



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**

## **PROJETO DE LEI N.º 3.823, DE 2015**

**(Do Sr. Uldurico Junior)**

Altera o § 2º do art. 6º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, que trata do repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos para disciplinar a comprovação da doença de empregado mediante atestado médico.

### **DESPACHO:**

APENSE-SE À(AO) PL-1725/2015. REVEJO O DESPACHO PARA DETERMINAR QUE A CCJC SE MANIFESTE TAMBÉM SOBRE O MÉRITO DA MATÉRIA.

### **APRECIÇÃO:**

Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

### **PUBLICAÇÃO INICIAL**

Art. 137, caput - RICD

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O § 2º do art. 6º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, que trata do repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos, passa a vigorar com a seguinte redação.

“Art. 6º.....

.....

§ 2º *A doença, que deve ser comunicada por via telefônica ou por mensagem eletrônica ao empregador no primeiro dia útil após o afastamento, será comprovada mediante a apresentação de atestado médico original no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após o restabelecimento do empregado.*

.....” (NR)

Art. 2º Esta Lei entra em vigor noventa dias após a data de sua publicação.

## JUSTIFICAÇÃO

Apesar da longa vigência da Lei nº 605, de 1949, ela foi objeto de poucas revisões. O § 2º do art. 6º foi alterado uma única vez em 1956, há 60 anos. O texto hoje vigente é de difícil entendimento em virtude das múltiplas alterações sofridas pela organização dos órgãos do Poder Público e de outros ligados à temática do trabalho. Observem a redação até hoje vigente:

*“A doença será comprovada mediante atestado de médico da instituição da previdência social a que estiver filiado o empregado, e, na falta dêste e sucessivamente, de médico do Serviço Social do Comércio ou da Indústria; de médico da empresa ou por ela designado; de médico a serviço de representação federal, estadual ou municipal incumbido de assuntos de higiene ou de saúde pública; ou não existindo êstes, na localidade em que trabalhar, de médico de sua escolha.”*

Além das alterações na estrutura, a redação é omissa quanto ao prazo para a apresentação do atestado médico que comprova a necessidade do afastamento de empregado por doença.

É obvio que o empregado afastado não deve ser submetido ao constrangimento de se deslocar ao trabalho apenas para levar um atestado. Basta que o empregado dê ciência ao empregador, por telefone ou mensagem eletrônica, no primeiro dia útil após o afastamento e, posteriormente, comprove e valide o

afastamento com a apresentação do correspondente atestado médico num prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após o restabelecimento do empregado.

Entendemos que a medida diminui a tensão entre patrões e empregados em circunstância que é estressante para ambos: a da ocorrência de uma falta justificada ao trabalho por motivo de doença.

Pelo exposto, pedimos o apoio dos Ilustres Parlamentares para a aprovação da presente proposição.

Sala das Sessões, em 2 de dezembro de 2015.

Deputado ULDURICO JUNIOR

**LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA**

Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG

Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL

Seção de Legislação Citada - SELEC

**LEI Nº 605, DE 5 DE JANEIRO DE 1949**

Dispõe sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o CONGRESSO NACIONAL decreta e eu sanciono a seguinte

Lei:

.....

Art. 6º Não será devida a remuneração quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho.

§ 1º São motivos justificados:

- a) os previstos no artigo 473 e seu parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho;
- b) a ausência do empregado, devidamente justificada, a critério da administração do estabelecimento;
- c) a paralisação do serviço nos dias em que, por conveniência do empregador, não tenha havido trabalho;
- d) a ausência do empregado, até três dias consecutivos, em virtude de seu casamento;
- e) a falta ao serviço com fundamento na lei sobre acidente do trabalho;

f) a doença do empregado, devidamente comprovada.

§ 2º A doença será comprovada mediante atestado de médico da instituição da previdência social a que estiver filiado o empregado, e, na falta deste e sucessivamente, de médico do Serviço Social do Comércio ou da Indústria; de médico da empresa ou por ela designado; de médico a serviço de representação federal, estadual ou municipal incumbido de assuntos de higiene ou de saúde pública; ou não existindo estes, na localidade em que trabalhar, de médico de sua escolha. *(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 2.761, de 26/4/1956)*

§ 3º Nas empresas em que vigorar regime de trabalho reduzido a frequência exigida corresponderá ao número de dias em que o empregado tiver de trabalhar.

Art. 7º A remuneração do repouso semanal corresponderá:

a) para os que trabalham por dia, semana, quinzena ou mês, à de um dia de serviço, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas; *(Alínea com redação dada pela Lei nº 7.415, de 9/12/1985)*

b) para os que trabalham por hora, à de sua jornada normal de trabalho, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas; *(Alínea com redação dada pela Lei nº 7.415, de 9/12/1985)*

c) para os que trabalham por tarefa ou peça, o equivalente ao salário correspondente às tarefas ou peças feitas durante a semana, no horário normal de trabalho, dividido pelos dias de serviço efetivamente prestados ao empregador;

d) para o empregado em domicílio, o equivalente ao cociente da divisão por seis (6) da importância total da sua produção na semana.

§ 1º Os empregados cujos salários não sofram descontos por motivo de feriados civis ou religiosos são considerados já remunerados nesses mesmos dias de repouso conquanto tenham direito à remuneração dominical.

§ 2º Consideram-se já remunerados os dias de repouso semanal do empregado mensalista ou quinzenalista, cujo cálculo de salário mensal ou quinzenal, ou cujos descontos por faltas sejam efetuados na base do número de dias do mês ou de trinta (30) e quinze (15) diárias, respectivamente.

.....  
 .....

<b>FIM DO DOCUMENTO</b>
-------------------------