, inciso XIV, e 48, da Constituição Federal (CF), já que se trata de matéria de competência legislativa da União, com iniciativa parlamentar legítima.

No que tange aos demais aspectos formais, embora não se constatem óbices capazes de impedir o prosseguimento da tramitação, entendemos oportuno promover ajustes de harmonização e técnica legislativa, a fim de compatibilizar o comando da Lei nº 13.146, de 2015, com a regra

celetista do art. 75-F, evitando sobreposições e garantindo maior segurança procedimental na aplicação das disposições.

No mérito, somos favoráveis à aprovação do projeto de lei, porém com alterações que, por conferirem maior operacionalidade e segurança jurídica, demandam a adoção de emenda substitutiva.

A proposição original harmoniza-se com a Constituição Federal, que afirma a dignidade da pessoa humana, a isonomia material e veda discriminações no trabalho, bem como a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, com status de emenda constitucional, que determina igualdade de oportunidades e adaptações razoáveis. Ademais, dialoga com a Lei nº 13.146, de 2015, ao assegurar trabalho em ambiente acessível, e com o art. 75-F da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ao reconhecer o teletrabalho como modalidade legítima e estabelecer prioridade para pessoas com deficiência em atividades compatíveis.

Importante ressaltar, ainda, que a opção de inserir a disciplina na Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, e não na CLT, é adequada sob a ótica sistêmica. Trata-se de norma geral de direitos, aplicável a diferentes vínculos e contextos, que orienta políticas inclusivas e atua como vetor interpretativo para o setor privado e para a Administração Pública. A solução, portanto, amplia a abrangência subjetiva, inspira a regulação de regimes estatutários sem invadir a iniciativa do Poder Executivo.

Não obstante o acerto do objetivo e dos fundamentos, verificamos que, além de assegurar prioridade por opção da pessoa com deficiência na alocação em teletrabalho ou trabalho remoto, com preservação de direitos e participação presencial quando compatível, é pertinente estabelecer parâmetros mínimos sobre como a prioridade será aplicada de forma efetiva, inclusive com o objetivo de reduzir controvérsias e facilitar a execução. Além disso, mostra-se adequado inserir remissão expressa no art. 75-F da Consolidação das Leis do Trabalho, por meio de parágrafo único, para explicitar a convivência entre os diplomas, evitar leituras duplicadas e assegurar unidade de aplicação.

Nesse sentido, com relação ao plano operacional, aplicável ao teletrabalho e ao trabalho remoto, o Substitutivo institui um rito mínimo com pedido formal e decisão motivada em prazo razoável, admite revisão quando mudarem as condições, protege remuneração, benefícios e progressão, garante participação presencial quando solicitada e prevê reversibilidade ao presencial a pedido. No mais, quando houver compatibilidade, também alcança o regime

híbrido. Em síntese, tais soluções concretizam igualdade e não discriminação e reforçam a eliminação de barreiras, evitando que o remoto seja usado como forma de isolamento ou perda de oportunidades.

Por fim, e como adiantado, para harmonizar os diplomas e evitar leituras duplicadas e equívocos de interpretação quanto à aplicabilidade, a disciplina geral permanece na Lei nº 13.146, de 2015, com remissão expressa no art. 75-F da CLT, por meio da inserção de parágrafo único, a fim de assegurar aplicação harmônica e coordenada entre os textos legais. Essa técnica preserva e viabiliza a tramitação da matéria, mantém íntegro o conteúdo material celetista e confere aplicabilidade prática imediata às regras complementares ora propostas, em apoio ao direito de prioridade já previsto na legislação trabalhista.

III – VOTO

Ante o exposto, o voto é pela **aprovação** do Projeto de Lei nº 331, de 2025, com a seguinte emenda substitutiva:

EMENDA Nº - CAS (SUBSTITUTIVO)

PROJETO DE LEI Nº 331, DE 2025

Altera a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - Estatuto da Pessoa com Deficiência), e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para estabelecer parâmetros mínimos e procedimentos de aplicação da prioridade de alocação em teletrabalho ou trabalho remoto de pessoas com deficiência.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º A Seção I do Capítulo VI do Título II da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 35-A:

“**Art. 35-A.** É assegurada à pessoa com deficiência que desenvolva atividades passíveis de realização por meio de teletrabalho

ou trabalho remoto, mediante manifestação prévia de sua vontade, prioridade na alocação nessas modalidades.

§ 1º A aplicação do *caput* deste artigo observará a legislação específica do vínculo jurídico e as normas pertinentes às atividades desempenhadas, abrangendo inclusive o regime híbrido quando houver compatibilidade e as tarefas admitirem execução parcial a distância.

§ 2º A implementação observará os princípios de acessibilidade, igualdade e não discriminação, devendo ser evitadas práticas que resultem em isolamento da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho.

§ 3º A pessoa com deficiência poderá requerer formalmente a alocação em teletrabalho ou trabalho remoto, devendo a decisão ser motivada em prazo razoável, observadas a compatibilidade das atividades e as condições do seu exercício, admitindo-se revisão quando houver alteração relevante das condições de trabalho ou da atividade.

§ 4º A alocação em teletrabalho ou trabalho remoto não implicará redução de remuneração, de benefícios, de oportunidades de progressão funcional e de quaisquer outros direitos, e não impedirá a participação presencial quando solicitada pela pessoa com deficiência, assegurado o retorno ao regime presencial a pedido do interessado.”

Art. 3º O art. 75-F da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do seguinte parágrafo único:

“**Art. 75-F.**

Parágrafo único. A prioridade de que trata este artigo, no caso de empregados com deficiência, será aplicada em consonância com o art. 35-A da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.” (NR)

Art. 4º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relatora