

## PARECER Nº       , DE 2011

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**

É submetido ao exame desta Comissão, em decisão terminativa, o Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 137, de 2010, que tem a finalidade de permitir 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:

A presença dos pais, principalmente das mães, acompanhando seus filhos em situações extremas como a hospitalização, garante a manutenção do contato afetivo familiar, possibilita segurança à criança, além de lhe oferecer suporte emocional e conforto psicológico, indispensáveis à pronta recuperação. É nesse período ainda que a proximidade dos pais mostra-se fundamental para que eles possam assimilar as orientações dos profissionais sobre os cuidados com a criança após a alta, permitindo a continuidade do tratamento prescrito, necessário à pronta e 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.

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 emitir, em caráter terminativo, parecer sobre 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.

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.

A propósito, 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 prevêm 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 localizadas 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 intersindical para discussão, entre outros temas, da jornada de trabalho de pais de portadores de deficiência.

Em alguns dos documentos analisados é registrada ainda a intenção das empresas em 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, é também indicativo de uma tendência que está a merecer um tratamento legal, uma vez que a grande maioria dos nossos sindicatos não têm 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.

O Senador Valdir Raupp apresenta Emenda 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,

---

<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).

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 mudança 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.

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 pela 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.

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, 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, enquanto estiver internado em Centro de Tratamento Intensivo de hospital, mediante apresentação de laudo médico que ateste a necessidade de assistência direta do empregado em horário incompatível com o seu horário de trabalho.” (NR)

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator