

## **PARECER Nº                   , DE 2016**

Da COMISSÃO DE DIREITOS HUMANOS E LEGISLAÇÃO PARTICIPATIVA, sobre o Projeto de Lei do Senado nº 110, de 2016, que *altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para reduzir em 10% (dez por cento) a jornada de trabalho dos trabalhadores que tenham sob sua guarda filhos com deficiência.*

RELATORA: Senadora **SIMONE TEBET**

### **I – RELATÓRIO**

Vem ao exame da Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH) o Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 110, de 2016, de autoria do Senador Waldemir Moka, que acrescenta dispositivo ao Decreto-Lei nº 5.452 (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT), de 1º de maio de 1943, para reduzir em dez por cento a jornada de trabalho de quem tenha filhos com deficiência sob sua guarda.

O PLS, em seu art. 1º, acrescenta o art. 396-A à CLT. Tal dispositivo, em seu *caput*, prevê que aquele sob cuja guarda esteja filho com deficiência, e cuja deficiência o torne incapaz, terá redução de dez por cento em sua jornada de trabalho, preservada sua remuneração.

O § 1º define pessoa com deficiência como aquela que tem impedimentos de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, que a incapacita para a vida independente e para o trabalho. Na sequência, o § 2º define o processo de requisição da redução da jornada, o qual está condicionado a laudo do Instituto Nacional do Seguro Social. Por sua vez, o § 3º informa que o benefício deve ser renovado a cada dois anos. E, por fim, o § 4º informa que a redução da jornada de trabalho será considerada como tempo de efetivo exercício para todos os fins legais.

Ao final do PLS, o art. 2º define que a futura lei entra em vigor na data de sua publicação.

O autor da proposição observa que ela pretende dar efetividade ao ditame constitucional que vê a dignidade da pessoa humana como fundamento da República brasileira.

A matéria foi distribuída à CDH, na qual coube a mim a relatoria. Na sequência, será distribuída à Comissão de Assuntos Sociais, à qual caberá a decisão terminativa.

Não foram recebidas emendas.

## **II – ANÁLISE**

Nos termos dos incisos III, V e VI do art. 102-E do Regimento Interno do Senado Federal (RISF), compete à CDH opinar sobre garantia e promoção dos direitos humanos, proteção à família e à infância e proteção e integração social das pessoas com deficiência. Mostra-se regimental, portanto, a apreciação da matéria por esta comissão.

Ademais, mostra-se constitucional a iniciativa da União em legislar sobre o conteúdo da proposição. Assim é porque, nos termos do inciso I do art. 22 da Constituição Federal, tem a União competência privativa para legislar sobre direito do trabalho. E possui, ainda, nos termos constitucionais do inciso XIV do art. 24, competência concorrente para legislar sobre proteção e integração social das pessoas com deficiência.

Quanto ao mérito, entendemos que a proposta é interessante. Contudo, algumas observações se fazem necessárias.

Inicialmente, note-se que a menção a “incapaz”, no *caput* do proposto art. 396-A, faz sentido se tomada como sinônimo de pessoa incapaz de manter o autocuidado, isto é, incapaz de cuidar de si mesma em seu cotidiano, com atividades como a higiene, a alimentação, o vestir-se. Há de se evitar possível confusão no uso do termo “incapaz” com o instituto da incapacidade civil, relativa ou absoluta, previsto no Código Civil, ou, ainda, com a condição de incapacidade laboral, relevante para fins previdenciários. Até porque, em seu § 1º, o proposto art. 396-A define a deficiência, mas não a incapacidade, condição necessária ao benefício que pretende criar. Ressalte-se, inclusive, que o Código Civil, hoje, só prevê a incapacidade civil absoluta dos menores de dezesseis anos, a despeito das críticas que tal fato, fruto de recentes modificações legislativas, possa sofrer.

Parece-nos importante, portanto, em substituição à ideia de “deficiência [que] o torne incapaz”, fazer menção à ideia de incapacidade no autocuidado. Tendo-se isso em mente, parece-nos, até, que a menção à deficiência se mostra desnecessária. Ademais, o uso do verbo “tornar” pode trazer a ideia de situação ainda a decorrer, o que, injustamente, permitiria a redução da jornada de genitor cujo filho teria apenas o potencial de tornar-se incapaz, potencial esse ainda não concretizado, se é que algum dia o seria. Essa disposição traria uma incerteza indesejável para o texto legal.

Na mesma esteira, sobre a avaliação da incapacidade, cabe verificar que a proposição deve se adequar à necessidade de uma avaliação biopsicossocial, tal como prescrito pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência – Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.

Chamamos atenção, inclusive, para a importância de o benefício estar sujeito à discricionariedade do beneficiário. Isto é, caberá ao genitor pleitear tal benefício. Acreditamos que, sim, a positivação de tal benefício tornará teoricamente mais difícil a empregabilidade dos genitores com filhos incapazes de autocuidado. Contudo, continuará sendo uma discricionariedade do genitor revelar tal condição por ora de sua contratação. E, para evitar o risco de demissão, entendemos adequada cláusula de resguardo aos que se encontram nessa situação.

Outrossim, entendemos vital que a proposição normatize o direito de pais que vivem sob o mesmo teto e daqueles que têm guarda compartilhada.

Por fim, registramos que, em que pese entendermos a intenção do autor da proposta, que procurou inserir o almejado dispositivo na parte da CLT que melhor se adequasse ao seu conteúdo, parece-nos, efetivamente, que inserir o artigo pretendido em seção que trata “da proteção à maternidade” mostra-se tentativa imprecisa. Não só o alcance da lei atingirá também os pais, como, ademais, o projeto insere-se mais no âmbito da proteção à prole, e não à mãe ou ao pai.

Se julgamos justo que a legislação trabalhista tenha o cuidado de, por exemplo, adequar-se à condição específica da mulher trabalhadora, considerando, entre outras coisas, a sua dupla jornada de trabalho, ainda mais se justifica esse cuidado no presente caso, onde ao genitor e cuidador (de qualquer sexo) é exigida, não uma dupla jornada de trabalho, mas uma dupla (às vezes tripla ou quádrupla) jornada de vida, em tantos turnos quanto caibam nas vinte e quatro horas do dia.

Antes de apresentar meu voto, não posso deixar de louvar a iniciativa do Senador Waldemir Moka, que demonstra, mais uma vez, como em toda a sua trajetória política, sua grande sensibilidade e seu compromisso com a defesa dos interesses e direitos dos indivíduos, das famílias e da cidadania como um todo, sabendo que esses – interesses e direitos – não são excludentes, mas complementares

### III – VOTO

Diante do exposto, votamos pela **aprovação** do Projeto de Lei do Senado nº 110, de 2016, com a seguinte emenda:

#### **EMENDA Nº – CDH**

Dê-se ao art. 1º do Projeto de Lei do Senado nº 110, de 2016, a seguinte redação:

“**Art. 1º** O Capítulo I do Título III do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido da seguinte Seção XIII-A:

#### **“SEÇÃO XIII-A**

##### **DO TRABALHADOR COM GUARDA DE PESSOA INCAPAZ DE MANTER CUIDADO PESSOAL PRÓPRIO**

**Art. 350-A.** O trabalhador que possua, sob sua guarda, filho que, na forma de regulamento, seja incapaz de manter seu próprio cuidado pessoal terá redução de dez por cento em sua jornada de trabalho, sem prejuízo de sua remuneração.

§ 1º A incapacidade para o cuidado pessoal próprio de que trata o *caput* não se aplica a criança para a qual tal incapacidade se justifique apenas em razão de desenvolvimento mental que seja compatível com o de sua idade.

§ 2º A redução de que trata o *caput* deverá ser deferida mediante requerimento escrito apresentado ao empregador, instruído com laudo de avaliação biopsicossocial, nos termos dos §§ 1º e 2º do art. 2º da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.

§ 3º A redução de que trata o *caput* deverá ser renovada a cada dois anos, na forma do § 2º, ou extinta, no caso de não subsistirem as condições que a ensejaram.

§ 4º Para todos os fins legais, considerar-se-á a jornada de trabalho integral como tempo de efetivo exercício.

§ 5º O gozo ou a expectativa de gozo da redução de que trata o *caput* não constitui justo motivo para a rescisão de contrato de trabalho.

§ 6º A guarda de mais de um filho na condição de que trata o *caput* não constitui motivo para pleitear redução superior à prevista no *caput*.

§ 7º No caso de casal que viva em residência comum, a ambos é assegurado o direito à redução de que trata o *caput*.

§ 8º No caso de guarda compartilhada, a redução de que trata o *caput* é assegurada a ambos os genitores, na proporção do tempo de convívio com o filho.”

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relatora