

# COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

## PROJETO DE LEI Nº 7.794, DE 2010

*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.*

**Autor:** SENADO FEDERAL

**Relatora:** Deputada GORETE PEREIRA

### I – RELATÓRIO

O Senado Federal envia à Câmara dos Deputados o Projeto de Lei em epígrafe, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) com o objetivo de fixar em cinco dias consecutivos a licença concedida ao empregado em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que viva sob sua dependência econômica.

No prazo regimental, não foram apresentadas Emendas.

É o relatório

### II – VOTO DA RELATORA

O art. 473 da CLT fixa em dois dias o prazo de licença em caso de falecimento de familiares ou dependentes do empregado. O Projeto

em análise quer estendê-la para cinco dias.

De acordo com a justificação da Proposição “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”.

Solidarizamos-nos com a preocupação que move o autor do Projeto. De fato, o luto como reação à perda de um ente querido é um episódio doloroso que todos nós, seres, humanos, teremos que enfrentar em algum momento de nossas vidas.

A surpresa da perda, o choque, a tristeza, a negação, a raiva, a culpa, a depressão e, também, felizmente, a aceitação são reações comuns e esperadas. Não há, na hipótese, um caminho único para o caudal de sentimentos que se segue à perda de um ente querido. Depende de cada indivíduo e das circunstâncias específicas em que a perda ocorre. Todavia, as estimativas são de, em média, dois anos, para que o indivíduo se recupere.

Assim, a afirmação, contida na justificação da Proposição, de que “é improvável que o trabalhador esteja completamente recuperado de uma perda desta magnitude em apenas dois dias” não é apenas inteiramente certa como também bastante óbvia.

Todavia esse não nos parece ser um argumento razoável para alterar o prazo da licença de dois para cinco dias. Dizemos isso porque, claramente, os dois dias previstos da lei não têm como objetivo constituir-se em prazo de recuperação da perda afetiva sofrida pelo empregado. Esse processo, como dissemos, costuma levar anos. E, nesse sentido, ampliar a licença de dois para cinco dias não cumpre objetivo nenhum.

Na verdade, a retomada da rotina, incluindo-se aí, o regresso ao trabalho, é, geralmente, considerada uma eficiente forma de auxílio para que a pessoa, infelicitada pela perda, possa reequilibrar-se.

Passamos boa parte de nossa vida no trabalho. E o trabalho não é, para nós, apenas fonte de renda, mas também fonte de sentido para a vida. É no trabalho que sentimos que somos úteis, capazes e produtivos. Portanto, a paralisação da atividade laboral não constitui em si mesma, remédio ou terapia para os males do espírito. Ao contrário, sabemos por experiência, que os especialistas da área médica e da psicologia são

unâнимes em prescrever o trabalho como o elemento terapêutico para o espírito. Até mesmo o senso comum, sabe que ocupar a mente com alguma tarefa produtiva e organizada é bom para esquecer, ainda que momentaneamente, as dores da alma, enquanto o tempo, pouco a pouco, vai cuidando de cicatrizar as feridas.

Ademais, no ambiente do trabalho, o empregado poderá encontrar nos amigos o apoio e o carinho que precisa para seguir em frente. Isso, por si só, pode ser muito mais valioso do que mantê-lo isolado em casa, remoendo sua dor.

É possível que a dor da perda leve o empregado a desenvolver sintomas físicos ou psicológicos que o impeçam de retomar ao trabalho. Nesse caso, porém, o afastamento do trabalhador deve ser tratado como licença médica e não como licença em razão de luto.

Ainda de acordo com a justificação da Proposição, “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.”

Com todo o respeito que nos merece o ilustre autor da matéria, chancelada pelo Senado Federal, não há nesta justificação o menor esforço em demonstrar porque há a necessidade de prorrogar-se a licença em análise. De fato, a ocorrência de falecimento pode gerar para o trabalhador a necessidade de promover alterações na própria vida. Essas mudanças certamente demandarão mais de dois dias e, também, certamente, mais de cinco dias para serem concluídas. Isso sempre ficará a depender da análise de um caso específico. A hipótese mais comum, no entanto, é que as pessoas, em geral, consumadas as exéquias, retomam a sua rotina e, aos poucos, adaptam suas vidas à nova circunstância gerada pela ausência do ente falecido.

A justificação não cita sequer um evento generalizado que nos permita avaliar a necessidade de ampliação da licença para cinco dias, permitindo-se tratar o tema de forma breve e superficial.

É preciso levar em conta que a licença é suportada pelo empregador e tem um custo financeiro para o sistema produtivo. Nosso

entendimento é que, para aprovar tal medida, faltam-nos razões, fatos ou dados, retirados da experiência imediata ou de estudos clínicos ou sociológicos. Não podemos, como legisladores, onerar o sistema produtivo nacional, gerador de emprego, renda e pagador de impostos, apenas por um impulso generoso de conceder benefícios, sem saber exatamente o que queremos remediar e se a medida é, de fato, o remédio.

Em razão do exposto, somos pela rejeição do Projeto de Lei nº 7.794, de 2010.

Sala da Comissão, em        de maio de 2011.

Deputada GORETE PEREIRA  
Relatora