

PARECER Nº , DE 2018

Da COMISSÃO DE DIREITOS HUMANOS E LEGISLAÇÃO PARTICIPATIVA, sobre o Projeto de Lei do Senado nº 591, de 2015, 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 50% (cinquenta por cento) a jornada de trabalho das mães de pessoas com deficiência*, e 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 **ÂNGELA PORTELA**

I – RELATÓRIO

Vêm ao exame da Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH) os Projetos de Lei do Senado (PLS) nºs 591, de 2015, e 110, de 2016.

O PLS nº 591, de 2015, de autoria do Senador Magno Malta, acrescenta o art. 396-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT), para garantir a redução de 50% da jornada de trabalho da mãe de filho incapaz com deficiência, sem prejuízo de sua remuneração.

Já o PLS nº 110, de 2016, do Senador Waldemir Moka, igualmente propõe a inclusão de art. 396-A à CLT. Contudo, em tal dispositivo, dispõe que a qualquer trabalhador, com filho incapaz com

deficiência, será garantida a redução de 10% de sua jornada de trabalho, igualmente sem prejuízo de sua remuneração.

Em seus parágrafos, as duas proposições guardam redações quase idênticas.

Em seu § 1º, definem que pessoa com deficiência é aquela com impedimentos de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, que a incapacite para a vida independente e para o trabalho.

Já em seu § 2º, as proposições estipulam que a redução da jornada de trabalho se dará mediante requerimento escrito formulado perante o empregador, devidamente instruído com laudo médico elaborado pelos peritos médicos do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) e com certidão de nascimento do filho com deficiência.

O § 3º das matérias dispõe que a manutenção do benefício deve ser renovada a cada dois anos. Por fim, o § 4º reza que a redução da jornada de trabalho será considerada como tempo de efetivo exercício para todos os fins legais.

O art. 2º de ambas as proposições prevê entrada em vigor da lei na data de sua publicação.

Em sua justificação, o Senador Magno Malta observa a necessidade de se respeitar o princípio da igualdade, tratando-se os desiguais na medida de suas desigualdades. Assim, seu PLS visa a evitar a dupla jornada por parte das genitoras de filhos com deficiência. Observa, ainda, que sua proposição beneficia o empresariado, tendo-se em conta que as beneficiadas poderão exercer seu ofício com maior tranquilidade.

Por sua vez, o Senador Waldemir Moka, na justificação de seu projeto, nota que a proposição pretende dar efetividade a princípios constitucionais que protegem a dignidade da pessoa humana, sem que isso gere demasiados transtornos aos empregadores.

O PLS nº 591, de 2015, foi inicialmente remetido à apreciação terminativa da Comissão de Assuntos Sociais (CAS). Durante a relatoria do

Senador Flexa Ribeiro, em razão do Requerimento nº 347, de 2017, a proposição foi apensada ao PLS nº 110, de 2016.

O PLS nº 110, de 2016, por sua vez, antes de seguir à CAS, havia recebido parecer pela sua aprovação, com a Emenda nº 1 – CDH, nesta comissão, sob relatoria *ad hoc* do Senador Paulo Paim.

Após o apensamento, as proposições foram remetidas conjuntamente para a CDH, devendo, na sequência, ir à apreciação terminativa da CAS.

A Emenda nº 1 – CDH altera o art. 1º da proposição, dispondo sobre a criação do art. 350-A na CLT, que se desdobra em oito parágrafos. O *caput* de tal dispositivo afirma que 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.

Na sequência, em seu § 1º, dispõe que a incapacidade de que trata o *caput* não deve ser confundida com desenvolvimento mental compatível com a tenra idade. Já o § 2º dispõe sobre o processo para requerimento da redução da jornada, a ser acompanhado de laudo de avaliação biopsicossocial. Por sua vez, o § 3º prevê a necessidade de renovação bienal do benefício de redução da jornada laboral, o qual será extinto quando não subsistirem as razões que lhe deram ensejo.

A seguir, o § 4º afirma que a jornada de trabalho será considerada integral como tempo efetivo de exercício. O § 5º, ademais, diz que o gozo da redução da jornada, ou sua expectativa, não constituem motivo para rescisão de contrato de trabalho. O § 6º, na sequência, afirma que a guarda de mais de um filho incapaz não permite majoração da redução da jornada. Logo após, o § 7º assegura o direito em tela a ambos os membros de casal que viva em residência comum. Por fim, o § 8º prevê que, no caso de guarda compartilhada, a redução de que trata o *caput* será assegurada a ambos os genitores, na proporção do tempo de convívio com o filho.

II – ANÁLISE

Nos termos do inciso VI do art. 102-E do Regimento Interno do Senado Federal, cabe à CDH opinar sobre proposições que digam respeito a proteção e integração social das pessoas com deficiência. Assim, mostra-se regimental a apreciação das matérias por esta Comissão.

Ademais, não vislumbramos vícios de juridicidade ou de constitucionalidade.

Com efeito, as proposições em tela intencionam dar mais dignidade aos genitores de pessoas com deficiência, razão pela qual nos parecem ambos meritórios. Veja-se que as proposições visam a garantir aos trabalhadores celetistas o benefício já assegurado aos servidores públicos federais pela Lei nº 13.370, de 12 de dezembro de 2016. Trata-se, inclusive, de movimento já presente na jurisprudência brasileira.

A nós parece sensato que se aproveitem os elevados méritos de ambos os projetos, estendendo-se, inclusive, a garantia da redução da jornada laboral a qualquer dos genitores, independentemente de seu sexo. Reconhece-se, tanto à proposição do senador Magno Malta quanto à apresentada pelo senador Waldemir Moka, qualidade técnica e espírito público, além de sensibilidade aos problemas sociais. Merecem, portanto, integrar-se a nosso Direito Positivo.

Para tal fim, a Emenda nº 1 ao PLS nº 110, de 2016, aprovada previamente nesta CDH, parece-nos sensata e equilibrada, conjugando harmonicamente os interesses de todos os envolvidos e fazendo, quando necessário, referência à Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, que é a lei brasileira específica sobre a matéria.

A tal emenda, contudo, proporemos breves modificações, de forma a reforçar o requisito da deficiência como motivo que enseje o benefício, ademais de alterar a referência à ideia de incapacidade, a qual poderia ser indevidamente confundida com o instituto da incapacidade no direito civil. Lembre-se que a nova redação do Código Civil atribui, *a priori*, ampla capacidade às pessoas com deficiência.

III – VOTO

Diante do exposto, manifestamo-nos pela **prejudicialidade** do Projeto de Lei do Senado nº 591, de 2015, e pela **aprovação** do Projeto de Lei do Senado nº 110, de 2016, com a seguinte emenda:

EMENDA Nº 1 – 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 COM DEFICIÊNCIA IMPOSSIBILITADA DE MANTER CUIDADO PESSOAL PRÓPRIO

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

§ 1º A impossibilidade de manter o cuidado pessoal próprio de que trata o *caput* não se aplica a criança para a qual a impossibilidade 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 constituem 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 cuidado com o filho.”

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relatora