

PROJETO DE LEI Nº , DE 2025
(Da Sra. Deputada Federal LAURA CARNEIRO)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.254, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a licença por motivo de doença em pessoa da família, bem como estatuir a possibilidade de substituição dessa licença pela prestação dos serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.254, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 75-G O trabalhador responsável pelos cuidados de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou dependente enfermo tem o direito, para prestar assistência à pessoa cuidada, de substituir a licença prevista no inciso XIII do artigo 473 desta Consolidação, pela prestação de serviços em regime de teletrabalho na forma do artigo 75-B, enquanto presente a necessidade de assistência, mediante atestado médico, desde que suas atividades possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.

§1º Para efeito do disposto no *caput*, desde que estejam caracterizados os pressupostos da licença, o trabalhador deve informar ao empregador, por escrito, antes do início do respectivo período, o seu interesse na substituição.

§2º O empregador poderá se opor à substituição prevista no *caput* por necessidades imperiosas de funcionamento do estabelecimento devidamente motivadas por escrito ao trabalhador”.

“Art.473.....

XIII – por até 15 dias, consecutivos ou não, a cada período de doze meses, por motivo de doença do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira



de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica, comprovada por atestado médico oficial.

§1º

§2º O início do interstício de 12 (doze) meses a que se refere o inciso XIII será contado a partir da data do deferimento da primeira licença concedida.

§3º A licença de que trata o inciso XIII somente será deferida se a assistência direta do trabalhador for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com a prestação dos serviços ou mediante concessão de horário especial, por acordo escrito entre empregado e empregador, ou ainda em regime teletrabalho, na forma do disposto no artigo 75-G desta Consolidação. (NR)”

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

JUSTIFICAÇÃO

Segundo a Organização Internacional do Trabalho, em 2023, 748 milhões de pessoas (com 15 anos ou mais), ou seja, um terço de todas as pessoas em idade ativa fora da força de trabalho, não tinham emprego remunerado devido a responsabilidades de cuidados. Desse total, 708 milhões eram mulheres e 40 milhões eram homens¹.

Essa realidade revela a importância, no mundo do trabalho, dos mecanismos que permitam a conciliação entre as responsabilidades familiares e afazeres domésticos e o exercício do trabalho remunerado fora de casa, principal fonte de sustento e renda da maioria das pessoas em idade produtiva.

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), de 2019, mostram que mulheres dedicam quase duas vezes mais horas que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas, sendo 21,4 horas semanais para as mulheres e de 11 horas para os homens².

¹ <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/trabalho-de-cuidados-n%C3%A3o-remunerado-impede-708-milh%C3%B5es-de-mulheres-de>

² <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27877-em-media-mulheres-dedicam-10-4-horas-por-semana-a-mais-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>



Nesse contexto, a ausência de uma previsão normativa que permita ao empregado celetista faltar ao trabalho sem sofrer prejuízos de salário e de outros direitos trabalhistas para lidar com o cuidado de familiar doente prejudica principalmente as mulheres, que já têm uma dificuldade muito maior de inserção e manutenção no mercado de trabalho que os homens, ante a persistência de desigualdades ligadas ao gênero no mundo do trabalho

Por isso a importância de se regulamentar, para os empregados celetistas no geral, a licença destinada ao cuidado de pessoa da família doente.

Como sabido, os servidores públicos civis da União já contam com a “*licença por motivo de doença em pessoa da família*” garantida na lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990. No caso de doença do cônjuge ou companheiro, dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta e enteado, ou de dependente que viva a suas expensas, o servidor faz jus a um afastamento de até 60 (sessenta) dias, consecutivos ou não, mantida sua remuneração, e por até 90 (noventa) dias, consecutivos ou não, sem remuneração.

Assim, estender essa licença para os empregados celetistas, feitas as devidas adaptações a este modelo de contratação, é algo de suma importância, não só por uma questão de isonomia, mas principalmente por representar a materialização de vários princípios trabalhistas, entre eles o da continuidade da relação de emprego e o da proteção ao mercado de trabalho da mulher.

Com base nisso, inserimos no artigo 473 da CLT, ou seja, entre as hipóteses de afastamento remunerado do trabalhador, a licença para o cuidado de familiar enfermo, por até 15 dias consecutivos ou não, a cada período de 12 meses. Esse prazo de 15 dias é o mesmo prazo concedido pela ordem jurídica no caso de doença do próprio trabalhador.

Por outro lado, considerando as diversas possibilidades que se abrem com o teletrabalho, incluído na CLT pela Lei 13.467, de 2017 (Reforma Trabalhista) e posteriormente ampliado pela Lei 14.442, de 2022, inserimos, no Capítulo II-A, da CLT, com inspiração na legislação portuguesa, a possibilidade de o trabalhador substituir os 15 dias de licença remunerada pela prestação



dos serviços em regime de teletrabalho, por todo o tempo que se fizer necessário à assistência ao familiar, mediante atestado médico.

Com isso, o empregador poderá contar, ao longo do período de assistência, com os serviços do empregado responsável pelos cuidados de familiar enfermo ou que necessite de cuidados médicos, reduzindo o impacto financeiro da sua ausência ao serviço ao longo dos 15 dias que seriam de licença remunerada. Já o trabalhador que optar pela substituição manterá seu trabalho e, portanto, sua fonte de renda durante todo o período de assistência ao familiar e não só por 15 dias, adaptando, com muito mais facilidade, sua rotina de cuidados do parente ao seu trabalho.

Diante de todo o exposto, pedimos o apoio dos nobres colegas para aprovação deste importante projeto.

Sala das Sessões, em 20 de março de 2025.

Deputada Federal LAURA CARNEIRO

2024-18939

