

PARECER Nº , DE 2010

Da COMISSÃO ASSUNTOS SOCIAIS, sobre o Projeto de Lei do Senado nº 522, de 2007, do Senador Flexa Ribeiro, que acrescenta inciso X e parágrafo único ao art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para conceder ao empregado a possibilidade de ausência ao trabalho, por até sete dias anuais, para acompanhar e assistir dependente portador de deficiência, e dá outras providências.

RELATOR: Senador FLÁVIO ARNS

I – RELATÓRIO

É submetido ao exame desta Comissão o Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 522, de 2007, que tem a finalidade de permitir ao empregado ausentar-se do trabalho, de sete a quatorze dias anuais, nas condições que especifica, para acompanhar e assistir dependente com deficiência.

Para tanto, o projeto estabelece que a ausência, do local de trabalho, dos empregados, genitores ou responsáveis legais de pessoas com deficiência deverá ser comunicada ao empregador com, pelo menos, dois dias de antecedência, exceto nos casos de necessidade inadiável, quando o não comparecimento ao trabalho poderá ser justificado no retorno do empregado.

Determina também que, quando há um único genitor ou responsável legal, o prazo de sete dias será ampliado para quatorze dias, hipótese em que haverá dedução de sete dias do período de férias do empregado.

Ao justificar sua iniciativa, o autor defende a necessidade da legislação trabalhista prever a falta justificada daqueles empregados responsáveis por pessoas com deficiência, que devem se ausentar do serviço para acompanhá-las em busca de atendimento especializado.

O PLS nº 522, de 2007, foi objeto de análise da Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa, que deliberou pela sua aprovação.

No prazo regimental, não foram apresentadas emendas ao projeto.

II – ANÁLISE

Nos termos do art. 90, inciso I, combinado com o disposto no art. 100, inciso I, do Regimento Interno do Senado Federal, compete à Comissão de Assuntos Sociais emitir parecer sobre projetos de lei que versem sobre matérias atinentes às relações de trabalho.

Sob o aspecto formal, não vislumbramos qualquer óbice de natureza jurídica ou constitucional na proposta. A disciplina da matéria é de competência legislativa da União (art. 22, I, da Constituição Federal – CF) e inclui-se entre as atribuições do Congresso Nacional (art. 48, caput, da CF).

A norma proposta não afronta os princípios adotados pela Constituição. Não há, portanto, impedimentos constitucionais formais, nem materiais. Também os requisitos de adequação às regras regimentais foram respeitados.

A proposição em discussão pretende disciplinar a ausência do empregado ao trabalho, de sete a quatorze dias, nas condições que especifica, a fim de acompanhar e assistir dependente com deficiência.

No mérito, a despeito dos nobres propósitos presentes na proposta, temos restrições quanto à transferência para o empregador de mais um encargo social, vez que as licenças previstas no art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) são remuneradas e contadas para todos os efeitos legais.

Poder-se-ia, então, cogitar em algo como compensação fiscal ou previdenciária para os empregadores, até para que não haja restrição alguma na contratação de empregados responsáveis por pessoas com deficiência. Sabemos que discriminações existem, ainda que a legislação busque coibi-las ao máximo.

Se optarmos, porém, por uma compensação fiscal, provavelmente os pequenos estabelecimentos terão pouco estímulo para contratar empregados nessas circunstâncias.

Na linha de uma compensação previdenciária, poder-se-ia pensar em uma dedução dos valores da remuneração do empregado, relativos aos dias em que ele faltou ao serviço, do montante a recolher para a Previdência Social.

Entendemos que a solução previdenciária também não seja indicada, pois estaria em sentido contrário ao esforço que vem se fazendo na tentativa de sanear o seu déficit que, neste ano de 2010, deve ultrapassar R\$ 50 bilhões.

Por isso, somos favoráveis que a ausência justificada ao trabalho, de que trata o projeto, seja objeto de negociações individuais ou coletivas entre as partes. A propósito, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos (DIEESE) realizou um levantamento das garantias relativas às pessoas com

deficiência nos acordos e convenções coletivas de trabalho de 204 categorias profissionais que compõem o painel do SACC-DIEESE. Foram analisados os documentos firmados no ano de 2005 e, na falta destes, em 2004. Do total, 35% do universo pesquisado dispõem sobre essa questão.

A maioria dessas cláusulas estabelece a concessão de auxílios monetários aos trabalhadores com dependentes com deficiência. Cerca de dois terços delas estipula o pagamento de um valor, no geral com periodicidade mensal, a título de assistência, educação ou tratamento especial de dependentes com deficiência. O outro terço prevê o reembolso de despesas efetuadas com saúde e educação desses dependentes, comumente limitado a um valor absoluto. Foi ainda localizada em uma convenção coletiva de trabalho cláusula que obriga as empresas do setor a contratarem um seguro em favor dos empregados para o caso de nascimento de filho com deficiência causada por doença congênita que o impeça, futuramente, de exercer qualquer atividade remunerada.

Em 14 instrumentos coletivos de trabalho foram pactuadas garantias relativas à jornada de trabalhadores que possuem dependentes nessas condições. Destas, dez referem-se a abono de faltas para atendimento à saúde. À exceção de uma, que se refere apenas aos dependentes com deficiência, todas prevêem dispensa de empregados para acompanhamento de filhos com até determinada idade (6, 10, 12, 14 ou 18 anos, a depender do contrato) e de dependentes com deficiência de qualquer idade - em consultas, tratamentos, doenças ou internação.

Em alguns dos documentos não estão definidos limites para a ausência; outros estabelecem entre quatro dias no mês – em caso de internação – e cinco dias por ano – para consultas. Ainda com relação à jornada, foram localizadas em três acordos coletivos de trabalho e em uma convenção coletiva – todos negociados por trabalhadores em empresas de processamento de dados – cláusulas que estabelecem a concessão de jornada flexível para trabalhadores com dependentes nessas condições. Além destes, um acordo coletivo de empresa do setor elétrico assegura a constituição de comissão intersindical para discussão, entre outros temas, da jornada de trabalho de pais de pessoas com deficiência.

Em alguns dos documentos analisados é registrada a intenção das empresas em implementar ações que visem à assistência a dependentes com deficiência, seja através de destinação de programas especiais, seja de auxílio a entidades especializadas no tratamento dessas pessoas. (Estudos e Pesquisas - DIEESE: Negociações coletivas de trabalho – garantias a trabalhadores com deficiência; ano 2, nº 17, fev. 2006; in http://www.dieese.org.br/esp/pesquisasindical/estpesq17_pessoasdeficientes.pdf).

A presença dessas garantias nos acordos e convenções coletivas de trabalho, além de ser uma importante conquista do movimento sindical, tende a se tornar referência e se disseminar nos processos de negociação coletiva e, portanto, devem ser incentivadas.

Acerca do prazo de afastamento, consideramos que este deva ser definido caso a caso, conforme a necessidade e o instrumento comprobatório apresentado pelo trabalhador, ao requerer ou justificar o afastamento, perante seu empregador.

Por fim, julgamos oportuno que se estenda também ao responsável por dependente acometido por doença crônica o direito de se ausentar do local de trabalho a fim de lhe prestar assistência.

Feitos esses ajustes, acreditamos que a proposta possa prosperar sem onerar, em especial, os pequenos estabelecimentos, que são os que mais oferecem postos de trabalho.

III – VOTO

À vista do exposto, opinamos pela aprovação do Projeto de Lei do Senado nº 522, de 2007, com as seguintes emendas:

EMENDA Nº – CAS

Dê-se à ementa do Projeto de Lei do Senado nº 522, de 2007, a seguinte redação:

“Acrescenta inciso X e parágrafo único ao art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para conceder ao empregado a possibilidade de ausência ao trabalho, para acompanhar e assistir dependente com deficiência ou pessoa acometida de doença crônica, e dá outras providências.”

EMENDA Nº – CAS

Dê-se ao art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma que dispõe o art. 1º do Projeto de Lei do Senado nº 522, de 2007, a seguinte redação:

“Art. 473.
.....

X – mediante acordo ou convenção coletiva, quando ele for responsável por pessoa com deficiência, ou acometida de doença crônica, desde que justificada a ausência, por escrito, ao empregador com, pelo menos, dois dias de antecedência, excetuados os casos de necessidade inadiável ou de urgência, hipóteses em que a justificativa poderá ser posterior à ausência.

Parágrafo único. Quando o empregado for o único responsável pelos cuidados de pessoa com deficiência, ou acometida de doença crônica, o prazo de afastamento que suceder a 7 dias, na forma do inciso X deste artigo, poderá ser deduzido do período de férias.” (NR)

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator