



Câmara dos Deputados

CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 447, DE 2019

(Do Sr. Valmir Assunção)

Acrescenta artigo à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, para disciplinar a redução da jornada de trabalho do responsável legal por pessoa com deficiência dependente de terceiros, nas condições que especifica.

DESPACHO:
APENSE-SE À(AO) PL-6828/2013.

APRECIAÇÃO:
Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte artigo:

“Art. 58-B. 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.

§ 1º O laudo médico especificará o nome da pessoa com deficiência e de seus responsáveis legais, a necessidade de redução da carga horária e a quem deve ser deferida.

§ 2º 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.

§ 3º Quando melhor atender a sua conveniência ou quando for maior a necessidade de redução da jornada, as partes poderão optar pelo trabalho remoto, pactuando as condições de seu exercício em acordo individual escrito. (NR)”

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

JUSTIFICAÇÃO

A entrada em vigor da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência trouxe a necessidade de reflexão mais aprofundada sobre como a nossa sociedade tem tratado essas pessoas.

Do ponto de vista legislativo, já se avançou bastante com a Lei de Cotas, que estabelece percentuais mínimos de contratação de trabalhadores com deficiência, conforme o tamanho da empresa.

No entanto, ainda não se equacionou a situação daqueles trabalhadores que cuidam de pessoas com deficiência que são dependentes de terceiros, trabalhadores que precisam se desdobrar entre o cumprimento de sua carga semanal de trabalho e o tempo que precisam dedicar àquela pessoa aos seus cuidados.

Hoje, quando uma pessoa com deficiência demanda assistência direta e constante, o familiar que o auxilia acaba se socorrendo do Judiciário para obter a redução de sua jornada de trabalho. E as decisões têm sido firmes no sentido de conceder um regime de horário especial, sem redução salarial e sem necessidade de compensação.

A declaração em lei desse direito visa tornar desnecessária a intervenção judicial, o que, além de desafogar o Judiciário, trará benefício

econômico e social à família e a toda a sociedade, em consonância com aquela Convenção e com a Lei Brasileira de Inclusão.

Com esse intuito, a proposição pretende assegurar o direito à redução da carga horária do empregado responsável legal por pessoa com deficiência dependente de terceiros. Ao mesmo tempo, estabelece condições para a fruição do direito, que deve ser aferido em laudo médico e ser compatível às necessidades reais da pessoa com deficiência, limitado a 25% da carga horária semanal de trabalho daquele empregado cuja presença física seja necessária nos cuidados daquela pessoa.

Alternativamente, empregado e empregador poderão pactuar pela adoção do trabalho remoto, quando essa opção for mais conveniente às partes ou quando for necessário dedicar um tempo superior aos cuidados da pessoa com deficiência.

Busca-se, assim, garantir o pleno exercício dos direitos sociais e individuais da pessoa com deficiência e a necessidade de sua integração social, baseando-se no princípio da dignidade da pessoa humana, bem como no direito de proteção à família e às pessoas com deficiência.

Certos de estar contribuindo para a justiça social e para o aprimoramento de nosso ordenamento jurídico, pedimos o apoio dos nobres Pares para a aprovação da proposição.

Sala das Sessões, em 05 de fevereiro de 2019.

Deputado Valmir Assunção - PT/BA

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA

Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG
Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL
Seção de Legislação Citada - SELEC

DECRETO-LEI N° 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

DECRETA:

Art. 1º Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.

Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional.

Art. 2º O presente decreto-lei entrará em vigor em 10 de novembro de 1943.

Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943, 122º da Independência e 55º da República.

GETÚLIO VARGAS.
Alexandre Marcondes Filho.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

TÍTULO II DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO

CAPÍTULO II DA DURAÇÃO DO TRABALHO

Seção I Disposição Preliminar

Art. 57. Os preceitos deste Capítulo aplicam-se a todas as atividades, salvo as expressamente excluídas, constituindo exceções as disposições especiais, concernentes estritamente a peculiaridades profissionais constantes do Capítulo I do Título III.

Seção II Da Jornada de Trabalho

Art. 58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.243, de 19/6/2001](#))

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 10.243, de 19/6/2001, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação](#))

§ 3º ([Parágrafo acrescido pela Lei Complementar nº 123, de 14/12/2006, e revogado pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação](#))

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não excede a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não excede a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais. (["Caput" do artigo acrescido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação](#))

§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral. ([Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001](#))

§ 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva. ([Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001](#))

§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação](#))

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação](#))

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam

compensadas. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação](#))

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação](#))

§ 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação](#))

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. ([“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação](#))

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal. ([Parágrafo com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação](#))

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. ([Parágrafo com redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001](#))

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.601, de 21/1/1998, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação](#))

§ 4º ([Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/8/2001, e revogado pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação](#))

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação](#))

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, publicada no DOU de 14/7/2017, em vigor 120 dias após a publicação](#))
.....
.....

FIM DO DOCUMENTO
