



**Estado da Paraíba
Assembleia Legislativa
Casa de Eptácio Pessoa
GABINETE DO DEPUTADO GALEGO SOUZA**

PROJETO DE LEI Nº. 2.559 /2024

EMENTA: DISPÕE SOBRE A OPÇÃO DO FUNCIONÁRIO AUTISTA PELO EXERCÍCIO DE SUA FUNÇÃO NO MODO REMOTO OU HÍBRIDO NO ESTADO DA PARAÍBA, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

A ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DA PARAÍBA DECRETA:

Artigo 1º - Fica assegurado ao funcionário com Transtorno do Espectro Autista (TEA), a possibilidade de optar pelo exercício de suas funções em regime remoto ou híbrido, conforme sua preferência e necessidade, no âmbito do Estado da Paraíba.

Artigo 2ª - O funcionário autista tem o direito de optar pelo exercício de suas atividades laborais no modo remoto ou híbrido, mediante solicitação formal ao empregador.

§ 1º - A solicitação de que trata o caput deste artigo deverá ser acompanhada do encaminhamento de um profissional de saúde habilitado, como um médico, psicólogo ou terapeuta ocupacional, que comprove a condição de autismo e que justifique a necessidade da modalidade de trabalho solicitada.

§ 2º- O empregador deverá acatar a solicitação do funcionário, conforme o parágrafo 1º, salvo em casos de comprovada impossibilidade técnica ou operacional, devidamente justificadas.

Artigo 3º - O funcionário com TEA que optar pelo regime remoto ou híbrido deverá receber orientação e apoio necessário para o desempenho de suas funções, podendo contar com supervisão direta, conforme a necessidade.

Artigo 4º - A modalidade de trabalho remoto ou híbrido deverá observar as seguintes condições:

I – Ambiente de trabalho controlado, que permita a personalização de acordo com as necessidades sensoriais do funcionário;

II - Flexibilidade na rotina, permitindo a adaptação dos horários de trabalho às preferências e necessidades do funcionário;

III - Medidas que minimizem os estímulos externos, que podem ser desconfortantes e distratores para o funcionário portador de autismo;

IV - Acompanhamento periódico do desempenho do funcionário, garantindo orientação e supervisão direta, quando necessário;

V - Fornecimento de recursos tecnológicos w apoio técnico adequado para facilitar a comunicação e a interação do funcionário autista com colegas e supervisores;

VI - Adoção de medidas de sensibilização e capacitação para gestores e colegas de trabalho, visando promover um ambiente inclusivo e acolhedor para funcionário autistas; e

VII - Implementação de medidas de acessibilidade digital para garantir que os sistemas e plataformas de trabalho remoto sejam acessíveis e amigáveis para funcionários autistas.

Artigo 5º - Para evitar o isolamento social do funcionário em regime de trabalho remoto ou híbrido, o empregador deverá:

I – Promover a participação em reuniões e atividades de integração social;

II – Disponibilizar apoio psicológico regular;

III – Incentivar o desenvolvimento de habilidades sociais específicas e profissionais, por meio de programas de treinamento e capacitação;

IV – Estabelecer canais de comunicação eficazes e acessíveis para facilitar a interação entre os funcionários autistas e seus colegas de trabalho, supervisores e demais membros da equipe; e

V – Oferecer oportunidades de mentoria e apoio individualizado para os funcionários autistas, visando seu desenvolvimento profissional e pessoal.

Artigo 6º - O Poder Executivo poderá regulamentar a presente Lei no que couber.

Artigo 7º – Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

JUSTIFICATIVA

Um dos maiores desafios enfrentados por indivíduos com Transtorno do Espectro Autista (TEA) é a adaptação a ambientes de trabalho tradicionais, que frequentemente não consideram as necessidades sensoriais e de rotina desses trabalhadores. Estímulos sensoriais excessivos, como ruídos, iluminação inadequada e interações sociais frequentes, podem ser altamente desconfortantes e distraí-los, comprometendo seu rendimento e bem-estar. Em

contrapartida, um ambiente controlado e personalizado, como o proporcionado pelo trabalho remoto, pode minimizar esses estímulos externos e criar um espaço de trabalho mais confortável e produtivo.

Além disso, a flexibilidade na rotina, característica do trabalho remoto ou híbrido, permite uma melhor gestão do tempo e adaptação dos horários às preferências e necessidades individuais. Essa flexibilidade promove uma maior previsibilidade e controle sobre a rotina diária, fatores que são especialmente benéficos para pessoas com TEA, proporcionando um ambiente menos estressante e mais adaptado às suas capacidades e necessidades.

É de extrema importância concentrar esforços nos autistas já inseridos no mercado de trabalho, especialmente considerando que muitos adultos com TEA recebem o diagnóstico tardiamente. Sem o apoio adequado e as adaptações necessárias no ambiente de trabalho, esses indivíduos enfrentam grandes desafios para manter suas atividades profissionais. Portanto, a criação de políticas inclusivas é essencial para proporcionar um ambiente de trabalho que respeite suas necessidades e potencialize suas habilidades.

A possibilidade de escolha entre o trabalho presencial, remoto ou híbrido deve ser um direito assegurado por lei para funcionários autistas, garantindo-lhes um ambiente de trabalho que respeite suas necessidades específicas e promova seu bem-estar e produtividade. A regulamentação desse direito com a exigência do encaminhamento de um profissional de saúde habilitado que comprove a condição de autismo e justifique a modalidade de trabalho solicitada é uma medida justa e necessária.

Em suma, a aprovação desta Lei é um passo essencial para a inclusão verdadeira e efetiva das pessoas com TEA no mercado de trabalho, assegurando-lhes um ambiente de trabalho adaptado e respeitoso, que maximize suas potencialidades e minimize os obstáculos que enfrentam. Ao estabelecer esse direito, o Estado da Paraíba se posiciona como um exemplo de respeito e promoção dos direitos das pessoas com esta deficiência, contribuindo para uma sociedade mais justa e inclusiva.

Sala das Sessões, 18 de junho de 2024.



Galego Souza
Deputado Estadual - PP