



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**

## **PROJETO DE LEI N.º 4.674, DE 2009**

**(Do Sr. Carlos Bezerra)**

Altera o art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para permitir a falta ao trabalho do empregado que acompanha o filho menor ou pessoa sob sua responsabilidade ao médico.

**DESPACHO:**

APENSE-SE À(AO) PL-1038/2003.

**APRECIÇÃO:**

Proposição Sujeita à Apreciação do Plenário

**PUBLICAÇÃO INICIAL**

Art. 137, caput - RICD

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigor acrescido da seguinte inciso X:

Art. 473. ....

X – até cinco dias por ano para acompanhar pessoa sob sua responsabilidade menor de quatorze anos de idade ou incapaz a consultas médicas.

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

### **JUSTIFICAÇÃO**

É fato notório que toda criança, de tempos em tempos, necessita ir ao médico. Algumas, em razão de uma doença de tratamento prolongado, necessitam fazê-lo regularmente.

Nessas ocorrências, cabe, naturalmente, aos pais ou responsáveis acompanhar o filho, não só em caso de moléstia grave, que impede que o doente vá sozinho ao médico, como também, especialmente, no caso de menor impúbere, para explicar ao médico os sintomas da criança e ser informado do tratamento.

É também fato notório que, cada vez mais, tanto os pais quanto as mães de nossas crianças trabalham fora. Nesses casos, que já são a maioria, a falta ao serviço de um deles será inescapável e pode gerar um desconto do dia não trabalhado. Esse problema afeta, particularmente, as mães trabalhadoras que, apesar de toda a evolução nas relações entre os casais, ainda se envolvem mais diretamente nos problemas domésticos, especialmente nos cuidados com as crianças.

De fato, a legislação trabalhista brasileira não obriga o empregador a aceitar o atestado de acompanhante, mesmo que se trate de parente próximo, filho menor de idade ou dependente. Isso quer dizer que, se o empregador quiser, ele pode, sim, descontar este período de tempo do salário do empregado.

Nota-se, no entanto, um esforço do legislador no sentido de editar normas que protegem a maternidade e a infância. Nesse sentido, a regulamentação que propomos não deve ser considerada pelo seu aspecto unicamente trabalhista, pois o seu verdadeiro objetivo é garantir maior eficácia na proteção às nossas crianças. Os ônus dessa proteção devem ser suportados por toda sociedade, e os empregadores devem ser chamados a dar sua colaboração.

Algumas empresas, por bom senso, já compreenderam a situação e adotam, unilateralmente ou por meio de convenção coletiva, mecanismos para que os empregados não sofram descontos no salário em razão de problemas de saúde dos filhos, seja por meio de compensação de horas ou do simples abono da falta.

Também o Tribunal Superior do Trabalho incorporou em sua jurisprudência a possibilidade de tal previsão em sentença normativa, conforme se lê no Precedente Normativo n.º 95 desse egrégio Tribunal:

TST – PRECEDENTE NORMATIVO N.º 95 - ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO (positivo)

Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao empregado, para levar filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 horas.

Vê-se que a questão já está madura o suficiente para ser introduzida na Consolidação das Leis do Trabalho, garantindo-se a todas as nossas crianças em situação de doença o direito de serem assistidas pelos pais.

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

Sala das Sessões, em 17 de fevereiro de 2009.

Deputado CARLOS BEZERRA

**LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA  
COORDENAÇÃO DE ESTUDOS LEGISLATIVOS - CEDI**

**DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

.....

**TÍTULO IV  
DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO**

.....

**CAPÍTULO IV  
DA SUSPENSÃO E DA INTERRUPÇÃO**

.....

Art. 473. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

*\* Art. 473 com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/02/1967.*

I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica;

*\* Inciso I com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/02/1967.*

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

*\* Inciso II com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/02/1967.*

III - por 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;

*\* Inciso III com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/02/1967.*

IV - por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

*\* Inciso IV com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/02/1967.*

V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;

*\* Inciso V com redação dada pelo Decreto-Lei nº 229, de 28/02/1967.*

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra c do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar);

*\* Inciso VI do art. 473 foi acrescentado pelo Decreto-Lei nº 757, de 12/08/1969.*

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;

*\* Inciso VII acrescido pela Lei nº 9.471, de 14 de julho de 1997.*

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a júízo.

*\* Inciso VIII acrescido pela Lei nº 9.853, de 27/10/1999.*

IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

*\* Inciso IX acrescido pela Lei nº 11.304, de 11/05/2006.*

Art. 474. A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho.

.....  
.....

<b>FIM DO DOCUMENTO</b>
-------------------------