

PROJETO DE LEI Nº DE, 2011
(Do. Sr. Aguinaldo Ribeiro)

Acrescenta dispositivo à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a fim de permitir o afastamento do empregado em caso de doença grave de filho ou dependente.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 473 da Consolidação das leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 10 de maio de 1943, passa a vigorar acrescido dos seguintes dispositivos:

“Art.473

.....

IX – por motivo de doença grave ou internação hospitalar de filho menor de idade ou dependente econômico de quem o empregado tenha a guarda judicial, durante o período necessário, mediante atestado médico.

§ 1º A suspensão remunerada do contrato de trabalho prevista no inciso IX deste artigo será deferida se a assistência direta do empregado foi indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com o exercício d atividade profissional ou mediante compensação de horário.

§ 2º - O afastamento previsto no inciso será aplicado a apenas um dos responsáveis legais pelo menor. “

Art. 2º - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação

JUSTIFICAÇÃO

A reapresentação desta proposição do Dep. Odelmo Leão, do PP/MG, hoje Prefeito de Uberlândia, Minas Gerais, visa resgatar ideias que foram arquivadas, por não terem sido votadas até o fim da legislatura. Por essa razão, estamos respeitando tanto a redação original do projeto de lei, quanto de sua justificação, abaixo reproduzida, em homenagem àquele competente Líder partidário.

“A nossa proposição visa garantir que o trabalhador ou trabalhadora possa se ausentar do emprego durante o período de doença grave de filho menor de idade ou dependente econômico de quem tenha aguarda judicial.”

Não existe pior situação para pais e mães do que a doença grave de filho ou filha ou a sua internação hospitalar. É óbvio que nessa hipótese os pais devem estar presentes, contribuindo para a recuperação do filho.

Por uma questão humanitária, julgamos oportuno conceder a licença com remuneração e incluímos no art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a previsão de que o empregado pode deixar de comparecer ao trabalho sem prejuízo do salário caso ocorram as hipóteses mencionadas.

Tal licença configura suspensão do contrato de trabalho e, portanto, o empregado não pode ser demitido durante o período de ausência. Os dias da licença tampouco podem se descontados para efeito de período de férias.

Esse tipo de afastamento remunerado é semelhante ao concedido ao servidor público, nos termos do art. 83 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que “ dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais”, redação dada pela Lei nº 9.527, de 10 de dezembro de 1997.

No caso de servidores públicos, a licença é concedida por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta e enteado, ou dependente que viva as expensas do servidor.

No presente projeto limitamos a hipótese de concessão de licença para o caso de doença grave ou de internação hospitalar de filho menor de idade ou dependente econômico de quem o empregado tenha a guarda. Dessa forma, atingimos ao nosso objetivo sem elevar demasiadamente o custo da relação empregatícia.

A licença, nos moldes da concedida a servidor público, somente é garantida quanto a presença do empregado for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com seu trabalho ou mediante a compensação de horários.

Optamos por conceder a licença durante o período necessário, sempre comprovado por atestado médico, em vez de limitar o período conforme a norma aplicável aos servidores. Em primeiro lugar, as hipóteses de licença são mais restritas do que as previstas para os servidores, sendo a probabilidade de gozo menor.

Além disso, os servidores podem se afastar sem qualquer receio quanto à demissão imotivada, uma vez que possuem maiores garantias de emprego do que os empregados da iniciativa privada.

O afastamento do empregado, outrossim, é concedido apenas a um dos pais ou responsáveis, conforme outros benefícios que visam proteger a família. Cabe aos pais decidir quem deve acompanhar o filho

Julgamos que, de forma equilibrada, conseguimos conceder a licença que, até por motivos humanitários se faz necessária, sem onerar demais o empregado, mas protegendo o trabalhador e seus filhos.

Diante do exposto, contamos com o apoio de nossos ilustres Pares a fim de aprovar o presente projeto “

Sala das Sessões, de dezembro de 2011

Deputado AGUINALDO RIBEIRO PP/PB