



Câmara dos Deputados
Consultoria de Orçamento e Fiscalização Financeira – CONOF

**DOCUMENTAÇÃO NECESSÁRIA À INSTRUÇÃO DO PROCESSADO
PARA EFEITOS DE ADEQUAÇÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRA**

TIPO DA PROPOSIÇÃO: PL NÚMERO: 1.830 ANO: 2007

APENSADOS: PL's N° 1.131/2011, N° 2.015/2011, N° 1.976/2011, N° 2.012/2011, N° 1.038/2003, N° 2.452/2003, N° 3.768/2004, N° 3.327/2012, N° 3.704/2012, N° 7.148/2014, N° 7467/2017, N° 1.369/2007, N° 2.610/2007, N° 3.738/2012, N° 3.007/2015, N° 3.799/2008, N° 4.674/2009, N° 6.203/2009, N° 3.011/2011, N° 3.572/2012, N° 7555/2017, N° 3.522/2015, N° 3.594/2015, N° 4.111/2015, N° 4.125/2015, N° 3.662/2012, N° 69/2007, N° 1.006/2007, N° 1.784/2015, N° 2.011/2015, N° 1.196/2007, N° 4.934/2009, N° 5.452/2013, N° 1.566/2007, N° 3.248/2008, N° 4.919/2009, N° 4.416/2008, N° 4.679/2009, N° 5.244/2009, N° 3.895/2015, N° 5.105/2016, N° 7.347/2010, N° 8.112/2011, N° 4.255/2012, N° 7.233/2014, N° 284/2015, N° 5.258/2016, N° 1.140/2011, N° 3.129/2012, N° 5.269/2013, N° 2.837/2015, N° 7427/2017, N° 5.946/2013, N° 8.224/2014, N° 6.935/2013, N° 7.510/2014, N° 1.725/2015, N° 3.823/2015, N° 2.540/2015, N° 3.739/2012, N° 6.828/2013, N° 4.648/2016, N° 4.687/2016, N° 5.177/2016, N° 5966/2016, N° 3.289/2015 e N° 4.622/2016.

SUBSTITUTIVOS: 1 E 2, DA CTASP; 1, DA CSSF

EMENDAS: 1, DA CTASP

1. A proposição provoca repercussão negativa no âmbito dos orçamentos da União, estados e municípios?

- SIM → Aumento de despesa - União estados municípios
 SIM → Diminuição de receita - União estados municípios
 NÃO

1.1. Há proposição apensa, substitutivo ou emenda que provoque aumento de despesa ou diminuição de receita na União, estados e municípios?

- SIM → Aumento de despesa. Quais?
 SIM → Implica diminuição de receita. Quais?
 SIM → Não implica aumento da despesa ou diminuição da receita. Quais?
 NÃO

2. Em caso de respostas afirmativas às questões do item 1:

2.1. Há emenda de adequação que suprime o aumento de despesa ou diminuição de receita?

- SIM (Emenda n°) NÃO

2.2. A proposição está instruída com estimativa do impacto orçamentário e financeiro no exercício em que seus efeitos devam entrar em vigor e nos dois subsequentes?

- SIM NÃO

2.3. A estimativa de impacto da proposição foi elaborada por órgão dos Poderes, do Ministério Público da União ou Defensoria Pública da União e encontra-se acompanhada das premissas e metodologia de cálculo utilizadas?

- SIM NÃO

2.3. Foi indicada a compensação com vistas a manter a neutralidade fiscal da proposta?

- SIM NÃO



Câmara dos Deputados

Consultoria de Orçamento e Fiscalização Financeira – CONOF

3. As demais exigências constitucionais, legais e regimentais relacionadas à adequação e compatibilidade orçamentária e financeira foram atendidas¹?

SIM

NÃO

3.1. Se não, relacionar dispositivo infringido:

4. Outras observações:

O PL N° 1.830/2007, principal, objetiva acrescentar dispositivo ao art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para incluir o exame anual de detecção de câncer de mama, útero ou próstata nas hipóteses em que o empregado poderá se afastar do serviço sem prejuízo do salário.

O PL N° 1.131/2011, apensado, confere direito de afastamento por um dia, a cada ano, para realização de exame de detecção de câncer de mama ou do colo de útero, às servidoras públicas, às empregadas da iniciativa privada e às empregadas domésticas, a partir dos 30 (trinta) anos de idade e apenas após o período experimental de trabalho, exigindo ainda que a realização dos exames seja comunicada aos empregadores com 30 (trinta) dias de antecedência, assim como apresentar a estes o comprovante de realização dos exames e seus respectivos resultados;

O PL N° 2.015/2011, apensado, confere direito de afastamento por um dia, a cada ano, para realização de exame de detecção de câncer de mama ou do colo de útero, às servidoras públicas, às empregadas da iniciativa privada e às empregadas domésticas, a partir dos 30 (trinta) anos de idade e apenas após o período experimental de trabalho, dispensada desta última condição as servidoras públicas;

O PL N° 1.976/2011, apensado, estabelece que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário por dois dias, em cada doze meses de trabalho, para realização de exames preventivos de saúde;

O PL N° 2.012/2011, apensado, estabelece que, nas empresas com mais de 15 (quinze) empregados, o empregado, poderá ausentar-se do serviço, por até 10 (dez) horas semanais, desde que: (a) compensadas, em comum acordo com o empregador, não podendo a compensação exceder a 2 (duas) horas diárias além da duração normal do trabalho, descontando-se do salário as horas não trabalhadas que não tenham sido compensadas no mesmo mês; e (b) ele seja responsável legal por pessoa com deficiência física, sensorial ou mental, ou por pessoa acometida por doença que exija atenção permanente ou tratamento educacional, fisioterápico ou terapêutico ambulatorial em instituição especializada ou na própria residência, em que sua atenção permanente seja indispensável, a critério médico, e quando o horário do tratamento coincida com o horário de trabalho, comprovado por laudo médico, contendo o tipo e o grau da deficiência ou o nome da doença, de acordo com a Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID-10), que requeiram tratamento continuado, e o tempo diário que o responsável precisará ficar afastado da empresa;

O PL N° 1.038/2003, apensado, estabelece que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário no turno da jornada diária em que tiver de acompanhar terapias e tratamentos médicos de filho portador de deficiência física, desde que parecer técnico ou laudo médico específico, emitido por profissional da rede hospitalar pública, comprove a necessidade de assistência continuada para o portador da deficiência, admitindo, ainda que os pais poderão acordar sobre qual dos dois ficará com a obrigatoriedade de acompanhar o filho portador de deficiência, admitida a alternância, se for o caso, mas não a acumulação do direito de faltar ao trabalho no mesmo turno, ainda que os empregadores sejam diversos;

O PL N° 2.452/2003, apensado, estabelece duas novas hipóteses em que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: (a) até seis vezes, no turno da jornada diária em que o pai comparecer a exames médicos pré-natais, mediante atestado emitido pelo profissional que



Câmara dos Deputados

Consultoria de Orçamento e Fiscalização Financeira – CONOF

prestou o atendimento a gestante; e (b) por um dia, a cada mês, para conduzir filho menor, de até um ano de idade, às consultas pediátricas de rotina, mediante atestado de comparecimento emitido pelo respectivo especialista;

O PL N° 3.768/2004, apensado, estabelece que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário por até sessenta dias, mediante atestado médico que comprove doença do cônjuge ou companheiro, pais, padrasto ou madrasta, filhos, enteados ou pessoa que viva sob sua dependência econômica, desde que indispensável à assistência direta do empregado e impossível o exercício simultâneo de suas atividades laborais, após o qual será considerado em licença não remunerada pelo prazo de até noventa dias;

O PL N° 3.327/2012, apensado, estabelece que ao empregado poderá ser concedida, a cada período de 12 (doze) meses, em razão de doença do cônjuge ou companheiro, dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta e enteado, ou dependente que viva a suas expensas: (a) licença por até 30 (trinta) dias consecutivos ou 60 (sessenta) dias alternados, mantida a remuneração do trabalhador; e (b) após 60 dias, por mais 30 dias, sem remuneração. Acrescenta, ainda, que a licença somente será deferida se a assistência direta do trabalhador for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com o exercício da função ou mediante compensação de horário, e que é vedado o exercício de atividade remunerada durante o período da licença;

O PL N° 3.704/2012, apensado, estabelece que será concedida licença remunerada ao empregado, de até 15 dias por ano, contínuos ou intercalados, para acompanhamento de idoso membro de sua família, consanguínea ou afim, em caso de internação hospitalar ou em tratamento que exija observação permanente, desde que a assistência direta do trabalhador seja indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com o exercício do emprego ou mediante compensação de horário;

O PL N° 7.148/2004, apensado, estabelece que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, por 30 (trinta) dias consecutivos, a partir do diagnóstico de incapacidade grave adquirida por cônjuge ou companheiro, pais, filhos, padrasto, madrasta, enteado ou dependente que viva às suas expensas ou sob sua responsabilidade e conste do seu assentamento funcional, devidamente comprovado por laudo pericial emitido pelo Instituto Nacional de Seguridade Social;

O PL N° 7.467/2017, apensado, estabelece que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, por 1 (um) dia ao ano para acompanhar ascendente com mais de 60 (sessenta) anos de idade em consultas médicas;

O PL N° 1.369/2007, apensado, estabelece duas novas hipóteses em que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário: (a) por até 3 (três) dias úteis, em caso de enfermidade de filho, biológico ou adotivo, de até 5 (cinco) anos de idade, que estiver necessitando de assistência direta e constante, conforme comprovação por meio de laudo médico; e (b) pelo período de tempo atestado em laudo médico, em caso de enfermidade infecto-contagiosa de filho, biológico ou adotivo, de até 5 (cinco) anos de idade;

O PL N° 2.610/2007, apensado, estabelece duas novas hipóteses em que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário: (a) por até seis vezes, no turno da jornada diária em que o pai comparecer a exames médicos pré-natais, mediante atestado emitido pelo profissional que prestou o atendimento à gestante; e (b) por um dia, a cada mês, para conduzir filho menor, de até um ano de idade, às consultas pediátricas de rotina, mediante atestado de comparecimento emitido pelo respectivo especialista;

O PL N° 3.738/2012, apensado, estabelece que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, por um dia para acompanhar o filho, menor de doze anos de idade, a consulta médica ou realização de exames médicos ou, por até trinta dias, se houver necessidade de internação hospitalar, devidamente comprovada por atestado médico;



Câmara dos Deputados

Consultoria de Orçamento e Fiscalização Financeira – CONOF

O PL N° 3.007/2015, apensado, estabelece que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que acompanhar filho menor de sete anos de idade, em situação de internação hospitalar;

O PL N° 3.799/2008, apensado, estabelece três novas hipóteses em que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário: (a) por cinco dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana; (b) por até cinco dias, consecutivos ou não, por motivo de internação hospitalar de cônjuge ou companheiro, de ascendentes e de descendentes, desde que comprovada a dependência econômica; (c) por um dia para obtenção de segunda via de documentos extraviados ou continuação da Carteira de Trabalho e Previdência Social;

O PL N° 4.674/2009, apensado, estabelece que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, por até cinco dias por ano para acompanhar pessoa sob sua responsabilidade, menor de quatorze anos de idade ou incapaz, a consultas médicas;

O PL N° 6.203/2009, apensado, estabelece que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, para acompanhar filho, tutelado ou qualquer outra pessoa que esteja sob sua responsabilidade legal em consulta médica ou internamento, mediante apresentação de laudo médico circunstanciado que ateste a necessidade de assistência direta do empregado em horário incompatível com o seu horário de trabalho;

O PL N° 3.011/2011, apensado, estabelece que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, por motivo de doença grave ou internação hospitalar de filho menor de idade ou dependente econômico de quem o empregado tenha a guarda judicial, durante o período necessário, mediante atestado médico, se a assistência direta do empregado for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com o exercício da atividade profissional ou mediante compensação de horário, restringindo o afastamento a apenas um dos responsáveis legais pelo menor;

O PL N° 3.572/2012, apensado, estabelece que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, por até cinco dias, para acompanhar filho menor de idade portador de doença infectocontagiosa, mediante apresentação de atestado médico;

O PL N° 7.555/2017, apensado, estabelece que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, pelo tempo que se fizer necessário, para acompanhar dependente com patologia grave ou hospitalizado;

O PL N° 3.522/2015, apensado, estabelece que é facultado ao empregado a cessão, sem ônus, do período de férias ainda não convertido em abono pecuniário, a outro empregado, que exerce funções análogas no mesmo setor do estabelecimento, para que esse possa acompanhar cônjuge, companheiro e filhos menores de 18 (dezoito) anos ou com deficiência em tratamento de saúde, desde que requerido até cinco dias úteis antes do inicio do seu gozo, acompanhado do termo de cessão, firmado pelo empregado cedente, e de laudo médico atestando a doença, as condições de tratamento e a indispensabilidade da presença do empregado beneficiário do período cedido, cuja duração a proposta exclui da contagem de dias de licença remunerada que gera a perda do direito às férias, quando excedente a 30 (trinta) dias no curso do período aquisitivo correspondente;

O PL N° 3.594/2015, apensado, estabelece o direito do empregado ao gozo antecipado de suas férias quando ele próprio, seu cônjuge, seu filho ou seu dependente legal for acometido de doença grave, devidamente atestada por médico, admitindo-se nova antecipação de férias somente após o cumprimento do período aquisitivo de doze meses de vigência do contrato de trabalho, acrescido do saldo restante para complementação do período aquisitivo das férias anteriormente antecipadas;

O PL N° 4.111/2015, apensado, estabelece que, tendo sido autorizada por acordo ou convenção coletiva, é facultada ao empregado a doação, desde que anônima e sem qualquer contrapartida, de até um terço do período de férias, quando ainda não convertido em abono pecuniário, a outro empregado



Câmara dos Deputados
Consultoria de Orçamento e Fiscalização Financeira – CONOF

da mesma empresa, que tenha assumido os cuidados de filho, com idade inferior a dezoito anos, portador de deficiência ou doença grave ou vítima de acidente;

O PL N° 4.125/2015, apensado, estabelece que o empregado poderá optar por renunciar ao seu período de férias em benefício de outro empregado da mesma empresa, cujo filho menor de 21 anos esteja com doenças consideradas graves pela legislação brasileira;

O PL N° 3.662/2012, apensado, estabelece que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, até 8 (oito) horas, consecutivas ou não, a cada período de 30 (trinta) dias, quando comprovadamente for submeter-se a provas de concursos públicos;

O PL N° 69/2007, apensado, estabelece: (a) que o servidor público federal doador de sangue terá creditado 1 (um) dia em sua licença para capacitação por 4 (quatro) doações de sangue comprovadas; (b) que o empregado doador de sangue terá creditado 1 (um) dia em suas férias proporcionais por 4 (quatro) doações de sangue comprovadas; (c) que o desempregado doador de sangue terá creditado 3 (três) pontos de bonificação, quando prestarem qualquer concurso público na esfera federal, por 4 (quatro) doações de sangue comprovadas; a proposta exige que tais doações de sangue sejam feitas a hemocentros públicos devidamente creditados;

O PL N° 1.006/2007, apensado, estabelece que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, por 1 (um) dia de trabalho, a cada doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

O PL N° 1.784/2015, apensado, estabelece que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, por 1 (um) dia, no dia da doação voluntária de sangue devidamente comprovada, limitada a 4 (quatro) doações não-consecutivas, em cada 12 (doze) meses de trabalho, acrescendo-se as férias de um dia para cada dia de doação voluntária de sangue devidamente comprovada que se der durante o goso delas;

O PL N° 2.011/2015, apensado, estabelece que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada, sendo por dois dias caso o sangue seja do tipo O;

O PL N° 1.196/2007, apensado, estabelece que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, por até 2 dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação de tecidos, órgãos ou partes do corpo, devidamente comprovada;

O PL N° 4.934/2009, apensado, estabelece que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, por um dia, em caso de coleta de sangue para inscrição em cadastro nacional de doadores de medula óssea;

O PL N° 5.452/2013, apensado, estabelece que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, pelo tempo que se fizer necessário, quando, nas hipóteses de doação de medula óssea;

O PL N° 1.566/2007, apensado, estabelece: (a) que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, até seis dias, a cada doze meses de trabalho, em casos de doação voluntária de sangue devidamente comprovada, respeitado o intervalo mínimo de sessenta dias entre uma doação e outra; e (b) que o servidor poderá ausentar-se do serviço, sem qualquer prejuízo, até seis dias, a cada doze meses de trabalho, em casos de doação voluntária de sangue devidamente comprovada, respeitado o intervalo mínimo de sessenta dias entre uma doação e outra;

O PL N° 3.248/2008, apensado, estabelece que é garantido ao doador de sangue: (a) recebimento de alimento antes da doação, quando este estiver aguardando o procedimento em jejum prolongado; (b) recebimento de alimento após a coleta de sangue; (c) hidratação oral adequada; a proposta acrescenta, ainda, que o recebimento de alimento após a coleta de sangue deve assegurar a recuperação da volemia e restabelecimento do balanço metabólico dos principais nutrientes perdidos durante a



Câmara dos Deputados

Consultoria de Orçamento e Fiscalização Financeira – CONOF

doação de sangue e que o candidato doador de sangue, considerado inapto para fins de doação, que esteja em jejum prolongado, também terá direito ao recebimento de alimento antes da doação;

O PL N° 4.919/2009, apensado, estabelece que os estabelecimentos públicos e privados que se dedicam à coleta de sangue para fins de processamento, estocagem, distribuição e transfusão de seus componentes e derivados, uma vez concluído o procedimento de doação de sangue, devem oferecer ao doador alimento balanceado em termos nutricionais, a ser definido em regulamento;

O PL N° 4.416/2008, apensado, estabelece que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, no caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada, por até 4 (quatro) dias por ano, desde que intercalados por intervalo não inferior a 60 (sessenta) dias, no caso de trabalhador do sexo masculino, e por até 3 (três) dias por ano, desde que intercalados por intervalo não inferior a 90 (noventa) dias, no caso de trabalhador do sexo feminino;

O PL N° 4.679/2009, apensado, estabelece que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, por um dia, a cada 3 (três) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue a instituições oficiais de saúde, devidamente comprovada;

O PL N° 5.244/2009, apensado, estabelece que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, Por dois dias, a cada doação, sendo no máximo 4 (quatro) doações a cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

O PL N° 3.895/2015, apensado, estabelece que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, por um dia, a cada 90 (noventa) dias se homem e 120 (cento e vinte) dias se mulher, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

O PL N° 5.105/2016, apensado, estabelece: (a) que o período de férias será acrescido de 3 (três) dias caso o empregado comprove ter doado sangue em pelo menos 3 (três) ocasiões durante o período aquisitivo; e (b) que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, nos dias da doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

O PL N° 7.347/2010, apensado, estabelece que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, até 5 (cinco) dias úteis, em caso de falecimento do cônjuge, companheiro ou companheira, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que viva sob sua dependência econômica;

O PL N° 8.112/2011, apensado, estabelece que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário: (a) nos 9 (nove) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge ou companheiro, do pai, da mãe e de filho; e (b) nos 3 (três) dias consecutivos, em caso de falecimento de outros ascendentes, de irmão e de pessoa que viva sob sua dependência econômica, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social;

O PL N° 4.255/2012, apensado, estabelece que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, por até 9 (nove) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, companheiro, ascendente, descendente, filho adotivo, irmão ou pessoa que, nos termos da legislação em vigor, viva sob sua dependência econômica;

O PL N° 7.233/2014, apensado, estabelece que, sem prejuízo do salário: (a) o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, por até 8 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge ou companheiro, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que viva sob sua dependência econômica, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social; e (b) poderá ser concedida licença de até 15 (quinze) dias por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que viva sob sua dependência econômica, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, mediante comprovação por perícia médica oficial, quando essa assistência for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com a jornada de trabalho ou mediante compensação de horário.



Câmara dos Deputados

Consultoria de Orçamento e Fiscalização Financeira – CONOF

O PL N° 284/2015, apensado, estabelece que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, por até 5 (cinco) dias úteis, em caso de falecimento do cônjuge, companheiro ou companheira, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que viva sob sua dependência econômica;

O PL N° 5.258/2016, apensado, estabelece que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, por 8 (oito) dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, companheiro ou companheira, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor de que tenha guarda ou tutela, irmãos ou pessoa que viva sob sua dependência econômica, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social;

O PL N° 1.140/2011, apensado, estabelece que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, por 1 (um) dia, a cada 12 (doze) meses de trabalho, para de inscrição ou atualização de dados, devidamente comprovadas, em Registros de Doadores Voluntários de Medula Óssea;

O PL N° 3.129/2012, apensado, estabelece que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, por 1 (um) dia, a cada doze meses de trabalho, para participar de trabalhos comunitários devidamente comprovados;

O PL N° 5.269/2013, apensado, estabelece que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, durante o período de convocação pela entidade nacional de administração da respectiva modalidade para integrar representação nacional em treinamento ou competição esportiva no País ou no exterior;

O PL N° 2.837/2015, apensado, estabelece que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, por 2 (dois) dias consecutivos ou não, a cada 12 (doze) meses, em caso trabalho voluntário prestado por no mínimo 40 horas na forma da Lei 9.608/1998, nos termos de Portaria do Ministério do Trabalho;

O PL N° 7.427/2017, apensado, estabelece que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de trabalho voluntário comprovado;

O PL N° 5.946/2013, apensado, estabelece que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, pelo período correspondente à metade da jornada diária, até duas vezes a cada semestre, para participar de reunião pedagógica convocada ou previamente acertada com a direção da escola de ensino fundamental de seus filhos ou de criança sob sua responsabilidade;

O PL N° 8.224/2014, apensado, estabelece que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, por 1 (um) dia a cada semestre para participar de reuniões pedagógicas na instituição de ensino básico de seus filhos ou de crianças sob sua guarda

O PL N° 6.935/2013, apensado, estabelece que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, até 5 (cinco) dias consecutivos, na ocorrência de violência sexual, tentativa de estupro ou estupro sofrida pelo próprio empregado, ou por filho ou filha menor de 21 (vinte e um) anos de idade;

O PL N° 7.510/2014, apensado, estabelece que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame para concurso público ou vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

O PL N° 1.725/2015, apensado, estabelece que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário: (a) por até 8 (oito) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, companheiro, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que viva sob sua dependência econômica, e (b) por até 4 (três) dias, se homem, e 3 (três) dias, se mulher, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação de sangue devidamente comprovada;



Câmara dos Deputados

Consultoria de Orçamento e Fiscalização Financeira – CONOF

O PL N° 3.823/2015, apensado, estabelece que, para configurar motivo justificado ensejando o direito do empregado à remuneração de seu repouso semanal ainda que não haja cumprido integralmente a jornada de trabalho da correspondente semana, "a doença deve ser comunicada por via telefônica ou por mensagem eletrônica ao empregador no primeiro dia útil após o afastamento, e comprovada mediante a apresentação de atestado médico original no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após o restabelecimento do empregado".

O PL N° 2.540/2015, apensado, estabelece que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, nos dias em que manifesta e evidente paralisação total do transporte público, desde que noticiada em meio de comunicação nacional, estadual ou municipal que ateste a indisponibilidade de transporte público no local da prestação dos serviços, inviabilizar o deslocamento do empregado para o seu local de trabalho, exceto quando o empregador disponibilizar meio de transporte alternativo que possibilite o deslocamento do empregado para o seu local de trabalho ou quando o empregado utilizar, habitualmente, meio de transporte particular para se deslocar ao seu local de trabalho;

O PL N° 3.739/2012, apensado, estabelece que o empregado, com deficiência, poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, pelo tempo que se fizer necessário, para adquirir próteses ou equipamentos de acessibilidade ou para comparecer em locais especializados em serviços de reparo ou manutenção nos aparelhos ou prótese que utiliza, desde que comprove a aquisição, conserto ou reparo de manutenção até o 1º dia útil após sua ausência ao serviço, mediante apresentação de declaração do estabelecimento que procedeu ao atendimento, acompanhada da respectiva nota fiscal;

O PL N° 6.828/2013, apensado, estabelece que a duração do trabalho dos empregados pais ou responsáveis por pessoa com deficiência que dependa de tratamento especial e permanente, comprovado mediante apresentação de laudo médico que defina o tipo e o grau da deficiência, não excederá seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada;

O PL N° 4.648/2016, apensado, estabelece que o empregado que seja responsável legal por pessoa com deficiência tem direito à redução de até 25% (vinte e cinco por cento) da sua carga horária semanal, sem redução salarial ou compensação, quando a pessoa com deficiência demandar assistência direta e constante, conforme se aferir em laudo médico que especifique o nome da pessoa com deficiência e de seus responsáveis legais, a necessidade de redução da carga horária e a quem deve ser deferida, acrescentando ainda que a redução da carga horária pode ocorrer diariamente ou em períodos específicos da semana, conforme melhor atender às necessidades da pessoa com deficiência dependente de terceiros, e que as partes poderão optar pelo trabalho remoto, pactuando as condições de seu exercício em acordo individual escrito, quando melhor atender a sua conveniência ou quando for maior a necessidade de redução da jornada;

O PL N° 4.687/2016, apensado, estabelece que o empregado responsável por pessoa com deficiência física, sensorial ou mental, ou por pessoa acometida por doença que exija atenção permanente, pode atrasar-se por até 2 (duas) horas para comparecer ao serviço sem prejuízo de seu salário, desde que parecer técnico ou laudo médico específico, emitido por profissional da rede hospitalar pública, comprove a necessidade de assistência continuada para o portador da deficiência, devendo as horas de atraso ser compensadas no mesmo dia ou em outros dias do mês em que ocorreram, em comum acordo com o empregador, não podendo a compensação exceder até duas horas diárias além da duração normal do trabalho;

O PL N° 5.177/2016, apensado, estabelece que à mãe ou responsável pelo dependente portador de síndrome de Down, Autismo, deficiência física, mental, visual e/ou motora severa, comprovado por laudo médico que também ateste a necessidade de tratamento continuado, é assegurada a redução de 10% da carga horária de trabalho, sem necessidade de reposição nem prejuízo do salário, visando



Câmara dos Deputados

Consultoria de Orçamento e Fiscalização Financeira – CONOF

garantir o tratamento continuado necessário ao pleno desenvolvimento físico, psíquico, moral e social do dependente;

O PL N° 5.966/2016, apensado, estabelece que aos empregados responsáveis por crianças com deficiência é assegurada a opção pelo regime de trabalho em tempo parcial independentemente de instrumento coletivo.

O PL N° 3.289/2015, apensado, estabelece que configura motivo justificado, ensejando o direito do empregado à remuneração de seu repouso semanal ainda que não haja cumprido integralmente a jornada de trabalho da correspondente semana, a apresentação de atestado de acompanhamento médico fornecido a pai e mãe, ou responsáveis legais, que acompanha seus filhos até 14 (quatorze) anos, estando a ausência abonada, no limite de 1 (um) dia por cada mês, nos casos de atendimento médico em caráter de urgência;

O PL N° 4.622/2016, apensado, estabelece que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, por até 2 (dois) dias consecutivos para a realização de exames médicos preventivos do controle do câncer de mama e do colo do útero;

Na CTASP, ao PL N° 1.976/2011 foi apresentada EMENDA, que alterou a redação original para estabelecer que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário por dois dias, em cada doze meses de trabalho, para realização de exames preventivos de saúde, como proposto pelo referido Projeto, desde que "devidamente comprovados por atestado médico".

A CSSF, ao apreciar o PL N° 1.038/2003, aprovou SUBSTITUTIVO, estabelecendo que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário, por até trinta dias, admitida a prorrogação, mas sem remuneração, por mais sessenta dias, para acompanhamento de cônjuge, companheiro ou companheira, pais, padrasto ou madrasta, filhos, enteados ou pessoa vivendo sob dependência econômica do empregado, desde que sejam doentes ou portadores de deficiência, mediante laudo médico que ateste a necessidade de assistência direta do empregado ao familiar e somente quando o acompanhamento for incompatível com o exercício simultâneo de suas atividades laborais.

A CTASP, ao apreciar o PL N° 1.038/2003, aprovou SUBSTITUTIVO, estabelecendo duas novas hipóteses em que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: (a) no turno da jornada diária em que tiver de acompanhar terapias e tratamentos médicos de filho ou dependente deficiente, desde que parecer técnico ou laudo médico específico, emitido por profissional da rede hospitalar pública, comprove a necessidade de assistência continuada; nessa hipótese, os pais ou responsáveis poderão acordar sobre qual dos dois ficará com a obrigatoriedade de acompanhar o filho deficiente, admitida a alternância, se for o caso, mas não a acumulação do direito de faltar ao trabalho no mesmo turno, ainda que diversos sejam os empregadores; e (b) por até trinta dias, admitida a prorrogação, mas sem remuneração, por mais sessenta dias, mediante atestado médico que comprove doença do cônjuge ou companheiro, pais, padrasto ou madrasta, filhos, enteados ou pessoa vivendo sob sua dependência econômica, desde que indispensável a assistência direta do empregado e impossível o exercício simultâneo de suas atividades laborais; essa hipótese só seria admitida a cada período de 18 meses.

Por fim, a CTASP, ao apreciar o PL N° 69/2007, aprovou SUBSTITUTIVO, estabelecendo que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: (a) por um dia a cada doação voluntária de sangue, respeitado o intervalo mínimo de sessenta dias, para doadores do sexo masculino, e de noventa dias, para doadores do sexo feminino, entre uma doação e outra; (b) por um dia, em caso de coleta de sangue para inscrição em cadastro nacional de doadores de medula óssea; e (c) pelo tempo que se fizer necessário, a critério da autoridade médica competente, em caso de doação de órgãos e tecidos do corpo humano, para fins de transplante e tratamento.



Câmara dos Deputados
Consultoria de Orçamento e Fiscalização Financeira – CONOF

Da descrição das proposições em análise, infere-se que medida alguma acarretando redução de receitas ou aumento de despesas, a ser estimada e compensada como condição para sua admissibilidade em conformidade com a referida legislação orçamentária e financeira, está sendo proposta pelo PL N° 1.830/2007 ou por virtualmente todos os seus apensos, bem como pelos dois SUBSTITUTIVOS aprovados pela CTASP, pelo SUBSTITUTIVO aprovado pela CSSF e pela EMENDA apresentada na CTASP ao PL N° 1.976/2011. As únicas exceções são os PL N° 3.248/2008 e N° 4.919/2009, que tratam da obrigatoriedade de oferta de alimento após a doação de sangue, medida que, no entanto, revela-se de impacto fiscal meramente residual, posto que já normalmente praticada na generalidade das unidades públicas de coleta

De fato, o simples acréscimo de nova hipótese em que o servidor poderá se afastar do serviço, sem prejuízo do salário, por alguns dias por ano, como proposto por alguns poucos dos projetos analisados, não configura impacto fiscal que enseje a incidência da citada legislação financeira e orçamentária. Por mais razão ainda, não há que se falar em impacto fiscal quando se trata de afastamento de empregado exclusivamente às custas do empregador privado, sem encargo algum atribuído ao Poder Público, como proposto pela quase totalidade das propostas analisadas.

Brasília, 21 de junho de 2017.

MAURO ANTONIO ÓRREGO DA COSTA E SILVA
Consultor de Orçamento e Fiscalização Financeira