

## PROJETO DE LEI DO SENADO Nº       , DE 2004

Altera o inciso I do art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para ampliar para cinco dias o prazo de dispensa de comparecimento ao trabalho do empregado em caso de falecimento de familiar ou dependente.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

**Art. 1º** O inciso I do art. 473, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“**Art. 473.** .....

I – até 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica;

..... (NR)”

**Art. 2º** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

### JUSTIFICAÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê que o empregado possa deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, até dois dias consecutivos, em caso de falecimento de familiar ou dependente econômico (inciso I do art. 473). Cremos que, nesse aspecto, a legislação foi

muito rigorosa. É improvável que o trabalhador esteja completamente recuperado de uma perda desta magnitude em apenas dois dias. No primeiro dia há o impacto do choque e no segundo, provavelmente, serão concluídos os procedimentos fúnebres.

O empregado precisa de um tempo mínimo para a recuperação psicológica, que seja o suficiente para diminuir os efeitos da perda. Dois dias é um prazo notoriamente curto. A volta precipitada ao trabalho, em nosso entendimento, pode ser mais danosa do que os eventuais benefícios, para o empregado, decorrentes do envolvimento ou da distração na atividade. Ademais, a presença do trabalhador enlutado no ambiente de trabalho pode acabar contagiando os demais colegas com sua tristeza, em prejuízo da produtividade.

Além disso, a ocorrência do falecimento não implica apenas as exéquias convencionais. Há uma série de procedimentos burocráticos prévios e posteriores. O trabalhador de luto precisa também, muitas vezes, promover adaptações na vida familiar, ajustar cuidados com relação aos demais familiares, tomar providências inafastáveis, etc. O prazo de cinco dias parece-nos, portanto, mais compatível com as exigências desse momento grave na vida do empregado.

Por todas essas razões, entendemos que o empregado precisa e merece licença de cinco dias, sem prejuízo salarial, em caso de perda familiar por falecimento. Trata-se de um prazo razoável para a recuperação pessoal e para a adequação da vida dele à nova realidade. É uma medida justa e racional. Esperamos contar com o apoio de nossos Pares para a sua aprovação.

Sala das Sessões,

Senador CÉSAR BORGES