SF/26738.89028-90

SENADO FEDERAL

Gabinete da Senadora Dra. Eudócia

PROJETO DE LEI Nº , DE 2026

(Da Senadora DRA EUDÓCIA)

Institui medidas de apoio ao empregado cuidador familiar responsável pela pessoa idosa com 80 (oitenta) anos ou mais, incentivo fiscal para pessoas jurídicas e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Esta Lei institui medidas de apoio ao empregado cuidador familiar responsável pela pessoa idosa com 80 (oitenta) anos ou mais, incentivo fiscal para pessoas jurídicas e dá outras providências.

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 2º Para os fins desta Lei, considera-se:

I – idoso octogenário: a pessoa com 80 (oitenta) anos de idade ou mais;

II – empregado cuidador familiar: o empregado que comprove, na forma do regulamento, ser cônjuge, companheiro ou companheira, filho, filha, enteado, enteada ou parente até o segundo grau de idoso octogenário, e que participe regularmente de sua rotina de cuidados, incluindo

SF/26738.89028-90

alimentação, higiene pessoal, locomoção, acompanhamento a consultas e procedimentos de saúde, atividades de lazer e convívio familiar;

III – medida de apoio ao cuidado familiar: qualquer das ações previstas no art. 3º desta Lei, formalmente instituída pela pessoa jurídica em política interna, regulamento de pessoal, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

CAPÍTULO II

DAS MEDIDAS DE APOIO AO CUIDADO FAMILIAR

Art. 3º Qualifica-se para o incentivo fiscal previsto nesta Lei a pessoa jurídica que adotar, em favor de seu empregado cuidador familiar, uma ou mais das seguintes medidas:

I – concessão de licença remunerada de, no mínimo, 1 (um) dia útil por semana, ou equivalente mensal, destinada ao acompanhamento do idoso octogenário em atividades de alimentação, higiene, locomoção, lazer e consultas ou procedimentos de saúde;

II – adoção de jornada de trabalho flexível ou de regime de teletrabalho, nos termos dos arts. 75-A a 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que permita ao empregado adequar seus horários às necessidades de cuidado do idoso octogenário;

III – instituição de regime especial de compensação de horas, popularmente denominado banco de horas, destinado exclusivamente a ausências motivadas pelo cuidado do idoso octogenário;

IV – redução da jornada semanal de trabalho em até 25% (vinte e cinco por cento), com manutenção de, no mínimo, 80% (oitenta por cento) da remuneração correspondente à jornada integral.

§ 1º As medidas previstas nos incisos I a IV não implicam redução de direitos trabalhistas já assegurados em lei, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, aplicando-se sempre a condição mais benéfica ao empregado.

§ 2º Regulamento disporá sobre os critérios de comprovação do vínculo entre o empregado cuidador familiar e o idoso octogenário e sobre a formalização das medidas de apoio.

CAPÍTULO III

SF/26738.89028-90

DO INCENTIVO FISCAL

Art. 4º A pessoa jurídica tributada com base no lucro real que comprovar a adoção de medida de apoio ao cuidado familiar prevista no art. 4º poderá deduzir do Imposto sobre a Renda da Pessoa Jurídica (IRPJ) e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL) devidos em cada período de apuração o valor correspondente aos custos diretos comprovadamente incorridos com a manutenção da remuneração, das horas não trabalhadas e dos respectivos encargos sociais durante a fruição da medida, observado o limite de 4% (quatro por cento) do imposto devido, apurado antes da dedução de que trata esta Lei.

Parágrafo único. O valor que exceder o limite de dedução em determinado período de apuração poderá ser deduzido nos 2 (dois) períodos de apuração subsequentes.

Art. 5º A fruição do incentivo fiscal previsto nesta Lei fica condicionada:

I – à estimativa do impacto orçamentário-financeiro no exercício em que deva entrar em vigor e nos dois subsequentes, com a indicação das respectivas medidas de compensação, nos termos do art. 14 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal); e

II – à previsão da renúncia de receita correspondente na Lei de Diretrizes Orçamentárias e na Lei Orçamentária Anual do exercício de sua vigência.

CAPÍTULO IV

DO CERTIFICADO, DA COMPROVAÇÃO E DA FISCALIZAÇÃO

Art. 6º Fica instituído o Certificado "Empresa Cuidadora", a ser concedido pelo órgão federal responsável pelas políticas para a pessoa idosa às pessoas jurídicas que comprovarem a adoção de uma ou mais das medidas previstas no art. 3º.

Art. 7º A pessoa jurídica que usufruir do incentivo fiscal previsto nesta Lei deverá manter, pelo prazo decadencial previsto na legislação tributária, a documentação comprobatória da adoção das medidas e do vínculo entre o empregado cuidador familiar e o idoso octogenário beneficiado:

SF/26738.89028-90

Parágrafo único**.** A Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil poderá, a qualquer tempo, no exercício de suas atribuições, requisitar a documentação de que trata este artigo.

Art. 8º A utilização indevida ou fraudulenta do incentivo fiscal previsto nesta Lei sujeita a pessoa jurídica infratora ao recolhimento do tributo que deixou de ser pago, acrescido de juros e multa de mora, sem prejuízo das demais sanções administrativas, cíveis e penais cabíveis.

CAPÍTULO V

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 9º**.** O Poder Executivo regulamentará esta Lei no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contado da data de sua publicação.

Art. 10. Esta Lei entra em vigor no primeiro dia do exercício financeiro subsequente ao de sua publicação, observado o disposto no art. 150, inciso III, alíneas "b" e "c", da Constituição Federal. (NR)

JUSTIFICATIVA

O objetivo deste projeto de lei é incentivar a adoção de medidas de apoio pelas empresas em favor do empregado cuidador familiar, responsável pelos cuidados de idoso com 80 anos ou mais.

A proposição está em conformidade com o disposto no art. 3º, caput, do Estatuto do Idoso que determina: "É **obrigação da família, da comunidade, da sociedade e do poder público** assegurar à pessoa idosa, com absoluta prioridade, a efetivação do direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao **respeito e à convivência familiar e comunitária.**

Mais adiante, o inciso V do mesmo artigo trata da **priorização do atendimento da pessoa idosa por sua própria família,** em detrimento do atendimento asilar, exceto dos que não a possuam ou careçam de condições de manutenção da própria sobrevivência;

Por fim, o § 2º do art. 3º do Estatuto do Idoso dispõe que entre as pessoas idosas, **é assegurada prioridade especial aos maiores de 80 (oitenta) anos**, atendendo-se às suas necessidades sempre preferencialmente em relação às demais pessoas idosas.

SF/26738.89028-90

Não resta dúvidas em relação a pertinência dessa proposição com as normas do Estatuto do Idoso.

O Brasil vive um processo acelerado de envelhecimento populacional. Segundo dados apresentados pelo Senado Federal com base em projeções do IBGE, a população idosa (60 anos ou mais) já soma 33 milhões de pessoas e corresponde a 15,6% da população nacional, superando, pela primeira vez, o contingente de jovens entre 15 e 24 anos (14,8%). A proporção de idosos, que era de 8,7% em 2000, deve alcançar 37,8% da população total em 2070. Dentro desse universo, **os idosos com 80 anos ou mais — os "longevos" — formam o segmento que mais cresce proporcionalmente e o que mais demanda cuidados cotidianos e intensivos**, o que levou o legislador a lhes assegurar "prioridade especial" em relação aos demais idosos, nos termos do art. 3º, § 2º, da Lei nº 10.741, de 2003 (Estatuto da Pessoa Idosa), incluído pela Lei nº 13.466, de 2017.

É importante ressaltar que **a maior parte dos cuidados diários a idosos octogenários — alimentação, higiene, locomoção, acompanhamento a consultas médicas e atividades de lazer — recai sobre familiares que também são trabalhadores empregados,** sujeitos a jornadas rígidas e sem qualquer previsão legal de tempo, flexibilidade ou apoio para exercer esse papel. O resultado é a chamada "dupla jornada do cuidado", que gera absenteísmo, afastamentos informais, adoecimento do cuidador e, não raro, o abandono do emprego ou a opção pela institucionalização do idoso — exatamente o resultado que o Estatuto da Pessoa Idosa busca evitar.

O presente projeto propõe enfrentar essa lacuna não pela via da criação de um novo benefício previdenciário ou assistencial ao cuidador — o que demandaria fonte de custeio específica e nova estrutura de concessão —, mas pela indução, via incentivo fiscal, de práticas empresariais que já se mostraram eficazes em experiências internacionais, adaptando-as à legislação trabalhista e tributária brasileira.

Experiência Internacional Comparada

Diversos países desenvolvidos já disciplinam, em alguma medida, o direito dos trabalhadores a se ausentar ou flexibilizar sua jornada para cuidar de familiares idosos ou dependentes.

Na **França,** o *congé de proche aidant* garante ao empregado até 66 dias de afastamento ao longo da carreira, sem exigência de tempo mínimo

SF/26738.89028-90

de casa, para cuidar de familiar em perda de autonomia, incluindo idosos; o benefício diário correspondente — a *Allocation Journalière du Proche Aidant* (AJPA) — é pago pela Previdência (CNAF/MSA), de modo que o ônus não recaia sobre o empregador.

Na **Alemanha**, o *Pflegezeitgesetz* (2008) e o *Familienpflegezeitgesetz* (2012) combinam três modalidades de afastamento: até 10 dias para situações emergenciais, até 6 meses de licença (Pflegezeit) e até 24 meses de jornada reduzida a, no máximo, 15 horas semanais (Familienpflegezeit); nessas hipóteses, o trabalhador recebe o Pflegeunterstützungsgeld, correspondente a 90% do salário líquido, custeado pelo seguro de cuidados de longa duração, além de empréstimo federal sem juros, sendo a concessão obrigatória em empresas com mais de 15 ou 25 empregados, conforme a modalidade.

No **Reino Unido**, o *Carer's Leave Act* (2023), em vigor desde abril de 2024, assegura a qualquer empregado, desde o primeiro dia de emprego, o direito a 1 semana de licença por ano para cuidar de pessoa com necessidade de cuidado de longo prazo — incluindo por envelhecimento —, com estabilidade e retorno garantidos; trata-se, porém, de licença não remunerada, cabendo eventual remuneração apenas por liberalidade do empregador.

No **Japão**, o *Act on Childcare Leave, Caregiver Leave and Other Measures*, conhecido como *Kaigo Kyūka* (seguro-emprego), garante até 93 dias de licença-cuidador, fracionáveis em até três períodos, além de redução obrigatória de jornada e outras medidas de flexibilização a cargo do empregador, com reposição parcial de renda custeada pelo referido seguro

Na **Austrália**, o *Fair Work Act (2009)*, por meio das *National Employment Standards*, garante 10 dias de licença paga por ano aos empregados permanentes e 2 dias de licença não remunerada por ocorrência aos temporários, para cuidar de familiar imediato por razões que incluem o envelhecimento, sendo o custo assumido diretamente pelo empregador, como licença regular.

Já nos **Estados Unidos** não há lei federal ampla equivalente: a *Family and Medical Leave Act* garante apenas até 12 semanas de licença não remunerada, e mesmo assim somente em empresas com 50 ou mais empregados; tramitam no Congresso norte-americano propostas de incentivo mais direto, como o *Credit for Caring Act e o RAISE Family Caregivers Act,* que instituiriam crédito tributário de até US$ 5 mil ao cuidador familiar —

SF/26738.89028-90

incidente, contudo, sobre a pessoa física do cuidador, e não sobre a empresa empregadora.

Nota-se que a pesquisa comparada revela um dado relevante: na maior parte dos países analisados, o apoio ao trabalhador cuidador é financiado por sistemas de seguridade social (França, Alemanha, Japão) ou assumido diretamente pelo empregador como licença regular (Austrália), sem que exista, nesses casos, um incentivo fiscal específico ao empregador que adota medidas de flexibilização. Já nos Estados Unidos, as propostas em tramitação no Congresso ("Credit for Caring Act" e "RAISE Family Caregivers Act") concentram o benefício tributário na pessoa física do cuidador, e não na empresa empregadora.

O presente projeto, portanto, não transplanta isoladamente nenhum desses modelos, mas combina elementos de mais de um: (i) da experiência europeia, extrai-se o cardápio de medidas de flexibilização e licença como resposta adequada às necessidades do cuidado familiar; e (ii) da tradição legislativa brasileira, extrai-se a técnica do incentivo fiscal ao agente que viabiliza a política pública — modelo já consolidado na Lei nº 12.213, de 20 de janeiro de 2010, que autoriza pessoas físicas e jurídicas a deduzir do imposto de renda devido as doações aos Fundos do Idoso, com limite de 1% (um por cento) do imposto devido, cumulado com o Fundo da Criança e do Adolescente.

Nesse contexto, o projeto adapta esse mesmo mecanismo de dedução limitada, porém **direcionando-o não a doações, mas ao custo real que a empresa assume ao manter a remuneração do empregado durante o exercício das medidas de apoio ao cuidado.**

Vale ressaltar que a proposição parte de um enfoque específico: em vez de incentivar a assistência institucional ou beneficiar diretamente a pessoa física do cuidador, esta **proposta atua na relação de emprego, incentivando a própria empresa a criar condições concretas — tempo, flexibilidade e recursos — para que seu empregado possa cuidar do idoso octogenário em casa**, em consonância com a prioridade à convivência familiar estabelecida pelo art. 3º, § 1º, IX, do Estatuto da Pessoa Idosa, e com o dever constitucional de amparo às pessoas idosas previsto no art. 230 da Constituição Federal, que o atribui conjuntamente à família, à sociedade e ao Estado.

SF/26738.89028-90

Adequação Orçamentária e Viabilidade

Por instituir dedução de tributos federais, o projeto configura renúncia de receita nos termos do art. 14 da Lei de Responsabilidade Fiscal, razão pela qual o art. 6º do texto condiciona expressamente sua fruição à estimativa de impacto orçamentário-financeiro e à correspondente previsão na Lei de Diretrizes Orçamentárias e na Lei Orçamentária Anual, cabendo ao Poder Executivo e aos órgãos técnicos do Congresso Nacional a elaboração dessas estimativas no curso da tramitação.

O limite percentual proposto (**4% do imposto devido, com possibilidade de ampliação de até 2 pontos percentuais em caso de cumulação de medidas**) foi fixado em patamar próximo ao já praticado em outros incentivos federais ao setor de assistência ao idoso, de modo a manter a proposta dentro de parâmetros orçamentários já testados pelo Congresso Nacional.

A entrada em vigor apenas no exercício financeiro seguinte ao da publicação, nos termos do art. 11, observa o princípio da anterioridade tributária (art. 150, III, "b" e "c", da Constituição Federal).

Diante do exposto, e por se tratar de **medida que fortalece o núcleo familiar, alivia a pressão sobre os serviços públicos de saúde e assistência social e concretiza o mandamento constitucional de amparo às pessoas idosas**, espero contar com o apoio dos nobres pares para o debate e a aprovação do presente projeto de lei.

Sala das sessões, 03 de novembro de 2026.

_____

Senadora Dra. EUDÓCIA

(PSDB/AL)