



C0075126A

CÂMARA DOS DEPUTADOS

# PROJETO DE LEI N.º 3.394, DE 2019

(Do Sr. Fábio Faria)

Altera a Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre a concessão de horário especial a funcionários que possuam sob seus cuidados filho, enteado ou pessoa sob sua guarda que seja portador de moléstia grave ou esteja em estado terminal, quando comprovada a necessidade de acompanhamento por junta médica oficial. Sob compensação de carga horária.

**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 O art. 58 da **Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**, passa a vigorar acrescida do seguinte parágrafo, renumerando-se os demais:

*“§4º Será concedido horário especial aos empregados que possuam sob seus cuidados avós, pais, cônjuge, filho ou enteado portadores de moléstia grave ou em estado terminal, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, enquanto perdurar o tratamento, independentemente de compensação da carga horária.*

Art. 2º Esta Lei entra em vigor 90 (noventa) dias a partir de sua publicação.

## JUSTIFICATIVA

Quando um ente querido encontra-se em estágio grave ou terminal isso afeta todos ao seu redor, principalmente sua família. Além das questões físicas, as enfermidades prejudicam, e muito, a psique do paciente. Cuidar de alguém é uma relação de afeto, que se materializa numa atitude de responsabilidade, com objetivo além de apenas minimizar os sintomas da doença, mas também de assegurar qualidade de vida até o fim da existência.

Aquele que estará com o paciente terminal ampara este ser em suas angústias e medos, provendo o alívio da dor e de outros sintomas, oferecendo amparo para que o paciente possa viver o mais dignamente possível, a mera presença de um ente querido ao lado do moribundo proporciona uma abordagem diferenciada de tratamento cujo objetivo principal é a promoção do cuidar humanizado. Torna-se essencial promover políticas que assegurem assistência familiar fundamentada no bem-estar biopsicossocial da pessoa em sua finitude, a fim de proporcionar uma melhor qualidade de vida e minimizar o sofrimento.

Nesse diapasão, pesquisas certificam esse entendimento. Consultadas as bases de dados das organizações como LILACS, Dedalus/Sibi, Scielo, APA e MedLine, no período entre 1998 e 2009, identificou-se os seguintes tipos de sobrecarga em cuidadores de pacientes graves e/ou terminais: mental, decorrente de depressão (75%); ansiedade (20%); angústia (30%); irritabilidade (15%); física, decorrente de atendimento às necessidades básicas do paciente (15%); ruptura na rotina do cuidador (55%); social, decorrente de conflitos no trabalho (45%), entre outros aspectos da sobrecarga de cuidadores familiares de pacientes graves e/ou terminais.

Empregados que cuidam de pessoas enfermas de moléstia em estado avançado que são dependentes de terceiros, precisam se desdobrar entre o cumprimento de sua carga semanal de trabalho e o tempo que precisam dedicar àquela pessoa aos seus cuidados, o que pode deixá-lo emocionalmente esgotado e fisicamente exausto, despontando na sobrecarga física, emocional e social.

A propósito de manter o equilíbrio psíquico do funcionário, de modo a continuar produtivo, entregar resultados de qualidade, contribuindo assim para a melhoria da empresa e também da família, a proposição pretende assegurar o direito à redução da carga horária do empregado regido pela *CLT*.

Desse modo, quando o trabalhador possuir sob seus cuidados filho, enteado, ou pessoa legalmente sob sua guarda, que seja portadora de doença grave ou esteja em estado terminal, será concedido horário especial se for comprovada a necessidade de seu apoio por junta médica oficial.

06 de junho de 2019.

Deputado **FÁBIO FARIA**

PSD/RN

**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 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 exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda 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**