

## **PARECER Nº       , DE 2010**

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS, em decisão terminativa, sobre o Projeto de Lei do Senado nº 369, de 2009, de autoria do Senador Raimundo Colombo, que *concede ao empregado responsável por pessoa portadora de deficiência ou acometida por doença que exija tratamento especial ausentar-se do serviço, sem prejuízo do salário, para os fins que especifica, e dá outras providências.*

RELATOR: Senador **EDUARDO AZEREDO**

### **I – RELATÓRIO**

O Projeto de Lei do Senado nº 369, de 2009, que *concede ao empregado responsável por pessoa portadora de deficiência ou acometida por doença que exija tratamento especial ausentar-se do serviço, sem prejuízo do salário, para os fins que especifica, e dá outras providências*, é de autoria do eminente Senador Raimundo Colombo.

O referido projeto busca introduzir na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dispositivo que confere flexibilidade no cumprimento da jornada de trabalho ao empregado responsável por pessoa com deficiência ou doença que exija atenção permanente ou tratamento educacional, fisioterápico ou terapêutico ambulatorial em instituição especializada, ou na própria residência.

A flexibilidade consiste, nos termos da redação proposta para o art. 58-B da CLT, na possibilidade de o empregado ausentar-se do serviço, sem prejuízo do salário, por até dez horas durante a semana, a serem compensadas ao longo do mês, em comum acordo com o empregador.

A proposição foi distribuída à Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa e a esta Comissão de Assuntos Sociais, onde a matéria tem deliberação terminativa.

No âmbito da de Direitos Humanos e Legislação Participativa o projeto foi aprovado na íntegra na sessão do dia 10 de junho de 2010, nos termos do parecer favorável apresentado pela eminente Senadora Patrícia Saboya,

No prazo regimental não foram apresentadas emendas à proposição perante esta Comissão.

## **II – ANÁLISE**

Nos termos do art. 90, inciso I, combinado com o art. 100, inciso I, do Regimento Interno do Senado Federal, compete à Comissão de Assuntos Sociais dar parecer, em decisão terminativa, sobre o presente projeto de lei.

A presente matéria insere-se no campo do Direito do Trabalho. Normas com esse conteúdo estão entre aquelas de iniciativa comum, previstas no art. 61 da Constituição Federal.

Cabe ao Congresso Nacional a competência para legislar sobre o tema, nos termos do art. 48 da mesma Carta. Observados esses pressupostos, temos que a proposição não apresenta vícios de inconstitucionalidade nem de ilegalidade, no que concerne ao seu aspecto formal.

No mérito, louve-se a iniciativa do autor. A proposição torna obrigatória a possibilidade do empregado se ausentar do serviço nas empresas com mais de quinze empregados, mas restringe a permissão para ausência do trabalho aos casos em que a atenção permanente do responsável legal seja indispensável, segundo os médicos, e em que houver comprovada coincidência entre os horários do tratamento e do trabalho.

Ademais, condiciona a mencionada permissão à apresentação de laudo médico contendo o tipo e o grau de deficiência ou o nome da doença – de acordo com a Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID-10) – que requeira tratamento continuado, além do tempo diário que o empregado precisará ficar afastado da empresa.

Por último, o projeto estabelece que a compensação do tempo de ausência não pode exceder à duração normal do trabalho em mais de duas horas por dia e autoriza o desconto salarial do valor das horas não compensadas integralmente.

Na justificação do projeto, o autor enfatiza as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores responsáveis por pessoas com deficiência ou doença que requeira atenção permanente ou tratamento educacional, fisioterápico ou terapêutico ambulatorial em instituição especializada para

compatibilizar o cumprimento da jornada de trabalho com os cuidados especiais exigidos por seus dependentes.

Também alega a necessidade de que a legislação trabalhista dispense tratamento diferenciado a esses trabalhadores, a exemplo do que ocorre na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, em relação ao setor público, e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho negociados por sindicatos fortes e atuantes, que beneficiam determinadas categorias profissionais.

Cumpre enfatizar que a defesa dos interesses dos grupos mais vulneráveis – uma das principais bandeiras da causa dos direitos humanos – é duplamente o objetivo do projeto em análise, razão pela qual obteve a aprovação unânime da Comissão predecessora.

De fato, o modelo proposto visa a oferecer condições de trabalho mais justas para quem hoje se vê dividido entre a obrigação de cumprir horário integral no serviço, em nome mesmo da preservação do emprego, e a necessidade de oferecer assistência contínua a seus dependentes, em função da deficiência ou doença que apresentam.

Com a flexibilização da jornada, o trabalhador poderá conciliar, sem sofrimentos adicionais, a busca de atendimento especializado para seus dependentes e a supervisão diária do tratamento deles com a estreita observância do dever funcional.

O modelo proposto beneficiará, ainda, e sobretudo, a pessoa com deficiência ou doença que requeira atenção permanente ou tratamento educacional, fisioterápico ou terapêutico ambulatorial especializado, pois ela

depende da disponibilidade de tempo de seus pais ou responsáveis para usufruir dos serviços que podem lhe propiciar desenvolvimento e bem-estar.

Ademais, a supervisão diária dos entes que lhe são mais próximos e caros decerto constitui a forma mais eficaz de incentivo para que atinja o máximo desenvolvimento possível.

Não fosse o bastante, o projeto também beneficiará os empregadores, na medida em que parece ser capaz de resguardar a produção de dois impactos negativos bastante previsíveis: o descumprimento da jornada integral ou a falta de assiduidade dos empregados em questão e a baixa produtividade decorrente da falta de concentração desses trabalhadores, permanentemente preocupados com a situação de abandono de seus dependentes que exigem cuidados especiais.

Ressalte-se que a medida proposta tem pleno amparo do ordenamento jurídico internacional. A própria Declaração Universal dos Direitos Humanos enuncia o direito de toda pessoa a condições justas e favoráveis de trabalho e o direito da família de receber proteção especial da sociedade e do Estado.

Além disso, esses direitos são garantidos pelo Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, diploma ratificado pelo Brasil e em vigor no território nacional há quase duas décadas, que também se reporta ao direito de toda pessoa de desfrutar o mais elevado nível de saúde física e mental.

Convém lembrar que essas disposições encontram reforço extra na Convenção sobre os Direitos da Criança, igualmente ratificada pelo País e

inserida no ordenamento interno. Ao assiná-la, o Brasil assumiu o compromisso internacional de garantir aos pais a assistência apropriada para criar e educar seus filhos e reconheceu o direito de toda criança a um padrão de vida adequado para seu desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral e social, assim como ao mais alto padrão de saúde e de assistência médica disponível.

Reconheceu, ainda, à criança com deficiência o direito a cuidados especiais, à educação e a treinamento que a ajudem a desfrutar de uma vida plena, digna e decente e a conquistar o máximo possível de autoconfiança e integração social.

A máxima integração social da pessoa com deficiência é, aliás, uma das preocupações recorrentes da Constituição brasileira. A Carta não só dedica vários de seus dispositivos à matéria, como erige o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana à condição de fundamentos da República Federativa do Brasil.

Não há dúvida de que esse lastro jurídico inspirou, no âmbito da administração pública federal, a edição da Portaria nº 4.017, de 27 de novembro de 1995, do então Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado (MARE), que textualmente recomenda sejam consideradas,

na flexibilização do horário de trabalho, as necessidades dos servidores responsáveis legais por portadores de deficiências físicas, sensoriais ou mentais que requeiram atenção permanente ou tratamento educacional, fisioterápico ou terapêutico ambulatorial em instituição especializada.

Esse diploma, vale dizer, procura complementar o disposto na Portaria nº 2.561, de 16 de agosto de 1995, do mesmo ministério, que contém

a relação dos cargos efetivos com carga horária diversa daquela da jornada padrão de quarenta horas semanais, conforme expressa determinação do Decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, que disciplina a jornada de trabalho dos servidores da administração pública federal.

A existência dessa regulação no âmbito do setor público serve para sublinhar a necessidade da adoção de medida semelhante na esfera da iniciativa privada, como propõe o projeto em exame.

A disciplina legal dessa matéria facilita a vida de empregados e empregadores, pois a partir dos parâmetros nela estabelecidos poderá haver liberdade para as partes transigirem da melhor forma possível, preservando o interesse tanto da empresa como dos empregados.

### **III – VOTO**

Diante do exposto, o voto é pela aprovação do Projeto de Lei do Senado nº 369, de 2010.

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator