

PARECER N° , DE 2019

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS, em decisão terminativa, sobre o Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 110, de 2016, do Senador Waldemir Moka, 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.*

SF/19782.94768-92

Relator: Senador **FLÁVIO ARNS**

I – RELATÓRIO

Em análise, nesta Comissão de Assuntos Sociais (CAS) o Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 110, de 2016, do Senador Waldemir Moka, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.453, de 1º de maio de 1943, para reduzir em 10% a jornada de trabalho dos trabalhadores de ambos os性os que tenham sob sua guarda filhos com deficiência.

O objetivo do autor é “garantir aos trabalhadores que sejam responsáveis por pessoa com deficiência a possibilidade de se afastar do trabalho para atender os cuidados que essas pessoas demandem, sem prejuízo da sua remuneração”. Pretende, além disso, dar plena efetividade às regras constitucionais que protegem a dignidade da pessoa humana, a vida e a família, em respeito ao valor social do trabalho.

A matéria teve parecer favorável da Senadora Ângela Portela, na Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH), tendo sido apresentada uma emenda. A Emenda nº 1-CDH insere parágrafo para distinguir a incapacidade a que se refere o *caput* do artigo alterado na CLT, o art. 396-A, da incapacidade civil. Além disso, inclui parágrafo para assegurar a ambos os genitores, tanto ao casal que viva em residência comum

quanto àqueles que tenham guarda compartilhada, a redução da jornada objeto da proposição.

O projeto vem a esta Comissão em **decisão terminativa**. No prazo regimental, não foram apresentadas emendas à matéria na CAS.

II – ANÁLISE

Compete à CAS, nos termos do art. 100 do Regime Interno do Senado Federal (RISF), opinar sobre matérias pertinentes às relações de trabalho, seguridade social e a outros assuntos correlatos.

A Constituição Federal (CF) estabelece, no art. 48, que cabe ao Congresso Nacional dispor sobre todas as matérias de competência da União. E, nos termos do art. 22, I, da Carta Magna, compete à União legislar sobre direito do trabalho.

No que diz respeito à juridicidade, à regimentalidade e à técnica legislativa não há óbices que impeçam a tramitação da proposição.

No mérito, entretanto, apesar de reconhecermos a nobreza dos objetivos do autor, tememos o risco de discriminação dos trabalhadores, eventualmente beneficiados, tanto no processo de admissão ou contratação, quanto posteriormente no ambiente de trabalho. São variadas as circunstâncias e os possíveis impactos. Podem ser afetados os empregados que já estiverem trabalhando e aqueles que buscarem emprego depois da entrada em vigência da nova legislação, caso venha a ser aprovada.

Trata-se de discriminação odiosa, de difícil identificação e comprovação. Há que se considerar que poucas empresas teriam interesse ou estrutura para contratar trabalhadores com horário reduzido e custo adicionado, mormente numa situação de desemprego crescente, com elevada disponibilidade de mão de obra.

Com a nova legislação, poderão ser afetados os pais de filhos com deficiência que já possuem um contrato em vigor. Essa nova condição pode gerar pressões pela demissão desses trabalhadores, conflitos internos ou mesmo um passivo trabalhista para o empregador que, caso não cumpra a legislação, terá que remunerar, como horas extraordinárias, esse percentual da jornada em que houve trabalho, contrariando os termos da nova legislação (a depender de uma interpretação judicial que defina pagamento simples ou como horas extras).

SF/19782.94768-92

Trata-se aqui de matéria que acarretará sério risco de discriminação dos pais de pessoas com deficiência. Pior, trata-se de uma discriminação de difícil punição. Recursos ao Poder Judiciário, com a reforma trabalhista, ficaram temerários (o reclamante pode ser condenado a pagar as custas) e os prejudicados podem não dispor de provas desses processos discriminatórios.

A maior parte dos trabalhadores simplesmente não fica sabendo os motivos pelos quais não foi contratado, principalmente quando cem ou duzentas pessoas competem pela mesma vaga. Por sua vez, em caso de discriminação dentro da empresa, o empregado pode se sujeitar a ela, dadas as suas necessidades e as de seus dependentes.

Lamentavelmente, então, consideramos que os objetivos meritórios da proposta em análise podem desencadear outros malefícios, quiçá piores, com prejuízos até para uma parte significativa dos interessados.

III – VOTO

Pelo exposto, votamos pela **rejeição do PLS nº 110, de 2016**.

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator

SF/19782.94768-92