

**PROJETO DE LEI N<sup>º</sup> , DE 2015**  
**(Do Sr. JOÃO ARRUDA)**

Acrescenta dispositivo à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a fim de permitir a doação de dias de férias nas condições que especifica.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei n<sup>º</sup> 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte dispositivo:

*“Art. 144-A. O empregado pode doar até um terço do período de férias, desde que não tenha convertido em abono pecuniário, a outro empregado da mesma empresa, que tenha assumido os cuidados de filho com idade inferior a dezoito anos com deficiência ou doença grave ou vítima de acidente.*

*§ 1º A doação de férias deve ser anônima e sem qualquer contrapartida.*

*§ 2º Convenção ou acordo coletivo de trabalho devem autorizar a doação de férias entre trabalhadores”*

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

## **JUSTIFICAÇÃO**

Recentemente foi noticiada a história do trabalhador francês que “ganhou” trezentos e cinquenta dias de folga de seus colegas de trabalho. A sua filha foi diagnosticada aos quatro anos de idade com câncer no rim e era fundamental a presença do pai durante o tratamento, que incluiu cirurgia e quimioterapia.

O trabalhador esgotou os períodos de férias e de folga que tinha, mas não foi o suficiente. Seus colegas, então, doaram parte de suas férias.

A legislação francesa permite esse tipo de doação, mas estabelece parâmetros, determinando que a doação é anônima e sem qualquer contrapartida; o doador deve gozar, no mínimo, 24 dias de folga ao ano; e somente grave enfermidade, deficiência ou acidente de filho menor de 20 anos autorizam a doação.

Julgamos oportuno dispor sobre esse tipo de doação, que deve ser anônima, como disposto na lei francesa.

A nossa legislação já permite que o trabalhador converta dez dias de férias em abono. Assim, a doação deve ser limitada a dez dias, garantindo-se o gozo de, no mínimo, vinte dias de férias.

A doação está fundamentada na necessidade de o trabalhador acompanhar o filho menor de idade em caso de doença ou deficiência grave ou, ainda, em caso de acidente.

Porém consideramos necessário haver previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho, que poderá também dispor sobre peculiaridades do setor econômico e da atividade profissional, adequando a norma às condições específicas de trabalho.

A medida é humanitária e permite a participação fundamental dos pais na recuperação de um filho. Além disso, permite que trabalhadores manifestem sua solidariedade quando o colega se encontrar em situação trágica e difícil.

Diante do exposto, contamos com o apoio de nossos ilustres Pares, a fim de aprovar o presente Projeto de Lei.

Sala das Sessões, em \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2015.

**Deputado JOÃO ARRUDA**