

**PROJETO DE LEI Nº DE 2025**

(Do Sr. MÁRCIO JERRY)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para acrescentar-lhe o art. 134-A, que dispõe sobre a possibilidade de cessão de dias de férias por empregados a colegas que necessitem cuidar de filhos, crianças ou idosos em situação de doença grave, e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

—.

Art. 1º – A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 passa a vigorar acrescida do seguinte art. 134-A:

“Art. 134-A. — O empregado que tenha sob sua guarda ou responsabilidade direta criança, adolescente ou idoso acometido de doença grave, deficiência ou acidente de gravidade excepcional, que exija cuidados contínuos e presença constante, poderá utilizar – total ou parcialmente – dias de férias não usufruídas por outros empregados da mesma empresa, nas condições previstas neste artigo.

§1º Considera-se “cedente” o empregado que ceder seus dias de férias e “beneficiário” o empregado que usufruir dos dias de férias cedidos.

§ 2º O empregado cedente deverá manifestar, de forma anônima, sua renúncia voluntária a parte de seus dias de férias não gozados, sem contrapartida, para transferência ao empregado beneficiário que pleiteie tais dias.



\* C D 2 5 7 1 6 7 9 6 7 4 0 0 \*

§ 3º A renúncia e a cessão deverão observar:

- I- a manifestação prévia por escrito ao empregador, de forma que preserve o anonimato entre cedente e beneficiário;
- II- o acordo por escrito entre cedente, beneficiário e empregador sobre o número de dias cedidos e condições de uso;
- III - que o número máximo de dias de férias que o empregado poderá ceder não poderá exceder aquele que, conforme o artigo 143 da CLT, é passível de conversão em abono pecuniário ao empregador;
- IV- que os dias objeto da cessão estejam compreendidos entre os dias anteriores ou posteriores aos das férias do beneficiário e não excederão ao período previsto no artigo 130, caput, incisos I, II, III, IV, e §§ 1º e 2º, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943;
- V- a aprovação prévia do empregador, resguardadas as necessidades do serviço.

§4º O total de dias que o empregado beneficiário poderá usufruir, somando-se suas férias regulares e as férias recebidas por cessão, não poderá ultrapassar o limite de 60 (sessenta) dias, correspondendo a 30 (trinta) dias de férias regulares e até 30 (trinta) dias de férias doadas.

§ 5º A comprovação da gravidade da doença, da incapacidade ou do acidente, bem como a necessidade de cuidados contínuos e presença constante do responsável, deve ser feita mediante laudo médico emitido por profissional habilitado.

§ 6º O período cedido deverá ser considerado para todos os efeitos legais como férias do cedente, com direito às remunerações correspondentes e ao adicional de 1/3 constitucional, quando o valor habitualmente pago pelo empregador não for superior.

§7º Para os efeitos deste artigo, considera-se criança a pessoa com até 12 (doze) anos de idade incompletos, e adolescente, aquela entre 12 (doze) e 18 (dezoito) anos de idade, conforme o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990), e considera-se idosa



\* C D 2 5 7 1 6 7 9 6 7 4 0 0 \*

a pessoa que possuir 60 anos ou mais, nos termos do Art. 1º do Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741/2003).

§8º Aplica-se o disposto neste artigo também aos casos em que o beneficiário necessite prestar cuidados contínuos a pessoa idosa com 60 (sessenta) anos ou mais acometida de doença grave, deficiência ou limitação funcional severa, reconhecendo-se o envelhecimento populacional e a necessidade de amparo familiar.

§ 9º O beneficiário que utilizar os dias cedidos poderá fracionar esse novo período nos moldes autorizados na versão anterior do artigo 134 da CLT – ora renumerado para artigo 135 – desde que observadas as regras de comunicação e compatibilidade com o período concessivo convencional.

§ 10º. Fica vedada a cessão de férias que acarrete precarização ou redução de direitos do cedente, bem como a doação que impeça o cumprimento do descanso mínimo legal previsto na CLT.

§ 11º. O empregador deverá registrar o ato de cessão de férias nos controles internos, na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), e fazer ajuste proporcional na concessão das férias futuras do cedente, de modo que ele não perca seu direito adquirido.

§ 12º. O disposto no presente artigo aplica-se independentemente da modalidade de contrato de trabalho, desde que atendidas as condições previstas nesta lei e não haja conflito com normas coletivas superiores.

§ 13º. O disposto no presente artigo aplica-se aos servidores públicos civis e militares das esferas federal, estaduais e municipais, bem como às autarquias e fundações públicas”.

Art. 2º O Poder Executivo regulamentará o disposto nesta Lei.

Art. 3º — Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.”



\* C D 2 5 7 1 6 6 7 9 6 7 4 0 0 \*

## JUSTIFICATIVA

O presente Projeto de Lei tem por objetivo alterar o artigo 134 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para permitir que empregados possam ceder, de forma voluntária e anônima, parte de seus dias de férias a colegas de trabalho que necessitem se afastar temporariamente para cuidar de filhos, crianças, adolescentes ou idosos acometidos de doença grave, deficiência ou acidente de gravidade excepcional.

A proposta se inspira na Lei francesa nº 2014-459, de 9 de maio de 2014, que instituiu o “don de jours de repôs” — mecanismo de doação de dias de descanso a trabalhadores que enfrentam situações familiares de grande gravidade. Esse modelo, já adotado em diversos países europeus, consolidou-se como uma política de apoio humanitário e de promoção da solidariedade no ambiente de trabalho.

No contexto brasileiro, a iniciativa encontra respaldo direto nos valores constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da Constituição Federal) e da proteção à família (art. 226). O projeto dialoga ainda com o direito fundamental à saúde (art. 196) e com a proteção integral à criança, ao adolescente e ao idoso, previstos respectivamente no Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA (Lei nº 8.069/1990) e no Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741/2003).

A proposta busca preencher uma lacuna na CLT, que não contempla situações em que o trabalhador precisa se afastar para exercer o cuidado familiar em contextos de urgência médica ou vulnerabilidade, mas não possui saldo de férias ou licenças disponíveis. Na prática, a ausência de previsão legal impõe a esses trabalhadores a difícil escolha entre a manutenção do vínculo empregatício e a prestação de cuidados a entes queridos em estado grave.

O projeto prevê mecanismos de proteção ao trabalhador cedente e limites objetivos para a cessão, assegurando segurança jurídica e equilíbrio entre solidariedade e preservação dos direitos trabalhistas. O número de dias que o empregado poderá doar não poderá exceder aquele que a CLT já autoriza converter em abono pecuniário (art. 143), garantindo simetria e proteção do descanso mínimo legal e o beneficiário não poderá ultrapassar o total de 60 (sessenta) dias de férias — 30 regulares e até 30 doadas — evitando distorções na aplicação do instituto.



\* C D 2 5 7 1 6 7 9 6 7 4 0 0 \*

O PL adota como critério etário a definição legal de criança (até 12 anos incompletos) e adolescente (entre 12 e 18 anos), alinhando-se ao Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e texto reconhece o envelhecimento populacional e as responsabilidades familiares crescentes, prevendo expressamente a possibilidade de cessão para tratamento e cuidado de pessoas idosas com 60 anos ou mais, nos termos da Lei nº 10.741/2003 (Estatuto do Idoso).

Aspecto relevante do presente projeto de Lei é que ele assegura que a cessão não implicará redução de direitos, assim como estabelece que o ato deverá ser formalizado, registrado em CTPS e controlado internamente pelo empregador, assegurando rastreabilidade e cumprimento dos direitos legais.

Ao mesmo tempo, o projeto reafirma o papel social das relações de trabalho como espaço de cooperação e solidariedade, reconhecendo que o cuidado é um valor social e uma dimensão essencial da vida em sociedade, e, ao mesmo tempo, permite que o empregador autorize a cessão de forma segura, evitando abusos e garantindo o funcionamento regular das atividades empresariais.

Trata-se, portanto, de um avanço civilizatório e de um instrumento de política pública de cuidado, que harmoniza o direito ao trabalho com o direito à família, à saúde e à vida digna, em sintonia com os princípios constitucionais e com as transformações demográficas e sociais do país.

Sala das Sessões, em \_\_\_\_\_ de 2025.

**Deputado MÁRCIO JERRY**

PCdoB-MA



\* C D 2 5 7 1 6 6 7 9 6 7 4 0 0 \*