



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**

## **PROJETO DE LEI N.º 2.549-A, DE 2022**

**(Do Sr. Célio Silveira)**

Altera o Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre os direitos do empregado com filho menor, enteado menor ou menor sob sua responsabilidade legal diagnosticado com câncer, e; altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, para disciplinar o auxílio-doença ao segurado com filho menor, enteado menor ou menor sob sua responsabilidade legal diagnosticado com câncer; tendo parecer da Comissão de Trabalho, pela aprovação, com emendas (relatora: DEP. ROGÉRIA SANTOS).

**NOVO DESPACHO:**

ÀS COMISSÕES DE:

TRABALHO;

PREVIDÊNCIA, ASSISTÊNCIA SOCIAL, INFÂNCIA, ADOLESCÊNCIA E FAMÍLIA;

FINANÇAS E TRIBUTAÇÃO (ART. 54 RICD); E

CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54 RICD).

**APRECIÇÃO:**

Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

## **S U M Á R I O**

I - Projeto inicial

II - Na Comissão de Trabalho:

- Parecer da relatora
- Emendas oferecidas pela relatora (2)
- Parecer da Comissão
- Emendas adotadas pela Comissão (2)

**PROJETO DE LEI Nº , DE 2022**

(Do Sr. CÉLIO SILVEIRA)

Altera o Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre os direitos do empregado com filho menor, enteado menor ou menor sob sua responsabilidade legal diagnosticado com câncer, e; altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, para disciplinar o auxílio-doença ao segurado com filho menor, enteado menor ou menor sob sua responsabilidade legal diagnosticado com câncer.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei altera o Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre os direitos do empregado com filho menor, enteado menor ou menor sob sua responsabilidade legal diagnosticado com câncer, e; altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, para disciplinar o auxílio-doença ao segurado com filho menor, enteado menor ou menor sob sua responsabilidade legal diagnosticado com câncer.

Art. 2º O Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, passa vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 65-A. Haverá priorização na concessão de flexibilização da jornada de trabalho do empregado com filho menor, enteado



menor ou menor sob sua responsabilidade legal portador de câncer, mediante vontade expressa.

Parágrafo único. As medidas tratadas neste artigo deverão ser formalizadas por meio de acordo individual, sem prejuízo da remuneração.

.....

.....

Art. 75-F. Os empregadores deverão conferir prioridade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto aos empregados:

I- com deficiência;

II- com filhos ou criança sob guarda judicial até quatro anos de idade;

III- com filho menor, enteado menor ou menor sob sua responsabilidade legal portador de câncer.

.....

.....

Art. 473. ....

.....

XIII- até 15 (quinze) dias consecutivos, em virtude de diagnóstico de câncer no filho menor, enteado menor ou menor sob sua responsabilidade legal.

.....(NR)”

Art. 3º A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 26.....

VII- auxílio-doença concedido ao segurado com filho menor, enteado menor ou menor sob sua responsabilidade legal portador de câncer.”



.....

.....

Art. 59-A. O auxílio-doença será devido ao segurado com filho menor, enteado menor ou menor sob sua responsabilidade legal portador de câncer, após 15 (quinze) dias consecutivos de afastamento de sua atividade habitual.” (NR)

Art. 4º. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação oficial.

## JUSTIFICAÇÃO

A realidade do pai, mãe, padrasto, madrasta ou responsável legal que se depara com a triste realidade de conviver com uma criança ou adolescente acometido pelo câncer é complexa. Conciliar o trabalho com os cuidados ao menor portador da patologia nunca é algo fácil, mas é possível amenizar o sofrimento daqueles que precisam trabalhar e ainda assim assistir ao filho, enteado ou tutelado.

São inúmeros os cuidados exigidos, e para garantir o tratamento continuado de maneira a não deixar a criança ou adolescente desamparado é imprescindível que seus responsáveis tenham flexibilidade em sua jornada de trabalho e direito ao auxílio-doença parental.

Crianças e adolescentes com câncer podem alterar a dinâmica e a estrutura familiar, exigindo adaptações, tanto por parte do menor, quanto dos seus familiares. São inúmeros os tratamentos e a maioria exige sessões quimioterápicas.

O tratamento requer tempo e dedicação, o que na maioria das vezes impossibilita aos responsáveis a prática de suas atividades laborais. Por esse motivo, é necessário que seja garantido o direito do pai, mãe, padrasto, madrasta ou responsável legal que cuide de criança portadora de câncer o direito da licença remunerada, sem exigência de contribuições mínimas ou limite temporal. Além disso, horários flexíveis para trabalho ou, quando houver



a possibilidade, a autorização para desempenhar as funções na modalidade home-office deve ser ofertada.

A lei brasileira prevê o afastamento dos responsáveis em caso de doença dos dependentes tão somente aos servidores públicos.

João Eduardo Melo e Leila, pais de uma menina de 4 anos portadora de câncer, em carta aberta, relatam que, após a dor do diagnóstico, recorreram ao INSS buscando uma licença remunerada, e receberam a resposta de não haver acobertamento legal para tal, mesmo após 16 anos de contribuição. Conclamam na referida carta os Senadores e Deputados Federais para que “possam abraçar a causa, permitindo em lei a licença para acompanhamento de saúde da criança com câncer e o auxílio da previdência aos pais, mães e cuidadores destas crianças”. Concluem ainda que o benefício ajudará “tantas famílias espalhadas pelo Brasil que sofrem este drama do câncer infantil e precisam dedicar amor, carinho e presença a estes anjinhos que sequer sabem o que estão passando”.<sup>1</sup>

Nesse contexto, para sanar a lacuna legal e permitir o afastamento do empregado em caso de filho ou dependente portador de câncer, bem como o direito a horário especial de trabalho ou teletrabalho, a presente proposição foi apresentada.

Amparado em tais argumentos é que peço o apoio dos Nobres Pares para a aprovação deste Projeto de Lei, que tanto contribuirá para a efetivação do direito à saúde das crianças e adolescentes com câncer que dependem dos cuidados de seus responsáveis.

Sala das Sessões, em        de        de 2022.

Deputado CÉLIO SILVEIRA

<sup>1</sup> Disponível em: <https://administradores.com.br/noticias/pai-de-crianca-com-cancer-luta-por-inclusao-do-direito-de-afastamento-do-trabalho-na-clt>



**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 Nº 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. 65. No caso do empregado diarista, o salário-hora normal será obtido dividindo-se o salário diário correspondente à duração do trabalho, estabelecido no art. 58, pelo número de horas de efetivo trabalho.

**Seção III**  
**Dos Períodos de Descanso**

Art. 66. Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

---

## Seção VI Das Penalidades

Art. 75. Os infratores dos dispositivos do presente capítulo incorrerão na multa de cinquenta a cinco mil cruzeiros, segundo a natureza da infração, sua extensão e a intenção de quem a praticou, aplicada em dobro no caso de reincidência, e oposição à fiscalização ou desacato à autoridade.

Parágrafo único. São competentes para impor penalidades, no Distrito Federal, a autoridade de 1ª instância do Departamento Nacional do Trabalho e, nos Estados e no Território do Acre, as autoridades regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

### CAPÍTULO II-A DO TELETRABALHO

*(Capítulo 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. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo. *(Artigo 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. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo. *(“Caput” do artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, e com nova redação dada pela Medida Provisória nº 1.108, de 25/3/2022, convertida na Lei nº 14.442, de 2/9/2022)*

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto. *(Parágrafo único acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, transformado em § 1º e com nova redação dada pela Medida Provisória nº 1.108, de 25/3/2022, convertida na Lei nº 14.442, de 2/9/2022)*

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa. *(Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 1.108, de 25/3/2022, convertida na Lei nº 14.442, de 2/9/2022)*

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação. *(Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 1.108, de 25/3/2022, convertida na Lei nº 14.442, de 2/9/2022)*

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de *telemarketing* ou de teleatendimento. *(Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 1.108, de 25/3/2022, convertida na Lei nº 14.442, de 2/9/2022)*

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de *softwares*, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho. *(Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 1.108, de 25/3/2022, convertida na Lei nº 14.442, de 2/9/2022)*

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes. *(Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 1.108, de 25/3/2022,*



convertida na Lei nº 14.442, de 2/9/2022)

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado. (Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 1.108, de 25/3/2022, convertida na Lei nº 14.442, de 2/9/2022)

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. (Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 1.108, de 25/3/2022, convertida na Lei nº 14.442, de 2/9/2022)

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais. (Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 1.108, de 25/3/2022, convertida na Lei nº 14.442, de 2/9/2022)

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho. (“Caput” do artigo acrescido pela Lei nº 13.467, de 13/7/2017, e com nova redação dada pela Medida Provisória nº 1.108, de 25/3/2022, convertida na Lei nº 14.442, de 2/9/2022)

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. (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)

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (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)

§ 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. (Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 1.108, de 25/3/2022, convertida na Lei nº 14.442, de 2/9/2022)

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no *caput* deste artigo não integram a remuneração do empregado. (Artigo 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. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (Artigo 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. 75-F. Os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de

idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto. [\*\(Artigo acrescido pela Medida Provisória nº 1.108, de 25/3/2022, convertida e com redação dada pela Lei nº 14.442, de 2/9/2022\)\*](#)

**CAPÍTULO III**  
**DO SALÁRIO MÍNIMO**  
[\*\(Vide art. 7º, IV, da Constituição Federal de 1988\)\*](#)

**Seção I**  
**Do Conceito**

Art. 76. Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

.....

**TÍTULO IV**  
**DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO**

.....

**CAPÍTULO IV**  
**DA SUSPENSÃO E DA INTERRUPÇÃO**

.....

Art. 473. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: [\*\(“Caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)\*](#)

I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica; [\*\(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967; expressão “carteira profissional” substituída por “Carteira de Trabalho e Previdência Social” pelo Decreto-Lei nº 926, de 10/10/1969\)\*](#)

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento; [\*\(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)\*](#)

III - por 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, de adoção ou de guarda compartilhada; [\*\(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967, e com nova redação dada pela Lei nº 14.457, de 21/9/2022\) \(Vide § 1º do art. 10 do ADCT\)\*](#)

IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada; [\*\(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)\*](#)

V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva; [\*\(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/2/1967\)\*](#)

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar); [\*\(Inciso acrescido pelo Decreto-Lei nº 757, de 12/8/1969\)\*](#)

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior; [\*\(Inciso acrescido pela Lei nº 9.471, de 14/7/1997\)\*](#)

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo; [\*\(Inciso acrescido pela Lei nº 9.853, de 27/10/1999\)\*](#)

IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de

entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro; [\*\(Inciso acrescido pela Lei nº 11.304, de 11/5/2006\)\*](#)

X - pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até 6 (seis) consultas médicas, ou em exames complementares, durante o período de gravidez; [\*\(Inciso acrescido pela Lei nº 13.257, de 8/3/2016, e com nova redação dada pela Lei nº 14.457, de 21/9/2022\)\*](#)

XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica; [\*\(Inciso acrescido pela Lei nº 13.257, de 8/3/2016\)\*](#)

XII - até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada. [\*\(Inciso acrescido pela Lei nº 13.767, de 18/12/2018\)\*](#)

Parágrafo único. O prazo a que se refere o inciso III do *caput* deste artigo será contado a partir da data de nascimento do filho. [\*\(Parágrafo único acrescido pela Medida Provisória nº 1.116, de 4/5/2022, convertida na Lei nº 14.457, de 21/9/2022\)\*](#)

Art. 474. A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho.

.....

.....

## LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991

Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

### O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

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

.....

### TÍTULO III DO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL

.....

#### CAPÍTULO II DAS PRESTAÇÕES EM GERAL

.....

#### Seção II Dos Períodos de Carência

.....

Art. 26. Independe de carência a concessão das seguintes prestações:

I - pensão por morte, salário-família e auxílio-acidente; [\*\(Inciso com redação dada pela Medida Provisória nº 871, de 18/1/2019, convertida na Lei nº 13.846, de 18/6/2019\)\*](#)

II - auxílio-doença e aposentadoria por invalidez nos casos de acidente de qualquer natureza ou causa e de doença profissional ou do trabalho, bem como nos casos de segurado que, após filiar-se ao RGPS, for acometido de alguma das doenças e afecções especificadas em lista elaborada pelos Ministérios da Saúde e da Previdência Social, atualizada a cada 3 (três) anos, de acordo com os critérios de estigma, deformação, mutilação, deficiência ou outro fator que lhe confira especificidade e gravidade que mereçam tratamento particularizado; [\*\(Inciso com\*](#)

redação dada pela Lei nº 13.135, de 17/6/2015)

III - os benefícios concedidos na forma do inciso I do art. 39, aos segurados especiais referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei;

IV - serviço social;

V - reabilitação profissional.

VI - salário-maternidade para as seguradas empregada, trabalhadora avulsa e empregada doméstica. (Inciso acrescido pela Lei nº 9.876, de 26/11/1999)

Art. 27. Para cômputo do período de carência, serão consideradas as contribuições:

I - referentes ao período a partir da data de filiação ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS), no caso dos segurados empregados, inclusive os domésticos, e dos trabalhadores avulsos; (Inciso com redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 1/6/2015)

II - realizadas a contar da data de efetivo pagamento da primeira contribuição sem atraso, não sendo consideradas para este fim as contribuições recolhidas com atraso referentes a competências anteriores, no caso dos segurados contribuinte individual, especial e facultativo, referidos, respectivamente, nos incisos V e VII do art. 11 e no art. 13. (Inciso com redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 1/6/2015)

Art. 27-A. Na hipótese de perda da qualidade de segurado, para fins da concessão dos benefícios de auxílio-doença, de aposentadoria por invalidez, de salário-maternidade e de auxílio-reclusão, o segurado deverá contar, a partir da data da nova filiação à Previdência Social, com metade dos períodos previstos nos incisos I, III e IV do *caput* do art. 25 desta Lei. (Artigo acrescido pela Medida Provisória nº 767, de 6/1/2017, convertida na Lei nº 13.457, de 26/6/2017, e com redação dada pela Lei nº 13.846, de 18/6/2019)

## Seção V Dos Benefícios

### Subseção V Do Auxílio-Doença

Art. 59. O auxílio-doença será devido ao segurado que, havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido nesta Lei, ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos.

Parágrafo único. (Revogado pela Medida Provisória nº 871, de 18/1/2019, convertida na Lei nº 13.846, de 18/6/2019)

§ 1º Não será devido o auxílio-doença ao segurado que se filiar ao Regime Geral de Previdência Social já portador da doença ou da lesão invocada como causa para o benefício, exceto quando a incapacidade sobrevier por motivo de progressão ou agravamento da doença ou da lesão. (Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 871, de 18/1/2019, convertida na Lei nº 13.846, de 18/6/2019)

§ 2º Não será devido o auxílio-doença para o segurado recluso em regime fechado. (Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 871, de 18/1/2019, convertida na Lei nº 13.846, de 18/6/2019)

§ 3º O segurado em gozo de auxílio-doença na data do recolhimento à prisão terá o benefício suspenso. (Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 871, de 18/1/2019, convertida na Lei nº 13.846, de 18/6/2019)

§ 4º A suspensão prevista no § 3º deste artigo será de até 60 (sessenta) dias, contados

da data do recolhimento à prisão, cessado o benefício após o referido prazo. *(Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 871, de 18/1/2019, convertida na Lei nº 13.846, de 18/6/2019)*

§ 5º Na hipótese de o segurado ser colocado em liberdade antes do prazo previsto no § 4º deste artigo, o benefício será restabelecido a partir da data da soltura. *(Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 871, de 18/1/2019, convertida na Lei nº 13.846, de 18/6/2019)*

§ 6º Em caso de prisão declarada ilegal, o segurado terá direito à percepção do benefício por todo o período devido. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.846, de 18/6/2019)*

§ 7º O disposto nos §§ 2º, 3º, 4º, 5º e 6º deste artigo aplica-se somente aos benefícios dos segurados que forem recolhidos à prisão a partir da data de publicação desta Lei. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.846, de 18/6/2019)*

§ 8º O segurado recluso em cumprimento de pena em regime aberto ou semiaberto terá direito ao auxílio-doença. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.846, de 18/6/2019)*

Art. 60. O auxílio-doença será devido ao segurado empregado a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade, e, no caso dos demais segurados, a contar da data do início da incapacidade e enquanto ele permanecer incapaz.. *(“Caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 9.876, de 26/11/1999)*

§ 1º Quando requerido por segurado afastado da atividade por mais de 30 (trinta) dias, o auxílio-doença será devido a contar da data da entrada do requerimento.

§ 2º *(Revogado pela Lei nº 9.032, de 28/4/1995)*

§ 3º Durante os primeiros quinze dias consecutivos ao do afastamento da atividade por motivo de doença, incumbirá à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário integral. *(Parágrafo com redação dada pela Lei nº 9.876, de 26/11/1999)*

§ 4º A empresa que dispuser de serviço médico, próprio ou em convênio, terá a seu cargo o exame médico e o abono das faltas correspondentes ao período referido no § 3º, somente devendo encaminhar o segurado à perícia médica da Previdência Social quando a incapacidade ultrapassar 15 (quinze) dias.

§ 5º *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.135, de 17/6/2015, e revogado pela Medida Provisória nº 871, de 18/1/2019, convertida na Lei nº 13.846, de 18/6/2019)*

§ 6º O segurado que durante o gozo do auxílio-doença vier a exercer atividade que lhe garanta subsistência poderá ter o benefício cancelado a partir do retorno à atividade. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.135, de 17/6/2015)*

§ 7º Na hipótese do § 6º, caso o segurado, durante o gozo do auxílio-doença, venha a exercer atividade diversa daquela que gerou o benefício, deverá ser verificada a incapacidade para cada uma das atividades exercidas. *(Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.135, de 17/6/2015)*

§ 8º Sempre que possível, o ato de concessão ou de reativação de auxílio-doença, judicial ou administrativo, deverá fixar o prazo estimado para a duração do benefício. *(Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 767, de 6/1/2017, convertida na Lei nº 13.457, de 26/6/2017)*

§ 9º Na ausência de fixação do prazo de que trata o § 8º deste artigo, o benefício cessará após o prazo de cento e vinte dias, contado da data de concessão ou de reativação do auxílio-doença, exceto se o segurado requerer a sua prorrogação perante o INSS, na forma do regulamento, observado o disposto no art. 62 desta Lei. *(Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 767, de 6/1/2017, convertida e com redação dada pela Lei nº 13.457, de 26/6/2017)*

§ 10. O segurado em gozo de auxílio-doença, concedido judicial ou administrativamente, poderá ser convocado a qualquer momento para avaliação das condições que ensejaram sua concessão ou manutenção, observado o disposto no art. 101 desta Lei.

(Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 767, de 6/1/2017, convertida na Lei nº 13.457, de 26/6/2017)

§ 11. O segurado que não concordar com o resultado da avaliação da qual dispõe o § 10 deste artigo poderá apresentar, no prazo máximo de trinta dias, recurso da decisão da administração perante o Conselho de Recursos do Seguro Social, cuja análise médica pericial, se necessária, será feita pelo assistente técnico médico da junta de recursos do seguro social, perito diverso daquele que indeferiu o benefício. (Parágrafo acrescido pela Lei nº 13.457, de 26/6/2017)

§ 12 (Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 767, de 6/1/2017, e não mantido na Lei nº 13.457, de 26/6/2017, na qual foi convertida a referida Medida Provisória)

§ 13 (Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 767, de 6/1/2017, e não mantido na Lei nº 13.457, de 26/6/2017, na qual foi convertida a referida Medida Provisória)

§ 14. Ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência poderá estabelecer as condições de dispensa da emissão de parecer conclusivo da perícia médica federal quanto à incapacidade laboral, hipótese na qual a concessão do benefício de que trata este artigo será feita por meio de análise documental, incluídos atestados ou laudos médicos, realizada pelo INSS. (Parágrafo acrescido pela Medida Provisória nº 1.113, de 20/4/2022, convertida na Lei nº 14.441, de 2/9/2022)

.....

.....

## COMISSÃO DE TRABALHO

### PROJETO DE LEI Nº 2.549, DE 2022

Altera o Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre os direitos do empregado com filho menor, enteado menor ou menor sob sua responsabilidade legal diagnosticado com câncer, e; altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, para disciplinar o auxílio-doença ao segurado com filho menor, enteado menor ou menor sob sua responsabilidade legal diagnosticado com câncer.

**Autor:** Deputado CÉLIO SILVEIRA

**Relatora:** Deputada ROGÉRIA SANTOS

## I - RELATÓRIO

O projeto de Lei em epígrafe, de autoria do Deputado Célio Silveira – MDB/GO, para dispor sobre os direitos do empregado com filho menor, enteado menor ou menor sob sua responsabilidade legal diagnosticado com câncer e disciplinar o auxílio-doença ao segurado com filho menor, enteado menor ou menor sob sua responsabilidade legal diagnosticado com câncer.

O projeto não possui apensos.

O projeto foi distribuído às Comissões de Previdência, Assistência Social, Infância, Adolescência e Família; Trabalho; Finanças e Tributação (art. 54 RICD) e de Constituição e Justiça e de Cidadania (art. 54 RICD).





Encerrado, nesta Comissão, o prazo de 5 sessões para apresentação de emendas ao projeto, não foram apresentadas emendas.

A apreciação da proposição é conclusiva pelas Comissões e seu regime de tramitação é ordinário, conforme o art. 24, inciso II e art. 151, inciso III, ambos do Regimento Interno da Câmara dos Deputados (RICD).

É o relatório.

## II - VOTO DA RELATORA

O projeto de lei em epígrafe, no que tange ao campo temático específico desta Comissão, altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT para dispor sobre os direitos do empregado com filho menor, enteado menor ou menor sob sua responsabilidade legal diagnosticados com câncer.

Dentre as inovações propostas pelo PL, inseriu-se o artigo 65-A, na CLT, estatuinto a prioridade, na concessão de flexibilização da jornada de trabalho, do empregado com filho menor, enteado menor ou menor sob sua responsabilidade legal portador de câncer, mediante manifestação do empregado e acordo individual.

Além disso, deu-se nova redação ao artigo 75-F, da CLT, para conferir prioridade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do trabalho ou trabalho remoto, além dos casos já previstos, aos empregados *“III- com filho menor, enteado menor ou menor sob sua responsabilidade legal portador de câncer”*.

Por fim, criou-se uma nova hipótese de afastamento do empregado, sem prejuízo do salário, por 15 (quinze) dias consecutivos, no caso de diagnóstico de câncer no filho menor, enteado menor ou menor sob sua responsabilidade legal, inserindo um inciso XIII ao artigo 473 celetário.

Como se vê, são todas elas medidas absolutamente salutares que, acima de tudo, priorizam o direito à saúde, de matriz constitucional, à luz do princípio da absoluta prioridade e proteção integral da criança e do adolescente, previsto no artigo 227, da Constituição Cidadã de 1988.





Note-se que a Lei nº 14.442, de 2022, já havia incluído, no texto celetista, a prioridade, na alocação das vagas de teletrabalho ou trabalho remoto, aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade. O projeto vem, agora, ampliar essa proteção, conferindo prioridade, também, aos empregados com filho menor, enteado menor ou menor sob sua responsabilidade legal portador de câncer.

Sabe-se que o tratamento de câncer envolve procedimentos intensivos, como quimioterapia e radioterapia, que demandam tempo para consultas médicas, exames e, principalmente, diante dos efeitos colaterais significativos, a necessidade de repouso. Assim, oportunizar ao empregado, com filho menor doente, a concessão do teletrabalho ou horário especial, facilitando a compatibilização das obrigações assumidas no trabalho com os cuidados com a prole, é medida que vai ao encontro dos valores mais caros à sociedade e consagrados pela Constituição Federal de 1988: a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV, CF/88).

De igual modo, conceder aos empregados responsáveis por crianças diagnosticadas com câncer uma licença remunerada consecutivos de 15 dias só reforça o compromisso da sociedade com a inclusão e o respeito às pessoas doentes, sobretudo crianças e adolescentes, dando concretude à construção de uma sociedade livre, justa e solidária, calcada na valorização do trabalho humano e que tem, como direitos sociais básicos, entre outros, a saúde, o trabalho, a proteção à maternidade e à infância e a assistência aos desamparados (art. 6º, CF/88).

Entretanto, entende-se que o prazo de 10 dias garante ao trabalhador um tempo inicial de suporte emocional e logístico junto à criança, sem representar um ônus excessivo ao empregador, em consonância com outras licenças previstas na legislação trabalhista.

Por tudo isso, voto pela aprovação do Projeto de Lei nº 2.549, de 2022, com as emendas anexas.

Sala da Comissão, em \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2025.  
Deputada ROGÉRIA SANTOS  
Relatora



## COMISSÃO DE TRABALHO

### PROJETO DE LEI Nº 2.549, DE 2022

Altera o Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre os direitos do empregado com filho menor, enteado menor ou menor sob sua responsabilidade legal diagnosticado com câncer, e; altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, para disciplinar o auxílio-doença ao segurado com filho menor, enteado menor ou menor sob sua responsabilidade legal diagnosticado com câncer.

### EMENDA Nº 1

Dê-se ao art. 2º do projeto a seguinte redação:

.....  
Art. 473.....

XIII – Até 10 (dez) dias consecutivos, em virtude de diagnóstico de câncer no filho menor, enteado menor ou menor sob sua responsabilidade legal.

.....(NR)



## COMISSÃO DE TRABALHO

### PROJETO DE LEI Nº 2.549, DE 2022

Altera o Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre os direitos do empregado com filho menor, enteado menor ou menor sob sua responsabilidade legal diagnosticado com câncer, e; altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, para disciplinar o auxílio-doença ao segurado com filho menor, enteado menor ou menor sob sua responsabilidade legal diagnosticado com câncer.

### EMENDA Nº 2

Dê-se ao art. 3º do projeto a seguinte redação:

.....

Art. 59-A. O auxílio-doença será devido ao segurado com filho menor, enteado menor ou menor sob sua responsabilidade legal portador de câncer, após (dez) dias consecutivos de afastamento de sua atividade habitual. (NR)

.....





Câmara dos Deputados

## COMISSÃO DE TRABALHO

PROJETO DE LEI Nº 2.549, DE 2022

### III - PARECER DA COMISSÃO

A Comissão de Trabalho, em reunião extraordinária realizada hoje, mediante votação ocorrida por processo simbólico, concluiu pela aprovação do Projeto de Lei nº 2.549/2022, com Emendas, nos termos do Parecer da Relatora, Deputada Rogéria Santos.

Registraram presença à reunião os seguintes membros:

Leo Prates - Presidente, Geovania de Sá e Alexandre Lindenmeyer - Vice-Presidentes, Alfredinho, André Figueiredo, Bohn Gass, Duarte Jr., Erika Hilton, Luiz Carlos Motta, Professora Marcivania, Vicentinho, Vinicius Carvalho, Daiana Santos, Daniel Almeida, Dayany Bittencourt, Fernanda Pessoa, Flávia Moraes, Joaquim Passarinho, Leônidas Cristino, Lucas Ramos, Luiz Gastão, Ossesio Silva, Paulinho da Força, Rogéria Santos, Sanderson, Socorro Neri, Soraya Santos e Túlio Gadêlha.

Sala da Comissão, em 17 de setembro de 2025.

Deputado LEO PRATES  
Presidente





## COMISSÃO DE TRABALHO

### EMENDA ADOTADA PELA CTRAB AO PROJETO DE LEI Nº 2.549, DE 2022

Altera o Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre os direitos do empregado com filho menor, enteado menor ou menor sob sua responsabilidade legal diagnosticado com câncer, e; altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, para disciplinar o auxílio-doença ao segurado com filho menor, enteado menor ou menor sob sua responsabilidade legal diagnosticado com câncer.

#### EMENDA Nº 1

Dê-se ao art. 2º do projeto a seguinte redação:

.....  
Art. 473.....

XIII – Até 10 (dez) dias consecutivos, em virtude de diagnóstico de câncer no filho menor, enteado menor ou menor sob sua responsabilidade legal.

.....(NR)

Sala da Comissão, em 17 de setembro de 2024.

Deputado **LEO PRATES**  
Presidente





## COMISSÃO DE TRABALHO

### EMENDA ADOTADA PELA CTRAB AO PROJETO DE LEI Nº 2.549, DE 2022

Altera o Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre os direitos do empregado com filho menor, enteado menor ou menor sob sua responsabilidade legal diagnosticado com câncer, e; altera a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, para disciplinar o auxílio-doença ao segurado com filho menor, enteado menor ou menor sob sua responsabilidade legal diagnosticado com câncer.

#### EMENDA Nº 2

Dê-se ao art. 3º do projeto a seguinte redação:

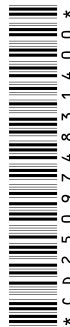
.....

Art. 59-A. O auxílio-doença será devido ao segurado com filho menor, enteado menor ou menor sob sua responsabilidade legal portador de câncer, após (dez) dias consecutivos de afastamento de sua atividade habitual.  
(NR)

.....

Sala da Comissão, em 17 de setembro de 2024.

Deputado **LEO PRATES**  
Presidente



**FIM DO DOCUMENTO**