PROJETO DE LEI Nº , DE 2012

(Da Sr.^a Aline Corrêa)

Altera o art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para permitir que o empregado falte ao serviço para acompanhar filho menor de idade sofrendo de doença infectocontagiosa.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigor acrescido do seguinte inciso X:

Art. 473.....

X – por até cinco dias, para acompanhar filho menor de idade portador de doença infectocontagiosa, mediante apresentação de atestado médico. (NR)

Art. 2º esta Lei entra em vigor na data de sua aplicação.

JUSTIFICAÇÃO

A proposição que apresentamos objetiva alterar o art. 473 da CLT, para inserir nova hipótese de não comparecimento ao serviço sem prejuízo do salário. De acordo com a proposta, será permitido ao empregado deixar de comparecer ao trabalho para acompanhar filho menor de idade que esteja sofrendo de alguma doença infectocontagiosa.

A nova hipótese que intentamos introduzir na legislação trabalhista se justifica em razão de que, em caso de doença infectocontagiosa, o responsável, especialmente a mãe, necessita de ausentar-se para poder cuidar da criança.

Note-se que, em caso de doenças transmissíveis, além dos sintomas da enfermidade que requerem atenção, o responsável terá de lidar com o fato de que a criança não poderá frequentar a creche ou a escola.

Há uma série de doenças infecciosas típicas da infância, como o sarampo, a coqueluche, rubéola, catapora, entre outras, que demandam o isolamento da criança em casa. Nesse momento, será necessário que o responsável esteja à disposição do pequeno enfermo, o que torna impossível seu comparecimento ao trabalho.

Sabemos que a maioria das doenças típicas da infância, felizmente, podem ser prevenidas por meio de vacinas. É comum também um processo de imunização natural à reinfecção depois que a criança se recupera de determinadas doenças infecciosas.

Assim, o benefício que propormos, além de justo, representará um impacto relativamente pequeno nos custos das empresas, já que não serão muitos os casos em que a mãe ou o pai terá necessidade de fazer uso do direito ao afastamento do trabalho.

Todavia, apesar da expectativa de que os afastamentos não sejam em grande número, a concessão do benefício segue sendo muito importante, pois, mesmo que controláveis por meio da vacinação em massa, surtos dessas doenças são fenômenos cíclicos.

No final de 2010 e início de 2011, por exemplo, os países europeus enfrentaram um surto de sarampo que produziu, apenas na França, cerca de cinco mil casos notificados, somente nos quatros primeiros meses de 2011. Observe-se que a doença foi erradicada da Europa, há mais de um século.

Em um mundo globalizado, que permite a circulação em massa de pessoas, a importação dos agentes causadores dessas doenças que ressurgem em qualquer parte do mundo é quase uma certeza. No Brasil, casos relacionados a esse surto de sarampo foram registrados no Pará, Rio Grande do Sul e Paraíba.

Tendo em vista a possibilidade de recidiva dessas doenças, a medida que propomos se reveste também de notável interesse público, garantindo as condições para que os eventuais infectados sejam isolados do contato com outras crianças, o que é fundamental para diminuir o contágio e ajudar a prevenir epidemias.

É preciso, também lembrar, que a licença de cinco dias é um período mínimo, muito aquém das reais necessidades de atendimento às crianças nessa situação. O Estatuto dos Servidores Públicos da União, por exemplo, estabelece a possibilidade de concessão de licença por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta e enteado, ou dependente que viva às expensas do servidor, provando-se ser indispensável sua assistência direta e impossibilidade de ela ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante a compensação de horários. Em sua modalidade remunerada, essa licença pode chegar a sessenta dias.

A comparação entre a norma trabalhista citada, aplicável aos ocupantes de cargos efetivos na Administração Pública Federal, e o disposto no art. 473 da CLT, dá a medida de quão parcimoniosa é a extensão da licença que propomos.

Assim, pleiteamos que o empregado possa deixar de comparecer ao trabalho por até cinco dias. Esse período, certamente será insuficiente para que o responsável atenda sua criança isolada em casa. Porém o responsável estará por perto para enfrentar os primeiros dias de manifestação dos sintomas, que, seguramente, serão os mais críticos. A licença será, também, fundamental, para que o empregado se organize e tenha um prazo mínimo para encontrar alguém que tome conta da criança até que ela restaure completamente sua saúde e possa voltar à escola ou à creche.

Em razão do exposto, pedimos aos nobres Pares o apoio necessário para a aprovação da matéria.

Sala das Sessões, em de de 2012.

Deputada Aline Corrêa