



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI N.º 1.907, DE 2022

(Da Sra. Rejane Dias)

Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre a redução da jornada de trabalho de tutor ou responsável por pessoa com deficiência.

DESPACHO:
APENSE-SE À(AO) PL-2006/2019.

APRECIAÇÃO:
Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

PUBLICAÇÃO INICIAL

Art. 137, caput - RICD

PROJETO DE LEI Nº , DE 2022
(Da Sra. Deputada Rejane Dias)

Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre a redução da jornada de trabalho de tutor ou responsável por pessoa com deficiência.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT para reduzir em até 50% a jornada de trabalho do tutor ou responsável por pessoa com deficiência.

Art. 2º O art. 58º do Decreto- Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943 , passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art.58.....
.....

§4º O empregado que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência física, mental, visual e/ou motora severa, doença rara, síndrome de Down ou Autismo, será concedido redução da jornada de trabalho, sem prejuízo do salário, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial.

§ 5º A redução de que trata o § 4º deste artigo será de 20% (vinte por cento) a 50% (cinquenta por cento) da jornada de trabalho, conforme recomendação de relatório médico circunstanciado, que deverá ser renovado a cada 6 (seis) meses.” (NR)

Art. 3º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.



JUSTIFICAÇÃO

Empregados sob o regime Celetistas que possuem cônjuge, filho ou dependente com deficiência que necessitam de cuidados especiais clamam pela redução da jornada de trabalho. Portanto, precisam urgentemente de redução na carga horária de trabalho para pais de pessoas com deficiências é imprescindível quando comprovado que não há quem possa levar os filhos em terapias.

Atualmente a Lei nº 8.112/90, art. 98, § 3º, possibilita a redução da carga horária da jornada de trabalho para pais de autistas servidores públicos federais. A redução da carga horária de trabalho vai até 50% e com a lei 13.370/2016 não há mais a necessidade compensação de carga horária de trabalho e muito menos descontos salariais para pais de autistas, ou seja, não muda nada no seu salário.

A título de exemplo citamos que os autistas¹ precisam ser acompanhados por diferentes especialistas que vão ajudar no seu desenvolvimento. Os pais e familiares precisam acompanhá-los nas consultas e ter tempo para continuar as técnicas em casa. As crianças com autismo podem precisar de terapia comportamental, fonoaudiologia, fisioterapia, terapia ocupacional, acompanhamento nutricional entre outras abordagens.

Outro exemplo, que citamos é uma criança que sofre de paralisia cerebral do tipo tetraparesia espástica, utiliza cadeira de rodas e depende de auxílio para as atividades da vida diária. Portanto, trata-se de uma pessoa com deficiência, sendo dever do poder público garantir a dignidade dessa criança ao longo de toda a sua vida. Devemos portanto, garantir a um dos cônjuges o direito líquido e certo à medida para garantir a assistência ao filho com a redução de trabalho semanal, sem prejuízo da sua remuneração, enquanto a criança necessitar de tratamento especial.

É importante lembrar que a pessoa com deficiência que não possui a capacidade plena tem encontrado apoio na legislação, **mas não o seu cuidador**, o qual assume para si grande parte do ônus acarretado pela deficiência de outrem, como se ela própria compartilhasse da deficiência. Se há

¹ <https://neuroconecta.com.br/importancia-da-estrutura-familiar-no-desenvolvimento-do-autista/>



* C D 2 2 4 7 4 1 2 2 8 0 0 *

flexibilidade de horário, àqueles que possuem encargos resultantes de sua própria deficiência, é inadequado afastar o amparo legal e a aplicação analógica aos que assumem para si grande parte desses encargos.

Segundo dados do IBGE, há no Brasil mais de 17 milhões de pessoas com deficiência, isto é, 8,4% da população brasileira. Segundo relatório da Comunidade USP², há 2 milhões de autistas, no Brasil. A Estimativa é que há cerca de 300 mil brasileiros com síndrome de Down

A ausência de previsão legal na Consolidação das Leis Trabalhistas, por esse motivo apresentamos o presente projeto de lei visando à possibilidade de redução da jornada do trabalhador para possibilitar prestar assistência a cônjuge, filho ou dependente com **deficiência física, mental, visual e/ou motora severa, doença rara, síndrome de Down ou Autismo.**

Diante o exposto contamos com o apoio dos Nobres Pares para aprovação da presente iniciativa.

Sala das Sessões, em de julho de 2022.

Deputada Rejane Dias

² [http://www.usp.br/espacoaberto/?materia=um-retrato-do-autismo-no-brasil#:~:text=Segundo%20dados%20do%20CDC%20\(Center,de%202%20milh%C3%B5es%20de%20autistas.](http://www.usp.br/espacoaberto/?materia=um-retrato-do-autismo-no-brasil#:~:text=Segundo%20dados%20do%20CDC%20(Center,de%202%20milh%C3%B5es%20de%20autistas.)



* C D 2 2 4 7 4 1 2 2 8 0 0 *

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 excede 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*)

LEI N° 8.112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990

Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públícos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO III DOS DIREITOS E VANTAGENS

CAPÍTULO VI

DAS CONCESSÕES

Art. 98. Será concedido horário especial ao servidor estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo.

§ 1º Para efeito do disposto neste artigo, será exigida a compensação de horário no órgão ou entidade que tiver exercício, respeitada a duração semanal do trabalho. ([Parágrafo único transformado em § 1º com nova redação dada pela Lei nº 9.527, de 10/12/1997](#))

§ 2º Também será concedido horário especial ao servidor portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.527, de 10/12/1997](#))

§ 3º As disposições constantes do § 2º são extensivas ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência. ([Parágrafo acrescido pela Lei nº 9.527, de 10/12/1997, com redação dada pela Lei nº 13.370, de 12/12/2016](#))

§ 4º Será igualmente concedido horário especial, vinculado à compensação de horário a ser efetivada no prazo de até 1 (um) ano, ao servidor que desempenhe atividade prevista nos incisos I e II do *caput* do art. 76-A desta Lei. ([Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 283, de 23/2/2006, convertida na Lei nº 11.314, de 3/7/2006 e com nova redação dada pela Lei nº 11.501, de 11/7/2007](#))

Art. 99. Ao servidor estudante que mudar de sede no interesse da administração é assegurada, na localidade da nova residência ou na mais próxima, matrícula em instituição de ensino congêneres, em qualquer época, independentemente de vaga.

Parágrafo único. O disposto neste artigo estende-se ao cônjuge ou companheiro, aos filhos, ou enteados do servidor que vivam na sua companhia, bem como aos menores sob sua guarda, com autorização judicial.

FIM DO DOCUMENTO
