



PARECER N° , DE 2025

Da COMISSÃO DE DIREITOS HUMANOS E LEGISLAÇÃO PARTICIPATIVA, sobre o Projeto de Lei nº 2.436, de 2022, do Senador Romário, que *acrescenta o art. 62-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para conceder jornada de trabalho especial, sem prejuízo do salário, ao empregado que tenha filho - adotado ou sob guarda judicial para fins de adoção - ou dependente, que tenham deficiência.*

Relator: Senador **EDUARDO GIRÃO**

I – RELATÓRIO

Em análise nesta Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CAS), o Projeto de Lei nº 2.436, de 2022, do Senador Romário, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para conceder jornada especial de trabalho, sem prejuízo do salário, ao empregado que tenha filho, enteado, adotado ou criança sob guarda judicial, com deficiência. A fruição desse direito está condicionada à comprovação, por perícia médica, da necessidade de assistência direta em horários coincidentes com o de trabalho, independentemente de compensação.

Em sua justificação, o autor afirma que a proposta pretende assegurar ao trabalhador o direito de prestar maior assistência a familiar com deficiência. Em última instância, o texto proposto decorre, segundo ele, da proteção constitucional à entidade familiar, da dignidade da pessoa humana, da solidariedade e da proteção à vida.

Reconhecendo que a iniciativa pode representar mais um encargo social para os empregadores, ao criar uma jornada especial de trabalho, o Senador aponta as negociações coletivas como o âmbito em que empregados e



empregadores podem avaliar as reais disponibilidades econômicas para a cobertura dos custos adicionados. Nesses ajustes, os empregadores podem assumir suas responsabilidades sociais, quando possíveis.

A matéria foi distribuída a esta CDH, seguindo depois para a Comissão de Assuntos Sociais – CAS, a qual é atribuída a decisão terminativa.

No prazo regimental, não foram apresentadas emendas.

II – ANÁLISE

Nos termos dos incisos III, IV, V e VI do art. 102-E, do Regimento Interno do Senado Federal (RISF), compete à CDH opinar sobre proposições que digam respeito à garantia e promoção de direitos humanos, incluindo os direitos da mulher, a proteção à família e a proteção e integração social das pessoas com deficiência, temas que constituem a essência do PL nº 2.436, de 2022, de autoria do Senador Romário.

Em relação aos aspectos jurídicos, nada temos a contestar, no âmbito de nossa competência. O Direito do Trabalho e a proteção às pessoas com deficiência são matérias sobre as quais o Congresso Nacional pode dispor, com sanção do Presidente da República, pois estão submetidas à regra geral de competência da União, prevista no *caput* do art. 48 da Constituição Federal. Legislar sobre “*proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência*”, por outro lado, é da competência comum da União, dos Estados e do Distrito Federal, nos termos do inciso XIV do art. 24 da mesma Carta.

Normas com esse conteúdo estão entre aquelas de iniciativa comum, prevista no art. 61 da Constituição Federal. Não há, finalmente, invasão da iniciativa privativa do Presidente da República, estabelecida no art. 61, § 1º, da Constituição Federal.

No mérito, consideramos plenamente justificável a iniciativa. Sabemos que pais e responsáveis por pessoas com deficiência enfrentam problemas diversos, ainda não abordados em nossas políticas compensatórias. Diversos imprevistos e demandas podem aparecer, sem prévio aviso.

Em se tratando da existência de uma relação de emprego há, evidentemente, uma dependência do empregado em relação ao empregador. Isso faz parte do próprio conceito de emprego. Ocorre que, em momentos de



urgência familiar, a sensibilidade do contratante é fundamental, mas nem sempre existe.

O ideal, então, é que as negociações coletivas tragam dispositivos sobre essa jornada especial, que ofereçam segurança jurídica para as duas partes do contrato e propiciem melhores condições de cuidado para as pessoas com deficiência.

Dessa forma, o direito à jornada especial de trabalho será assegurado com base no diálogo e nas negociações entre trabalhadores e empregadores, situação que já é possível, mesmo sem a aprovação deste PL. Cada pessoa, cada emprego e cada empresa possui suas especificidades. Por isso, a fixação de uma regra geral poderia ampliar atritos e diminuir a empregabilidade, principalmente em prejuízo das mães de crianças com deficiência.

Trata-se do respeito, de todos, às normas constitucionais e às regras humanitárias e civilizatórias, especialmente ao disposto no art. 8º da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), que estabelece ser dever conjunto do Estado, da sociedade e da família assegurar os direitos da pessoa com deficiência.

Por todo exposto, entendemos que o PL promove o olhar atento de empregadores, empregados e sindicatos, além da sociedade como um todo, ao melhor atendimento das necessidades das pessoas com deficiência, especialmente quando dependentes de cuidados familiares, respeitando as especificidades pertinentes a cada relação de emprego.

Constatamos, contudo, a necessidade de pequenos reparos no texto proposto.

Propomos, inicialmente, a substituição da perícia médica pela avaliação biopsicossocial periódica para fins de comprovação da deficiência, adequando o dispositivo proposto ao §1º do art. 2º do Estatuto da Pessoa com Deficiência. Trata-se de previsão que estabelece que a avaliação da deficiência, quando necessária, deve ser realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar que considere não apenas os impedimentos nas funções e estruturas do corpo, mas também os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais, além da existência de limitação no desempenho de atividades e a restrição de participação.



Isso porque a atual noção de deficiência, consagrada no Estatuto, supera a imprecisa e insuficiente concepção outrora apresentada pelo modelo médico de avaliação, que concebia a deficiência como fenômeno unicamente biológico e desconsiderava qualquer interferência de fatores externos.

Verificamos, também, que apesar da ementa do PL estabelecer que a jornada especial de trabalho se destina para, entre outros casos, empregado com dependente que tenha deficiência, a hipótese correspondente não consta do art. 62-A da CLT proposto. Por essa razão, realizamos a adequação do dispositivo para que contenha integralmente o objeto da lei explicitado pela ementa.

Nessa oportunidade, realizamos, ainda, pequenos reparos redacionais ao texto, sem alteração de conteúdo, para sua adequação ao disposto na Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998, que estabelece normas para a elaboração, redação, alteração e consolidação das leis.

Dessa maneira, com a emenda sugerida, entendemos que a proposição se encontra digna de acolhida.

III – VOTO

Em razão do exposto, votamos pela **aprovação** do Projeto de Lei nº 2.436, de 2022, na forma do seguinte substitutivo:

EMENDA Nº - CDH (SUBSTITUTIVO)

PROJETO DE LEI Nº , DE 2022

Acrescenta o art. 62-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para conceder jornada de trabalho especial, sem prejuízo do salário, ao empregado que tenha filho, enteado, criança sob guarda judicial ou dependente que tenham deficiência.



O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Esta Lei altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre a concessão de jornada de trabalho especial, sem prejuízo do salário, ao empregado que tenha filho, enteado, criança sob guarda judicial ou dependente que tenham deficiência.

Art. 2º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 62-A:

“Art. 62-A. Mediante convenção ou acordo coletivo, será concedida, independentemente de compensação de horário e sem prejuízo do salário, jornada de trabalho especial ao empregado que tenha filho, enteado, criança sob guarda judicial ou dependente, com deficiência, quando comprovada a necessidade de assistência direta em horários coincidentes com os de trabalho.”

§ 1º A necessidade de assistência, bem como o percentual de redução da jornada de trabalho, serão definidos por meio de avaliação biopsicossocial, nos termos da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.

§ 2º A avaliação prevista no § 1º será realizada, no mínimo, a cada 2 (dois) anos, para verificar a necessidade de assistência específica do filho, enteado, criança sob guarda judicial ou dependente, com deficiência, momento em que a redução da jornada de trabalho será reavaliada conforme o caso concreto, podendo ser expandida, mantida, reduzida ou revogada.”

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator