

## **PARECER N° , DE 2012**

Da COMISSÃO ASSUNTOS SOCIAIS, em caráter terminativo, sobre o Projeto de Lei da Câmara nº 137, de 2010 (PL nº 6.243 de 2005, na origem), da Deputada Sandra Rosado, que *acrescenta inciso ao art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a fim de permitir ao empregado deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário para acompanhar filho em virtude de enfermidade.*

RELATOR: Senador CRISTOVAM BUARQUE

### **I – RELATÓRIO**

Vem a exame desta Comissão, em decisão terminativa, o Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 137, de 2010, que, ao acrescentar o inciso X ao art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, permite ao empregado ausentar-se do trabalho, sem prejuízo do salário, por até trinta dias, para cuidar da saúde de filho de até doze anos, desde que a necessidade do acompanhamento, em horário incompatível com o seu trabalho, seja atestada por laudo médico.

Ao justificar sua iniciativa, o autor alega que o acompanhamento dos pais ao filho enfermo garante a manutenção do contato afetivo familiar, possibilita segurança à criança, além de lhe oferecer suporte emocional e conforto psicológico, indispensáveis à sua pronta recuperação. Argumenta ainda ser nesse período que a proximidade dos pais mostra-se fundamental para que eles possam assimilar as orientações dos profissionais sobre os cuidados com a criança após sua alta, permitindo a continuidade do tratamento prescrito que permitirá uma adequada recuperação da criança.

Na Câmara dos Deputados, o PLC nº 137, de 2010, foi objeto de deliberação das Comissões de Seguridade Social e Família, de Trabalho, de

Administração e Serviço Público e de Constituição e Justiça e de Cidadania, nas quais mereceu sua aprovação.

Nesta Casa, em decorrência da aprovação do Requerimento nº 836, de 2011, a matéria foi submetida à apreciação da Comissão de Assuntos Econômicos, que deliberou pela sua aprovação com emenda que permite ao empregado deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, para acompanhar filho de até doze anos de idade, por até trinta dias, a cada doze meses, mediante comprovação de perícia médica, que ateste a necessidade de assistência direta do empregado em horário coincidente com o seu horário de trabalho, desde que essa ausência justificada ao serviço tenha sido objeto de negociação coletiva.

Nesta Comissão, ao projeto foi apresentada uma emenda de autoria do Senador Valdir Raupp.

## II – ANÁLISE

Nos termos do art. 90, inciso I, combinado com o disposto no art. 100, inciso I, do Regimento Interno do Senado Federal, compete à Comissão de Assuntos Sociais, em caráter terminativo, discutir e votar projetos de lei que versem sobre matérias atinentes às relações de trabalho.

Sob o aspecto formal, não vislumbramos qualquer óbice de natureza jurídica ou constitucional à proposta. A disciplina da matéria é de competência legislativa da União (art. 22, I, da Constituição Federal – CF) e inclui-se entre as atribuições do Congresso Nacional (art. 48, *caput*, da CF).

A norma proposta não afronta os princípios adotados pela Constituição. Não há, portanto, impedimentos constitucionais formais, nem materiais. Também os requisitos de adequação às regras regimentais foram respeitados.

1. A proposição em discussão pretende disciplinar a ausência do empregado ao trabalho, sem prejuízo do salário, por até trinta dias, para cuidar da saúde de filho de até doze anos, nas condições que especifica.

No mérito, não há reparos a fazer à proposta, eis que o direito que se assegura é fundamental para a boa recuperação da saúde da criança, manutenção do equilíbrio familiar e bem-estar do trabalhador que deve ter a

tranqüilidade necessária para dar o suporte necessário ao ente querido, quando enfermo.

Sobre o tema, como já explicitado pelo relator da proposta na Comissão de Assuntos Econômicos, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos (DIEESE) realizou um levantamento das garantias relativas aos dependentes dos empregados nos acordos e convenções coletivas de trabalho de 204 categorias profissionais que compõem o painel do SACC-DIEESE. Foram analisados os documentos firmados no ano de 2005 e, na falta destes, em 2004. Do total, 35% do universo pesquisado dispõem sobre essa questão.

A maioria dessas cláusulas estabelece a concessão de auxílios monetários aos trabalhadores com dependentes deficientes. Cerca de dois terços delas estipula o pagamento de um valor, no geral com periodicidade mensal, a título de assistência, educação ou tratamento especial de dependentes com deficiência. O outro terço prevê o reembolso de despesas efetuadas com saúde e educação de deficientes, comumente limitado a um valor absoluto. Foi ainda localizada, em uma convenção coletiva de trabalho, cláusula que obriga as empresas do setor a contratarem um seguro em favor dos empregados para o caso de nascimento de filho com invalidez causada por doença congênita que o impeça, futuramente, de exercer qualquer atividade remunerada.

Em 14 instrumentos coletivos de trabalho foram pactuadas garantias relativas à jornada de trabalhadores que possuem dependentes nessas condições. Destas, dez referem-se a abono de faltas para atendimento à saúde. À exceção de uma, que se refere apenas aos dependentes deficientes, todas prevêem dispensa de empregados para acompanhamento de filhos com até determinada idade (6, 10, 12, 14 ou 18 anos, a depender do contrato) e de dependentes deficientes de qualquer idade - em consultas, tratamentos, doenças ou internação.

Em alguns dos documentos não estão definidos limites para a ausência; outros estabelecem entre quatro dias no mês – em caso de internação – e cinco dias por ano – para consultas. Ainda com relação à jornada, foram constatadas em três acordos coletivos de trabalho e em uma convenção coletiva – todos negociados por trabalhadores em empresas de processamento de dados – cláusulas que estabelecem a concessão de jornada flexível para trabalhadores com dependentes deficientes. Além destes, um

acordo coletivo de empresa do setor elétrico assegura a constituição de comissão inters Sindical para discussão, entre outros temas, da jornada de trabalho de pais de portadores de deficiência.

Em outros, é registrada ainda a intenção das empresas de implementar ações que visem à assistência a dependentes deficientes, seja através de destinação de programas especiais, seja de auxílio a entidades especializadas no tratamento de deficientes.<sup>1</sup>

A presença dessas garantias nas convenções e acordos coletivos de trabalho, além de ser uma importante conquista do movimento sindical, só está a indicar uma tendência que está a merecer um tratamento legal, uma vez que a grande maioria dos nossos sindicatos não tem ainda grande poder de negociação para obter o direito do empregado se ausentar do serviço, sem prejuízo do salário, para cuidar da saúde de filho.

Por isso, discordamos da posição adotada pela Comissão de Assuntos Econômicos, eis que o texto por ela aprovado pouco beneficiaria a grande maioria dos trabalhadores.

2. Como vimos, o Senador Valdir Raupp apresenta emenda ao projeto que estabelece que o empregado poderá se ausentar do serviço por até quinze dias, prorrogáveis pelo mesmo período, em caso de internação hospitalar, a cada doze meses de trabalho, para acompanhar filho de até doze anos de idade. Argumenta que, no caso, deveria ser aplicado algo semelhante à legislação previdenciária, que determina ao empregador abonar as faltas do empregado acometido de enfermidade e ainda arcar com o seu salário durante os primeiros quinze dias do afastamento do trabalho. Acima deste prazo, o pagamento do salário do empregado enfermo fica a cargo da previdência social.

Primeiramente, julgamos que a mudança sugerida ao texto da proposição sob exame não traz qualquer impacto substancial, eis que, o período de ausência do serviço, tanto na previsão do texto da Emenda, quanto na do projeto, poderá ser de até trinta dias.

---

<sup>1</sup> Estudos e Pesquisas - DIEESE: Negociações coletivas de trabalho – garantias a trabalhadores com deficiência; ano 2, nº 17, fev. 2006; in [http://www.dieese.org.br/esp/pesquisasindical/estpesq17\\_pessoasdeficientes.pdf](http://www.dieese.org.br/esp/pesquisasindical/estpesq17_pessoasdeficientes.pdf).

Em segundo lugar, ao contrário do que defende o autor da Emenda, vale observar que não há correlação alguma entre o que assegura o PLC nº 137, de 2010 e a concessão do auxílio-doença pelo regime geral de previdência social, prevista no art. 60 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que estabelece que o auxílio-doença será devido ao segurado empregado a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade.

O projeto prevê uma situação trabalhista em que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, para acompanhar filho de até doze anos de idade, enquanto a citada lei trata de um benefício previdenciário a ser concedida ao empregado enfermo, razão pela qual rejeitamos a emenda do Senador Valdir Raupp.

Por fim, julgamos oportuno que se estenda também ao empregado o direito de acompanhar o filho recém-nascido que tiver que permanecer internado em Centro de Tratamento Intensivo de hospital pelo tempo que se fizer necessário.

### **III – VOTO**

À vista do exposto, opinamos pela aprovação do Projeto de Lei da Câmara nº 137, de 2010, e pela rejeição da Emenda nº 1 – CAE, bem como a emenda apresentada pelo Senador Valdir Raupp, com a seguinte emenda:

#### **EMENDA Nº – CAS**

Acrescente-se ao art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma que dispõe o art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 137, de 2010, o seguinte inciso XI:

“Art. 473. ....

.....

XI – pelo tempo que se fizer necessário, na condição de acompanhante de dependente recém-nascido internado em Centro de Tratamento Intensivo de hospital, mediante apresentação de laudo médico que ateste a necessidade de assistência direta do empregado em horário coincidente com o seu horário de trabalho.” (NR)

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator