



PARECER Nº , DE 2011

Da COMISSÃO ASSUNTOS ECONÔMICOS (CAE), 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 ARMANDO MONTEIRO

I – RELATÓRIO

É submetido ao exame desta Comissão, 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.



SENADO FEDERAL

Senador Armando Monteiro

Na Câmara dos Deputados, o PLC nº 137, de 2010, foi objeto de deliberação nas 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, a proposição tramitava na Comissão de Assuntos Sociais (CAS), onde recebeu uma emenda. Em decorrência, no entanto, da aprovação do Requerimento nº 836, de 2011, a matéria vem a esta Comissão de Assuntos Econômicos para exame e, posteriormente, retornará à CAS, que deverá se pronunciar sobre ela em caráter terminativo.

Nesta comissão, até o momento, não foram apresentadas emendas.

II – ANÁLISE

Nos termos do art. 99, inciso I, do Regimento Interno do Senado Federal, compete à Comissão de Assuntos Econômicos analisar o aspecto econômico e financeiro de qualquer matéria que lhe seja submetida por consulta de comissão.

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.

Reconhecemos que o direito que se pretende assegurar ao empregado é fundamental para a boa recuperação da saúde da criança, manutenção do equilíbrio familiar e bem-estar do trabalhador que deve ter a tranquilidade necessária para dar o suporte necessário ao ente querido, quando enfermo.

Todavia, a despeito dos nobres propósitos presentes na proposta, temos restrições quanto à transferência para o empregador de mais um encargo financeiro, vez que as licenças previstas no art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) são remuneradas e contadas para todos os efeitos legais.



SENADO FEDERAL
Senador Armando Monteiro

Poder-se-ia, então, cogitar em algo como compensação fiscal ou previdenciária para o empregador.

Se optarmos, porém, por uma compensação fiscal, as micro e pequenas empresas seriam pouco ou quase nada beneficiadas.

Na linha de uma compensação previdenciária, poder-se-ia pensar em dedução dos valores da remuneração do empregado, relativos aos dias em que ele faltou ao serviço, do montante a recolher para a Previdência Social.

Entendemos que a solução previdenciária também não seja indicada, pois estaria em sentido contrário ao esforço que vem se fazendo na tentativa de sanear o seu déficit que, neste ano de 2011, gira em torno de R\$ 43 bilhões.

Por isso, somos favoráveis que a ausência ao trabalho sem prejuízo do salário, de que trata o projeto, seja objeto de negociações coletivas entre as partes.

A propósito, para traçar um panorama da negociação de questões pertinentes ao trabalho da mulher, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (Dieese) realizou um estudo sobre cláusulas relativas ao tema constantes de convenção e acordos coletivos de trabalho firmados por algumas das mais importantes categorias profissionais no processo de negociação coletiva de trabalho no Brasil. Vale destacar que o abono de faltas para acompanhamento de filhos é uma das garantias mais presentes nas negociações.

É importante também mencionar que a grande maioria das cláusulas registradas relaciona-se ao acompanhamento dos filhos em questões de saúde. Dessas, cerca de 60% referem-se exclusivamente à internação hospitalar e os outros 40% a ausências relativas a doenças. A maioria as prevê para consultas médicas.

Quanto aos beneficiários do abono de faltas, diferentemente das outras garantias relativas à maternidade/paternidade, a maioria das cláusulas reporta-se a todos os trabalhadores da categoria, sem discriminação de sexo. Do restante, parte assegura ao pai apenas quando a mãe não puder



SENADO FEDERAL

Senador Armando Monteiro

acompanhar o filho e, em menor número, a garantia é concedida apenas às mães.

Em aproximadamente dois terços dos contratos, há previsão do abono da falta, sem prejuízo do salário. Em um terço é negociado apenas o desconto das horas relativas à ausência, sendo preservados o descanso semanal remunerado, férias, feriados e 13º salário.

Também com relação à idade limite dos filhos a serem acompanhados, as garantias variam bastante de um contrato para outro. Algumas cláusulas estipulam a idade que vão desde os seis até os quatorze anos. Em uma delas, a garantia é válida para todos os filhos menores de dezoito anos. Em alguns dos contratos, ainda, não há nem mesmo especificação da idade máxima do filho para que a ausência seja justificada. É importante registrar que cerca de 20% das cláusulas mencionam que, no caso de filhos excepcionais, deficientes ou inválidos, não há limite de idade.

Há ainda um caso em que, diante da internação de filhos, além do abono de falta de um dia útil, é concedido o direito de flexibilização do horário de trabalho, de comum acordo com a empresa, mediante compensação posterior (*Vide in* Solange Sanches; Vera Lucia Mattar Gebrim: O trabalho da mulher e as negociações coletivas. <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-40142003000300007>).

A presença dessas garantias nos acordos e convenções coletivas de trabalho, além de ser uma importante conquista do movimento sindical, tende a se tornar referência e se disseminar nos processos de negociação coletiva e, portanto, devem ser incentivadas, por meio de lei.

Por essas razões, propomos a alteração do dispositivo que se pretende acrescentar à CLT, condicionando a ausência do empregado ao serviço, sem prejuízo do salário, desde que o acompanhamento do filho menor de doze anos de idade ali previsto tenha sido objeto de negociação coletiva de trabalho.

Feito esse ajuste, acreditamos que a proposta possa prosperar sem onerar, em especial, os pequenos estabelecimentos, que são os que mais oferecem postos de trabalho neste País.



III – VOTO

À vista do exposto, opinamos pela aprovação do Projeto de Lei da Câmara nº 137, de 2010, com a seguinte emenda:

EMENDA Nº 1 – CAE

Dê-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 X:

“Art. 473.

.....

X – mediante convenção ou acordo coletivo, por até trinta dias, a cada doze meses, para acompanhar filho de até doze anos de idade, desde que justificado com perícia médica, que ateste a necessidade de assistência direta do empregado em horário incompatível com o seu horário de trabalho.” (NR)

Sala da Comissão, em 25 de outubro de 2011.

, Presidente

, Relator