

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE - UFCG
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E SOCIAIS – CCJS
UNIDADE ACADÊMICA DE DIREITO

MARIANA XAVIER TORRES FERREIRA

PROJETO DE LEI 3011/2011 E A POSSIBILIDADE DE LICENÇA REMUNERADA
VIA CLT PARA TRATAMENTO DE FILHO MENOR OU DEPENDENTE
ECONÔMICO COM DOENÇA GRAVE

SOUSA/PB
2015

MARIANA XAVIER TORRES FERREIRA

PROJETO DE LEI 3011/2011 E A POSSIBILIDADE DE LICENÇA REMUNERADA
VIA CLT PARA TRATAMENTO DE FILHO MENOR OU DEPENDENTE
ECONÔMICO COM DOENÇA GRAVE

Trabalho monográfico apresentado ao curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande, como exigência parcial da obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientador(a): Prof. Msc. Cecília Paranhos Santos Marcelino.

SOUSA/PB
2015

MARIANA XAVIER TORRES FERREIRA

PROJETO DE LEI 3011/2011 E A POSSIBILIDADE DE LICENÇA REMUNERADA
VIA CLT PARA TRATAMENTO DE FILHO MENOR OU DEPENDENTE
ECONÔMICO COM DOENÇA GRAVE

Trabalho monográfico apresentado ao curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal de Campina Grande, como exigência parcial da obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientador(a): Prof. Msc. Cecília Paranhos Santos Marcelino.

BANCA EXAMINADORA:

DATA DE APROVAÇÃO:

Orientadora: Prof^a. Msc. Cecília Paranhos Santos Marcelino

Examinador Interno

Examinador externo

Às crianças vítimas de câncer, cuja imaturidade nem sempre lhes permite entender as ausências que o mundo adulto impõe aos seus amados, mas cuja pureza lhes permite colorir os percalços e ao longo da batalha construir a confiança que só mesmo seus super-heróis lhes proporcionariam.

AGRADECIMENTOS

Ao Deus soberano, que jamais me deixa esquecer que sempre está comigo. Obrigada por habitares meu coração e conduzir minha vida.

A Maria Luiza, a jovem guerreira Mamá, cuja batalha pela vida deu asas para o levantamento do Projeto Vem Cuidar de Mim, o qual inspirou este trabalho.

Aos meus amados pais, Panta e Silvana, obrigada pelo amor incondicional que me dedicam, pelos ensinamentos que iluminam minha caminhada e por acreditarem na força da sua filha. Vocês significam completude para mim. Vos amo demais!

Meu irmão Lucas, cujo nome denota a luz que carrega consigo. Obrigada por fazer jus ao nosso parentesco. Te amo, e pelo “simples” fato de seres um irmão de verdade, sinto orgulho de nossa relação.

A Vovó Mãezinha, Vovó Ana e Vovô Zezinho, por serem meus xodós, meus ursinhos carinhosos. E por cultivarem em mim, mesmo sem saber, o respeito ao cuidado com a vida humana.

A Jorra, por estudar, tomar café, almoçar e jantar comigo durante os 5 anos de nossa faculdade (rs) mas, sobretudo, pelo companheirismo, cumplicidade, paciência e amizade verdadeiros que construímos. Meu anjo de Sousa. Obrigada, negrinha!

A meu namorado, Júlio Hermes, pelo carinho, paciência e disponibilidade, e por ser motivação ao não me deixar esquecer que “todo o esforço será recompensado”. Amo você!

A Tay, pela amizade em momento tão oportuno de nossas vidas. E por ser parte do trio que me fará lembrar com mais amor dos embalos de nossas aulas.

A todos os amigos/irmãos que Sousa me deu, por serem parte da família que a gente constrói longe de casa, Pablo, Emi, Isa, Ló, Lafa, Valdir...

À professora Cecília, pela paciência e dedicação dispensados na orientação desse trabalho, mesmo diante das responsabilidades da nova maternidade. E aos demais professores, pelo conhecimento ofertado. Bem como, aos funcionários do campus, especialmente os do ru, por nos servirem sempre com amor.

Sou grata, enfim, a cada um que esteve comigo durante esta jornada. Que vibrou comigo nas vitórias e me estendeu as mãos quando cai durante este caminho.

A satisfação do dever cumprido invade meu coração. Eu estou feliz, e vocês tem parte nisso. Obrigada!

“Mas você tem que ter horas imperfeitas para ter as perfeitas. Você tem que matar dez horas, para que duas vivam. O que você tem que cuidar é para não matar todas as horas, todos os anos”.

Charles Bukowski.

RESUMO

Toda a estruturação normativa do ramo justralhista desenvolve-se a partir da constatação fática da diferenciação social, econômica e política básica entre os sujeitos da relação de emprego, ou seja, empregador e empregado, na medida em que busca compensar juridicamente a inferioridade econômica do trabalhador hipossuficiente, menos favorecido nessa relação. Assim é o que informam os próprios princípios do Direito do Trabalho, mais evidentemente o princípio da Proteção ao Trabalhador. A suspensão e interrupção do contrato de trabalho são institutos que incontestavelmente demonstram essa tutela perante o obreiro, pois estabelecem que, em determinadas hipóteses, o contrato de trabalho ver-se-á total ou parcialmente paralisado, no que tange às obrigações das partes contratantes, mas conservando-se o vínculo empregatício constituído entre estas. Tais institutos resguardam a continuidade do serviço, o que repercute favoravelmente ao obreiro em razão das vantagens econômicas, intelectuais e de afirmação social que sobre ele recairão. Diante disso, o presente trabalho faz uma análise sobre a possibilidade jurídica do Projeto de Lei nº 3011/2011, que propõe a inserção na CLT de nova hipótese de interrupção do contrato de trabalho, qual seja a doença grave de filho menor ou dependente econômico de quem o empregado tenha a guarda judicial, com o objetivo de verificar a plausibilidade da proposta frente ao ordenamento jurídico pátrio, tomando-se por base os princípios da dignidade da pessoa humana, da proteção ao obreiro, e, principalmente, os princípios da proteção integral à criança e ao adolescente e do interesse superior da criança. A pesquisa, de caráter qualitativo, baseou-se em documentação indireta, e desenvolveu-se a partir do método de abordagem dedutivo e interpretativista. Ao final, conclui-se pela pertinência da proposta do PL 3011/2011, ante a sua harmonia com o ordenamento jurídico nacional, devendo ser revisada apenas quanto ao tempo de duração da licença proposta e também quanto ao titular da responsabilidade pelos encargos financeiros gerados com a mesma.

Palavras-chaves: PL 3011/2011. Princípio da proteção ao trabalhador. Princípio da proteção à criança e ao adolescente.

ABSTRACT

All the normative structure of the labor law branch develops from the factual finding of social differentiation, economic and basic policy among the subjects of the employment relationship, as, employer and employee, as it seeks to legally compensate for the economic inferiority of the worker at a disadvantage, less favored in this relationship. This is what informs the very principles of labor law, most obviously the protection principle of the worker . The suspension and interruption of the employment contract are institutes that unquestionably demonstrate such protection to the worker, because they establish that, under certain circumstances, the employment contract will be fully or partially paralyzed in regard to the obligations of the contracting parties, but keeping up the employment relationship formed between these. Such institutes enshrine continuity of service, which affects favorably to the worker due to the economic advantages, intellectual and social statement that will reflect on it. So, the present study is an analysis of the legal possibility of Law No. 3011/2011, which proposes the inclusion of the CLT new hypothesis of interruption of the employment contract, which is the serious illness of the youngest son or economic dependent whom the employee has the legal custody, in order to verify the plausibility of the proposal against the Brazilian legal system, taking as a basis the principles of human dignity, protection of the worker, and especially the principles of full protection child and adolescent and child's best interests. The research, qualitative, was based on indirect documentation, and developed from the deductive and interpretive approach method. Finally, we concluded the relevance of the PL 3011/2011 proposal before its conformity with national law and shall be reviewed only on the duration of leave time as well as the holder of the responsibility of the financial burden generated by the same.

Keywords: PL 301/2011. Protection of the worker principle. Protection of the child and adolescent principle.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 VISÃO GERAL SOBRE OS DIREITOS DO TRABALHADOR	12
1.1 BREVES CONSIDERAÇÕES HISTÓRICAS ACERCA DO DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO	12
1.2 BREVES CONSIDERAÇÕES HISTÓRICAS ACERCA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL	15
1.3 O IMPORTANTE PAPEL DA CLT NO BRASIL	18
1.4 DA SUSPENSÃO E INTERRUPTÃO DO CONTRATO DE TRABALHO (ARTS. 471 E SEGS. DA CLT)	19
1.4.1 DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO	19
1.4.2 HIPÓTESES DE SUSPENSÃO E INTERRUPTÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	21
1.4.2.1 Suspensão do contrato de trabalho	22
1.4.2.2 Interrupção do contrato de trabalho	22
2 PROJETO DE LEI N. 3011/2011: ANÁLISE E CABIMENTO	25
2.1 PROJETO DE LEI N. 3011/2011 E SEU TEOR LEGISLATIVO	25
2.2 CABIMENTO DE AFASTAMENTO PARA TRATAMENTO DE FILHO COM DOENÇA GRAVE	27
2.2.1 PROTEÇÃO INTEGRAL, MELHOR INTERESSE DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NO ORDENAMENTO JURÍDICO PÁTRIO	29
2.2.2 PROTEÇÃO AO TRABALHADOR E A POSSIBILIDADE DE SUSPENSÃO EM CASOS EXCEPCIONAIS	35
2.3 LEGISLAÇÃO COMPARADA: HIPÓTESE DE CABIMENTO DE SITUAÇÃO ANÁLOGA NA LEI 8.112/1990	36
2.4 PRONTOS RELEVANTES NO PROJETO	39
2.4.1 SUJEITO DE DIREITO DA LICENÇA	39
2.4.2 TEMPO DE DURAÇÃO DA LICENÇA	40
2.4.3 TIPOS DE DOENÇAS CONSIDERADAS GRAVES	43
2.4.4 IMPLICAÇÕES FINANCEIRAS PARA A EMPRESA	45
3. DA PLAUSIBILIDADE DA MEDIDA	49
3.1 O RESPEITO AO VÍNCULO TRABALHISTA EM FACE DA PROTEÇÃO DE CRIANÇA E ADOLESCENTE COM DOENÇA GRAVE	49

3.2 RESPONSABILIDADE DO DEVER DE CUIDAR DO MENOR NOS ARTIGOS. 227 DA CF/88 E 4º DO ECA	51
3.3 O ATENDIMENTO AOS PRINCÍPIOS DO ORDENAMENTO JURIDICO	56
3.3.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR.....	58
3.3.2 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO INTEGRAL À CRIANÇA E AO ADOLESCENTE	60
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	63
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	65

INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho é ramo da ciência jurídica que apresenta-se cada dia mais maduro, apesar de inacabado em virtude dos dilemas que ainda enfrenta - a exemplo daquele que envolve a possibilidade de reger também os trabalhadores autônomos. Sua finalidade básica, porém, é a mesma desde o início, compreendendo a promoção da proteção jurídica ao trabalhador em favor da diminuição das desigualdades sociais evidentes na relação de emprego.

A Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, as leis ordinárias que tratam dos assuntos trabalhistas, os princípios gerais e específicos deste ramo jurídico, os acordos e convenções coletivas, bem como as decisões sumuladas e orientações jurisprudenciais dos tribunais do trabalho, ditam os caminhos sobre os quais esse direito corre.

Direito é ciência social que muda junto com a sociedade que rege, e a busca por um direito cada dia mais humano é fato que se perfaz na atualidade quando se vê colocarem, a nível de indiscutível prioridade, a efetivação dos direitos humanos mínimos fundamentais.

A proteção ao obreiro visualizada em toda e qualquer norma trabalhista desenha por si só as vertentes de um direito que busca equilibrar juridicamente os polos da relação empregatícia, ou seja, empregado e empregador, que são, de fato, econômico, político e socialmente desiguais, traduzindo-se, pois, em direito humano, quando olha para o mais fraco dentro do vínculo firmado com a atenção que se espera da própria justiça. Neste sentido, estão todos os princípios sobre os quais está calcado este ramo da ciência jurídica.

Ao cuidar dos institutos da suspensão e interrupção contratual, o legislador trabalhista visou garantir principalmente a continuidade da relação de emprego, pretendendo proteger o obreiro, já que a permanência do vínculo empregatício aliada à integração do trabalhador na estrutura e dinâmica da empresa gera repercussões favoráveis a este.

Tais institutos asseguram que diante de determinadas situações excepcionais o obreiro terá os efeitos de seu contrato suspensos total ou parcialmente sem, contudo, haver o rompimento do vínculo trabalhista.

Mas, apesar de muitas serem as circunstâncias passíveis de suspensão ou interrupção contratuais que encontram-se elencadas no texto da CLT, a doutrina, a exemplo de Amauri Mascaro Nascimento (2010, p. 255), afirma que “há hipóteses não previstas e outras insuficientemente disciplinadas”.

Neste sentido, o Projeto de Lei 3011/2011, proposto pelo deputado federal paraibano Aguinaldo Ribeiro (PP/PB), apresenta mais uma circunstância a ser considerada na possibilidade de concessão de suspensão parcial do contrato de trabalho, qual seja a doença grave ou internação hospitalar de filho menor de idade ou dependente econômico de quem o empregado tenha a guarda judicial, qualificando a condição especialíssima do trabalhador que fará jus a este tipo de benefício na relação laboral.

O presente trabalho objetiva analisar as proposições de tal projeto de lei em todos os seus elementos, a fim de conferir a plausibilidade ou não do mesmo ante o ordenamento jurídico pátrio, observando-o especialmente à luz dos princípios informadores da proteção ao trabalhador, proteção integral à criança e ao adolescente, interesse superior da criança e dignidade da pessoa humana, que constituem fundamento precípua dos ramos do direito atingidos pela disposição que se pretende criar.

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, cuja análise dos dados foi realizada a partir de material bibliográfico, com a utilização de livros, artigos, jornais e anotações, objetivando buscar embasamento teórico para o desenvolvimento do trabalho. O método de abordagem foi o dedutivo interpretativista, já que parte-se da verificação dos princípios estruturantes do direito em geral com enfoque no caso concreto.

O estudo desenvolveu-se em três capítulos. O primeiro deles de cunho histórico e conceitual, localiza a discussão no espaço, tratando de um modo geral dos direitos relativos aos trabalhadores. No segundo capítulo dar-se enfoque à discussão em si, ao apresentar e esmiuçar de forma crítica todos os elementos constitutivos do projeto de lei, observando ainda a pertinência jurídica do mesmo com o direito nacional. Por fim, no terceiro capítulo damos ênfase a pontos de destaque previstos no direito pátrio que devem ser levados em absoluta consideração na análise do objeto que se propõe.

1VISÃO GERAL SOBRE OS DIREITOS DO TRABALHADOR

1.1 BREVES CONSIDERAÇÕES HISTÓRICAS ACERCA DO DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO

A prática do trabalho é algo que remonta aos primórdios da sociedade. Desde o início dos tempos, o homem sabia que tinha que produzir e colher antes de usufruir de determinado bem. Inicialmente, o trabalho tinha como fim tão somente a sobrevivência humana; o homem primitivo era guiado pela obrigação de satisfazer a fome e garantir sua defesa pessoal, somente muito tempo depois é que se instalaria o sistema de trocas e o regime de utilização do trabalho alheio em proveito próprio (COSTA, 2010).

Na sociedade pré-industrial, mais precisamente na Idade Antiga, predominou o trabalho escravo, a “coisificação” do homem, que não tinha sequer a possibilidade de se equiparar a sujeito de direito. Tal situação não deferiu muito da servidão da Idade Média, uma vez que, apesar de receberem certa proteção militar e política prestada pelo senhor feudal, os servos da gleba estavam presos à terra que cultivavam, tendo que entregar parte da produção rural como preço pela fixação na terra e pela defesa que recebiam, podendo ainda serem vendidos, dados ou trocados por outros servos e mercadorias (NASCIMENTO, 2010).

Também na idade média, era possível identificar ainda outros tipos de trabalhadores, como os vassalos, que eram subjugados por contrato ao senhor feudal, os quais ofereciam seu trabalho em troca de proteção e um lugar no sistema de produção, bem como os artesãos que trabalhavam por conta própria e vendiam suas mercadorias (COSTA, 2010).

Até aqui é fácil identificar que não havia possibilidade de existir um sistema jurídico destinado a disciplinar as relações de trabalho nos moldes com que mais tarde surgiria o Direito do Trabalho, já que, de acordo com lição de Maurício Godinho Delgado (2011), o elemento-pilar que confere identificação a este direito é a relação empregatícia caracterizada pela subordinação no que tange ao modo de realização do trabalho, diferentemente do que ocorria nas relações servis e escravistas, onde não falava-se em subordinação, mas sim em sujeição pessoal do indivíduo.

Neste contexto, o mesmo autor esclarece que o trabalho livre é o pressuposto histórico-material do elemento nuclear da relação empregatícia, qual seja o trabalho subordinado, e só surge na história ocidental, como elemento relevante, a contar da Idade Moderna. Em suas palavras:

Apenas a partir de fins da Idade Média e alvorecer da Idade Moderna verificam-se processos crescentes de expulsão do servo da gleba, rompendo-se as formas servis de utilização da força de trabalho. Esse quadro lançaria ao meio social o trabalhador juridicamente livre dos meios de produção e do proprietário desses meios. O trabalho subordinado somente surgiria séculos após a crescente destruição das relações servis. (DELGADO, 2011, p. 87)

De fato, o trabalhador viria a ser novamente reconectado ao sistema produtivo apenas no período da Revolução Industrial, entre os séculos XVII e XIX. Dessa vez, porém, foi através de uma nova relação produtiva, onde o trabalhador era separado dos meios de produção, ou seja, juridicamente livre, mas subordinado ao proprietário desses mesmos meios produtivos, dentro da relação empregatícia. Essa nova relação produtiva veio a se consolidar como fato social relevante no decorrer do séc. XIX, trazendo consigo novos aspectos econômicos, políticos e jurídicos que dariam ensejo ao nascimento do Direito do Trabalho (DELGADO, 2011; NASCIMENTO, 2010).

Com a Revolução Industrial, surgiram os grandes centros industriais e, em torno deles, concentrava-se o proletariado, assim chamada a classe trabalhadora. Nesse mesmo cenário havia a exploração sem limites gerada pelo capitalismo; a forte influência da filosofia individualista da Revolução Francesa; os falsos postulados da liberdade de comércio, indústria e trabalho que se refletiam no campo jurídico na falaz liberdade de contratar; o trabalho da mulher e do menor, o surgimento dos capitais monopolizadores; e a ideia do não intervencionismo estatal, por mais precárias que fossem as condições econômicas e sociais. Tudo isso gerava um estado de miséria para as classes proletárias, de modo que as condições de vida social se uniformizaram no mais ínfimo nível, o que resultou na união destas classes com a formação de uma consciência comum (GOMES & GOTTSCHALK, 2007).

Os trabalhadores então reivindicavam, através do associacionismo, inicialmente clandestino, um direito que os protegesse de forma ampla. Lutavam

pelo reconhecimento do direito de união, do qual, posteriormente, resultou o sindicalismo, pelo direito de contratação coletiva e individual, e, ainda, por uma legislação que coibisse os abusos do empregador e preservasse a dignidade do homem no âmbito do trabalho, ao contrário do que efetivamente ocorria com o proletariado exposto às jornadas diárias excessivas, aos salários infames, ao livre jogo da oferta e da procura, à exploração dos menores e das mulheres, e à desproteção total diante de acidentes no trabalho e riscos sociais, como a doença, o desemprego, etc. (NASCIMENTO, 2010).

Somado a isto, observa-se a incidência de outras questões que vieram à tona nessa mesma época, a saber a ideia da justiça social que se difundia, cuja principal fonte de pensamento é a doutrina social da Igreja Católica materializada nos documentos denominados Encíclicas; bem como o papel das ideias marxistas e socialistas, além daquelas de grandes pensadores da época que pregavam a necessidade de o Estado olhar mais para a classe obreira desprotegida (GOMES & GOTTSCHALK, 2007).

Além disso, mais recentemente, tivemos o impacto das duas grandes Guerras Mundiais, principalmente com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), “responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho”, a qual “fundou-se sobre a convicção primordial de que a paz universal e permanente somente pode estar baseada na justiça social”, tendo desempenhado um papel excepcional na fixação das legislações trabalhistas e na elaboração de políticas sociais, econômicas, e trabalhistas durante grande parte do século XX. (Site da OIT, escritório do Brasil, 2012)

De um modo geral, este foi o cenário em que se desenvolveu e expandiu por todo o mundo, o Direito do Trabalho. Assim, de acordo com Orlando Gomes e Elson Gottschalk:

Se, do ponto de vista jurídico-sociológico, foi o Direito das Relações Coletivas de Trabalho o fator principal, a mola propulsora do Direito do Trabalho, contudo, o reconhecimento pelo Estado da existência deste ramo jurídico começou, como é óbvio, pela Regulamentação do Direito Individual do Trabalho. (GOMES & GOTTSCHALK, 2008, p. 4)

Neste tocante, apesar de alguns autores se posicionarem de modo diverso, a maioria deles, a exemplo de Alice Monteiro de Barros (2010, p. 68), concorda com a

específica tipologia desenvolvida pelos autores espanhóis Granizo e Rothvoss, que dividiram a história do Direito do Trabalho em quatro fases ou períodos, quais sejam formação, intensificação, consolidação e autonomia.

A fase de formação se estende de 1802 a 1848, iniciando-se no Peel's Act do início do séc. XIX na Inglaterra, que tratou de normas protetivas a menores. Dentre os acontecimentos importantes dessa fase, tivemos, na França, em 1806, o reestabelecimento de órgãos com a função de eliminar conflitos entre fabricantes e operários, e em 1813 a proibição do trabalho de menores. Ainda, em 1824, na Inglaterra, a coalizão deixa de ser crime, e em 1839, na Alemanha, tivemos o início da edição de normas sobre o trabalho da mulher e do menor.

A fase de intensificação, por sua vez, fica entre 1848 e 1890, e teve início com o Manifesto Comunista de 1848 e, na França, com os resultados da Revolução Francesa, a exemplo da instauração da liberdade de associação e da criação do Ministério do Trabalho. Também a implantação da primeira forma de seguro social em 1883 na Alemanha, no governo de Bismarck, é um acontecimento marcante deste período.

A terceira fase, aquela da consolidação, estende-se de 1890 a 1919, e tem como referência a Conferência de Berlim a respeito do Direito do Trabalho, e, em 1891, a Encíclica Católica Rerum Novarum, de Papa Leão XIII, que mencionou a necessidade de uma nova postura por parte das classes dirigentes perante a questão social observada na época, preconizando o salário justo.

Por fim, o período da autonomia do Direito do Trabalho, que teve início em 1919 e se estendeu até as décadas posteriores do séc. XX, foi marcado pela criação da OIT em 1919, a qual desenvolve um excelente trabalho de universalização do Direito do Trabalho, e ainda pelas Constituições do México (1817) e da Alemanha (1819).

1.2 BREVES CONSIDERAÇÕES HISTÓRICAS ACERCA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Os momentos históricos que marcam a evolução do Direito do Trabalho no Brasil, por sua vez, são distintos. Grifado por influências externas e internas, o Brasil

só veio desenvolver leis de Direito do Trabalho em fins do séc. XIX e início do séc. XX. As mudanças que vinham há muito ocorrendo em toda a Europa, com a crescente elaboração legislativa de proteção ao trabalhador em muitos países, bem como o compromisso internacional assumido por nosso país perante a Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada com o Tratado de Versalhes ao fim da primeira Guerra Mundial, pesaram externamente diante da necessidade do Poder Público de voltar o olhar para a classe operária (NASCIMENTO, 2010).

Por outro lado, no âmbito interno, os movimentos operários do início do séc. XX, com o grande número de fábricas que surgia, bem como a política trabalhista de Getúlio Vargas em resposta a esses movimentos, “foram o impulso inicial para o surgimento de uma legislação nacional mais consistente, voltada para o benefício do trabalhador, com a normatização de vários aspectos da relação empregatícia” (NASCIMENTO, 2010, p. 50).

Apesar de não ter qualquer caráter justtrabalhista, “a edição da Lei Imperial nº 3.353 de 13 de maio de 1888, que extinguiu a escravidão no Brasil, mais conhecida como Lei Áurea, é considerada o marco inicial para o surgimento do Direito do Trabalho no Brasil”(DELGADO, 2011, p. 105). Ora, é bem lógico que concordemos com tal análise, já que, como mais acima foi explicitado, o trabalho livre é pressuposto histórico-material do elemento nuclear da relação empregatícia que é o trabalho subordinado. Neste tocante, tal diploma, ao mesmo tempo em que eliminou a escravidão (incompatível com qualquer disciplina trabalhista), estimulou a incorporação da nova forma de utilização da força de trabalho que era a relação de emprego.

Nas primeiras décadas que se seguiram à edição da Lei Áurea, alguns diplomas foram editados, os quais tratavam do trabalho do menor, do trabalhador rural, dos ferroviários e dos artistas, bem como de sindicatos profissionais e sociedades cooperativas, acidentes de trabalho, férias, etc. Esse período inicial se estende até a Revolução de 1930, que marca o início de um segundo momento na evolução desse ramo jurídico em nosso país, delineado por intensa produção na legislação ordinária e extensa adoção da anterior regulamentação internacional do trabalho, produzida durante vários anos de exercício da OIT.

Além disso, em 1934 foi editada a primeira Constituição a tratar especificamente de Direito do Trabalho, garantindo a liberdade sindical (pluralismo

sindical), isonomia salarial, salário mínimo, repouso semanal remunerado, proteção ao trabalho das mulheres e dos menores, férias anuais remuneradas e jornada de trabalho de oito horas diárias. A Constituição de 1937, por sua vez, apresentava-se eminentemente corporativista, marcada pelo intervencionismo do Estado na economia, fruto do golpe de Getúlio Vargas. Tal carta instituiu o Conselho Nacional de Economia, o sindicato único, imposto por lei e vinculado ao Estado; a greve e o lockout foram considerados recursos nocivos à economia nacional, e ainda, estabeleceu-se a competência normativa dos tribunais do trabalho com o objetivo de evitar o entendimento direto entre trabalhadores e empregadores.

Nesse período houve a edição do Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho, a qual não se constituiu em um Código, mas foi um instrumento de sistematização das várias normas existentes à época que versavam sobre os mais diversos assuntos trabalhistas e que passariam a estar reunidas em um único volume, estando assim, consolidadas (NASCIMENTO, 2010).

Nas décadas que se seguiram até os dias atuais, todas as demais Constituições, quais sejam a de 1946, a de 1967 e a de 1988, além da Emenda Constitucional de 1969, mantiveram disposições sobre Direito do Trabalho, e além daquilo já tratado nas anteriores, versavam sobre participação dos trabalhadores nos lucros, repouso semanal remunerado, estabilidade provisória, direito de greve, etc. A legislação ordinária continuou a todo vapor, estabelecendo, por exemplo, o 13º salário, o salário família, a regulamentação das atividades dos vendedores, viajantes e praticistas, dos empregados domésticos, do trabalhador rural e do trabalho temporário.

A nossa atual Carta Magna traz extenso número de normas de direito trabalhista disposto nos seus artigos 7º a 11, os quais tratam, respectivamente, de direitos individuais e tutelares do trabalho, sindicato e suas relações, greve, participação dos trabalhadores em colegiados, e representação de trabalhadores nas empresas com mais de 200 empregados. Além disso, há as disposições de caráter geral de Direito Constitucional aplicáveis ao ramo justralhista, a exemplo da possibilidade de utilização do mandado de injunção nesse ramo jurídico, da imediatidade da aplicação dos direitos e garantias fundamentais, bem como do Princípio da Irretroatividade das Leis, todos presentes no art. 5º da Constituição

Federal que trata dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos (CONSTITUIÇÃO DO BRASIL, 1988).

1.3 O IMPORTANTE PAPEL DA CLT NO BRASIL

No Brasil, as normas regulamentadoras das relações empregatícias encontram na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a matriz essencial do modelo trabalhista do país, sendo, pois, tal diploma jurídico, de grande importância para este ramo do direito no âmbito nacional, pela influência que exerceu e pela técnica que revelou quando de sua criação. (NASCIMENTO, 2010)

Como rapidamente mencionado no tópico anterior, a CLT, aprovada pelo Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943 e sancionada pelo então presidente da república Getúlio Vargas, durante o período do Estado Novo, foi editada com o intuito de reunir em um só volume todas as leis que tratavam de Direito do Trabalho existentes à época, além de outros tantos institutos criados pelos juristas que a elaboraram, tendo sido um marco por inserir os direitos trabalhistas de forma definitiva na legislação brasileira.(A CRIAÇÃO...2013)

A CLT surgiu como uma necessidade constitucional após a criação da Justiça do Trabalho em 1941, época em que o país passava por um momento de desenvolvimento ao mudar a economia de agrária para industrial, adentrando no contexto que daria ensejo a grandes mudanças e avanços na normatização das relações de trabalho, tendo como principal objetivo a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho nela previstas. (LEIS...2013)

Em janeiro de 1942, o presidente Getúlio Vargas e o ministro do trabalho Alexandre Marcondes Filho trocaram as primeiras ideias sobre a necessidade de fazer uma Consolidação das Leis do Trabalho, quando então foram convidados para realizar esta tarefa os juristas Oscar Saraiva, José de Segadas Viana, Luís Augusto Rego Monteiro, Dorval Marcenal de Lacerda e Arnaldo Lopes Sússekind. (A CRIAÇÃO...2013)

A CLT não só reuniu todas as leis ordinárias esparsas de Direito do Trabalho existentes à época, como também teve como fontes materiais as conclusões do 1º Congresso Brasileiro de Direito Social, realizado em maio de 1941, em São Paulo,

bem como as Convenções da OIT, a Encíclica *Rerum Novarum* e, finalmente, os pareceres dos consultores jurídicos Oliveira Viana e Oscar Saraiva, aprovados pelo ministro do Trabalho, tendo seu texto assinado enfim no dia 1º de maio de 1943, mas publicado no Diário Oficial da União de 9.8.1943.(A CRIAÇÃO...2013)

Tendo em vista o meio autoritário da política getulista do Estado Novo em que nasceu, este diploma sofre hoje inúmeras críticas, sobretudo no que diz respeito à persistência de institutos de controle e intervenção do Estado sobre as relações entre trabalho e capital, principalmente no que se refere às dimensões coletiva e sindical, bem como quanto ao tempo das normas, muitas delas já encontrando-se ultrapassadas. Apesar disso, a CLT continua viva, e muito viva, tendo sido modificada com o passar dos anos, com a criação de novos institutos que adentraram em nosso ordenamento por meio de várias leis posteriormente promulgadas (NASCIMENTO, 2010).

Organizada em XI (onze) Títulos, são inúmeros os direitos ali contidos, os quais vão desde as Normas Gerais e Especiais de Tutela do Trabalho, passando pelas disposições que regem o Contrato Individual do Trabalho e a Organização sindical, até as disposições institucionais, que tratam da Justiça e do Ministério Público do Trabalho, e processuais aplicáveis no âmbito deste ramo do Direito. Mas, dentre tantos direitos a serem explorados, é sobre os institutos da suspensão e interrupção do contrato individual do trabalho que a seguir falar-se-á. (CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO, 1943)

1.4 DA SUSPENSÃO E INTERRUPTÃO DO CONTRATO DE TRABALHO (ARTIGOS 471 E SEQUINTE DA CLT)

1.4.1 DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

Sabemos que a relação de emprego se inicia com o contrato de trabalho, que nada mais é do que um pacto entre empregado e empregador, seja expressa ou tacitamente acordado. O conteúdo de tal contrato pode ser livremente estipulado em qualquer coisa que não contrarie nenhuma norma de proteção ao trabalho, os contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis, e as decisões das autoridades competentes (art. 444 da CLT), ou seja, desde que não contrarie nenhuma medida de proteção legal destinada a tutelar o trabalhador, uma vez que, as diversas leis,

princípios e acordos coletivos que o informam ou dirigem, têm finalidade precípua de atenuar, juridicamente, as desigualdades sociais resultantes da diversidade econômica reinante entre as partes desse contrato.

Reunindo os elementos essenciais caracterizadores da relação empregatícia, os juristas Orlando Gomes e Nelson Gottschalk (2007, p. 121) definem o contrato de trabalho como “a convenção pela qual um ou vários empregados, mediante certa remuneração e em caráter não- eventual, prestam trabalho pessoal em proveito e sob direção de empregador”.

Neste mesmo sentido é a lição de Renato Saraiva:

O contrato individual de trabalho é o acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física, denominado empregado, compromete-se, mediante o pagamento de uma contraprestação salarial, a prestar trabalho não eventual e subordinado em proveito de outra pessoa, física ou jurídica, denominada empregador. (SARAIVA, 2008, p. 53)

Também Alice Monteiro de Barros conceitua contrato individual de trabalho nos seguintes termos:

O contrato de trabalho é o acordo expresso (escrito ou verbal) ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e outra pessoa física, jurídica, ou entidade (empregador), por meio do qual o primeiro se compromete a executar, pessoalmente, em favor do segundo um serviço de natureza não eventual, mediante salário e subordinação jurídica. (BARROS, 2010, p. 237)

Observamos que todos estes conceitos apresentam em poucas palavras os cinco elementos fáticos constitutivos da relação empregatícia, qual seja a prestação de trabalho por pessoa física a outrem com personalidade, onerosidade, não eventualidade e sob subordinação.

Mas além de tais requisitos, devem estar presentes também os elementos essenciais à validade do contrato de trabalho, que são aqueles pertinentes a qualquer contrato de cunho cível, ou seja, capacidade das partes, licitude do objeto contratado, forma contratual prescrita, ou não, defesa em lei e higidez na manifestação da vontade dos contratantes. Só depois disso o contrato estará apto a produzir seus efeitos, nascendo a obrigação jurídica do empregado em prestar o

serviço contratado e a do empregador em remunerá-lo por tal em todas as parcelas que o mesmo fizer jus, de acordo com as cláusulas contratuais (DELGADO, 2011).

1.4.2 HIPÓTESES DE SUSPENSÃO E INTERRUPTÃO DO CONTRATO DE TRABALHO (ART. 471 E SS. DA CLT)

Uma vez estabelecido o vínculo contratual e iniciada a execução do que fora acordado entre empregado e empregador, aquele estará obrigado a prestar o serviço estipulado, passando a participar, em princípio, das atividades da empresa a que está incorporado, e esta a remunerar o trabalho efetuado. Tais efeitos se produzem continuamente, de modo que, na sua normalidade, a relação de emprego se afirma pela troca efetiva e ininterrupta dessas prestações (co)respectivas.

Mas há situações, previstas legalmente ou acordadas, em que esses efeitos se suspendem total ou parcialmente, sem, no entanto, cessar definitivamente o vínculo contratual. São as chamadas hipóteses de suspensão e interrupção do contrato de trabalho, que se caracterizam por paralisar de forma provisória os efeitos do contrato de trabalho, mas resguardando o vínculo de emprego, ou seja, são situações que ao invés de extinguir a relação de trabalho, neutralizarão a sua execução.

Enquanto a suspensão caracteriza-se pela “sustação ampla e bilateral de efeitos do contrato empregatício, preservando, porém, a sua vigência” (DELGADO, 2011, p.1010), a interrupção do contrato de trabalho é “a sustação restrita e unilateral dos efeitos contratuais, abrangendo essencialmente apenas a prestação laborativa e disponibilidade do empregado perante o empregador” (DELGADO, 2011, p. 1011).

Importa-nos saber, contudo, que conforme reza o art. 471 da CLT, tanto na hipótese de suspensão quanto na de interrupção do contrato de trabalho são “asseguradas ao empregado, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que em sua ausência tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa”.

Além do mais, conforme preleciona BARROS (2010, p. 868), durante a cessão temporária da obrigação de trabalhar, “o empregador não poderá dissolver o contrato de trabalho, mesmo que se responsabilize pelas obrigações devidas”, salvo

nas hipóteses de extinção da empresa ou justa causa cometida pelo obreiro e reconhecida pela Justiça do Trabalho.

1.4.2.1 Suspensão do contrato de trabalho

Na suspensão do contrato de trabalho o obreiro não presta serviço algum, enquanto o empregador também não o remunera, além de, com raras exceções, não ser contado o tempo de serviço, ou efetuados os recolhimentos fundiário e previdenciário. Ou seja, praticamente todas as cláusulas contratuais tornam-se inaplicáveis, com exceção daquelas que dizem respeito a condutas omissivas das partes, tais como o dever de lealdade e fidelidade contratuais por parte do empregado e de respeito à integridade física pelo empregador (SARAIVA, 2008, p.156; DELGADO, 2011, p. 1014).

No que tange às situações em que incidirão a figura da suspensão contratual, Mychelle Pinheiro Monteiro, de modo sucinto, descreve que:

As hipóteses de suspensão do contrato laboral estão previstas no art.475, caput, art. 476, art. 472, caput e § 1º, art. 483, §1º, art. 474, art. 494 e art. 4º, todos da CLT, quais sejam: afastamento previdenciário, por motivo de doença ou acidente de trabalho, a partir do 16º dia; aposentadoria provisória por incapacidade laborativa; para cumprimento de encargo público obrigatório ou não; para prestação de serviço militar; participação em greves; eleição para cargo de dirigente sindical e diretor de sociedade anônima; licença não remunerada; afastamento para qualificação profissional; suspensão disciplinar e suspensão de empregado estável para instauração de inquérito por falta grave, julgada esta procedente. (MONTEIRO, 2010)

Além destas, MARTINEZ (2012, p. 718) cita ainda como de significativa importância a possibilidade da suspensão contratual nos casos de preservação da integridade física e psicológica da mulher em situação de violência doméstica e familiar.

1.4.2.2 Interrupção do contrato de trabalho

Na interrupção do contrato de trabalho, somente o empregado estará desobrigado a prestar o serviço contratado e a disponibilizar-se perante o empregador, enquanto as demais cláusulas contratuais continuarão em vigência. Ou

seja, o empregado não prestará os serviços pactuados, como também não estará disponível perante o patrão, mas a prestação salarial lhe será devida bem como o tempo de serviço será computado e os recolhimentos fundiários e previdenciários serão efetivados (SARAIVA, 2008; MARTINS, 2010)

Importante salientar que muitos doutrinadores, a exemplo de MARTINEZ(2012) e GOMES; GOTTSCHALK (2007), consideram que tanto a suspensão como a interrupção do contrato de trabalho são espécies do gênero suspensão contratual lato senso, por isso são também encontradas sob a denominação de suspensão contratual stricto senso e suspensão parcial do contrato de trabalho, respectivamente.

Assim, a título de esclarecimento, no decorrer deste trabalho, em muitas ocasiões o leitor irá depara-se com a expressão suspensão parcial do contrato de trabalho, a qual estará se referindo à figura da interrupção contratual do trabalho.

Sobre as hipóteses de interrupção ou suspensão parcial do contrato de trabalho, nas palavras de MONTEIRO (2010):

O art. 473 da CLT descreve as hipóteses de ocorrência da interrupção do contrato de trabalho, entretanto, este rol não é taxativo. As situações mais frequentes são estas: falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que viva sob sua dependência econômica por até dois dias consecutivos; casamento, até três dias; nascimento de filho até cinco dias na primeira semana; em caso de doação voluntária de sangue por um dia a cada doze meses de serviço; dias em que estiver realizando prova de vestibular; até dois dias para realizar o alistamento como eleitor; pelo tempo necessário para cumprir as exigências do serviço militar; encargos públicos obrigatórios (comparecimento judicial como jurado, testemunha ou sendo a própria parte); afastamento do trabalho em razão de doença ou acidente do trabalho por até 15 dias; descansos trabalhistas legais; licença maternidade; aborto; interrupção nos serviços da empresa por motivo de força maior ou acidente e prática de *lockout*. (MONTEIRO, 2010)

As diversas situações ensejadoras de suspensão e interrupção contratual legalmente previstas já foram modificadas e ampliadas desde a criação da CLT, e ainda há projetos de lei que sugerem novas situações que assim devem ser consideradas, como é o caso do Projeto de Lei nº 3011/2011, apresentado pelo deputado federal paraibano Aguinaldo Ribeiro (PP/PB), que propõe a inserção na CLT de nova hipótese de interrupção do contrato de trabalho, em decorrência de doença grave ou internação hospitalar de filho menor ou dependente econômico de

quem o empregado tenha a guarda judicial, o qual é objeto do estudo em questão e será minuciosamente analisado durante as páginas que se seguem.

2 PROJETO DE LEI N. 3011/2011: ANÁLISE E CABIMENTO

2.1 PROJETO DE LEI N. 3011/2011 E SEU TEOR LEGISLATIVO

O Projeto de Lei 3011/2011, de iniciativa do Deputado Federal Paraibano Aguinaldo Ribeiro – PP/PB, propõe a extensão das hipóteses de suspensão parcial ou interrupção do contrato de trabalho presentes no art. 473 da CLT, ao colocar que ali deve ser acrescentado dispositivo que permita o afastamento remunerado do empregado em caso de doença grave ou internação hospitalar de filho menor ou dependente econômico de quem o empregado tenha a guarda judicial. Senão, vejamos:

PROJETO DE LEI Nº 3011, 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 for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com o exercício da 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 da sua publicação.

Importante salientar que a redação do presente Projeto é de autoria do Deputado Odelmo Leão do PP/MG, tendo sido corpo de outro Projeto de Lei (PL. 6571/02) apresentado pelo mesmo, porém arquivado, posto que não votado até o fim da sua legislatura. Sobre isto, justifica o Deputado Aguinaldo Ribeiro que, tanto a redação do projeto, quanto sua justificativa, têm o mesmo teor do projeto anteriormente proposto. Por esta razão, cumpre informar que, em sendo hoje aprovado, o inciso incluído não seria o IX, mas o X, uma vez que ao art. 473 da CLT foi acrescentado o inciso IX pela Lei 11.304 de 2006.

O PL 3011/2011 é brevemente justificado, onde o redator demonstra argumentos curtos sobre cada um dos aspectos que aquele apresenta. Sua justificativa é a seguinte (na íntegra):

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 a guarda 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 ser 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’, com 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 às 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 quando a presença do empregado for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com seu trabalho ou mediante a compensação de horas.

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 empregador, mas protegendo o trabalhador e seus filhos. (RIBEIRO, 2011, p.2-3)

Apesar da curta redação, o presente Projeto de Lei traz consigo bases para um questionamento jurídico profundo em torno dos elementos que o constituem. A seguir analisaremos o teor legislativo, em todos os seus aspectos mais relevantes, e a possibilidade jurídica do Projeto de Lei exposto.

2.2 CABIMENTO DE AFASTAMENTO PARA TRATAMENTO DE FILHO COM DOENÇA GRAVE

Todos sabemos o quanto é comum crianças adoecerem, bem como sabemos quão valiosa e necessária é a presença dos pais no acompanhamento médico-hospitalar do seu pequeno quando enfermo. Mas, e quanto aos lares onde ambos os pais ou responsáveis trabalham sob o regime celetista?

Em toda a CLT, ou entre as leis esparsas, decisões sumuladas e orientações jurisprudenciais, não existe qualquer dispositivo que verse sobre a possibilidade do empregado obter a suspensão, total ou parcial, do seu contrato de trabalho, tendo em vista a necessidade de ausentar-se ou de faltar ao mesmo em decorrência de doença grave ou internação hospitalar de filho ou dependente menor de idade. Como, então, esses empregados lidam com esta situação, sem correrem o risco de sofrer qualquer tipo de punição junto a seu empregador, quando a mesma encontra-se desamparada pelo ordenamento jurídico pátrio?

Nas palavras de Sandra Rosado, em justificativa a outro projeto de lei de conteúdo semelhante (PL 6243/2005) por ela proposto enquanto ocupava o cargo de deputada federal do Rio Grande do Norte:

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 enferma (ROSADO, 2005, p. 2).

Para não dizer que tal situação encontra-se ausente de todo e qualquer tipo de regulamentação, cumpre destacar que o Tribunal Superior do Trabalho-TST, através do Precedente Normativo nº 95, aplica aos dissídios coletivos a seguinte cláusula:

“Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.”(Precedente Normativo - TST, 1992)

No entanto, tal precedente além de apresentar uma concessão curtíssima de tempo, e de estar limitado aos dissídios coletivos, sequer respeita o que diz o artigo 2º da Lei Nº 8.069 de 13 de julho de 1990, que dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências, o qual considera criança a pessoa até 12 anos de idade incompletos.

De acordo com Eraldo Aurélio Rodrigues Franzese, em artigo publicado no Jornal Online A Tribuna (2013), em muitas categorias, a norma coletiva de trabalho é quem exerce papel fundamental na disciplina dessa situação, admitindo licença remunerada ou não do empregado de acordo com determinado limite de ausências, ou estabelecendo alguma forma de compensação de horários para a satisfação da demanda. No entanto, não havendo norma coletiva, não existe lei que obrigue o empregador a conceder licença ou remunerar a ausência do empregado que acompanha filho menor em consultas médicas ou internação hospitalar, e nesta hipótese, a situação fica a depender apenas do bom senso daquele.

A ausência de norma trabalhista que assegure tal direito entra em conflito com o art. 12 do Estatuto da Criança e do Adolescente, o qual diz que os estabelecimentos de atendimento à saúde “deverão proporcionar condições para a permanência em tempo integral de um dos pais ou responsável, nos casos de internação de criança ou adolescente”.

Além do mais, tanto o ECA em seus artigos 4º e 5º, como também a Constituição Federal em seu artigo 227, tratam do dever da família, da sociedade e do Estado de assegurar, *com prioridade*, à criança, dentre tantos direitos fundamentais, aqueles referentes à saúde, dignidade, e convivência familiar, além de colocá-los a salvo de qualquer forma de negligência, tudo com primazia quanto à sua *proteção* e socorro em *quaisquer circunstâncias*. In verbis:

Art. 4º. ECA: É dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária.

Parágrafo único. A garantia de prioridade compreende:

a) primazia de receber proteção e socorro em quaisquer circunstâncias;

.....

Art. 5º. ECA: Nenhuma criança ou adolescente será objeto de qualquer forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão,

punido na forma da lei qualquer atentado, por ação ou omissão, aos seus direitos fundamentais.

Art. 227. CF/88: É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

Nesse mesmo sentido, também pesam fundamentalmente sobre a questão, os princípios da Dignidade da Pessoa Humana e da Proteção Integral à Criança e ao Adolescente encrustados na nossa Carta Maior, onde desde o preâmbulo fica clara a *centralidade do ordenamento jurídico* brasileiro na *pessoa humana*, sendo estabelecido como princípio fundamental a busca de sua dignidade no sentido mais amplo e completo em que se pode materializar, sendo esta, nos termos do art. 1º, III, da CF/88, verdadeiro fundamento da República Federativa do Brasil.

2.2.1 PROTEÇÃO INTEGRAL, MELHOR INTERESSE DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NO ORDENAMENTO JURÍDICO PÁTRIO

A doutrina da proteção integral se manifestou em nosso país com o advento da Constituição de 1988, quando saímos da hegemonia de uma doutrina onde somente a situação irregular do menor era amparada pelo ordenamento jurídico, para adentrar numa segunda a qual a criança e o adolescente passam a ser vistos como ser humano na condição peculiar de pessoa em desenvolvimento, e por isso, titular de proteção integral, diferenciada e especializada, a ser efetivada com absoluta prioridade não só pelo Estado, mas pela sociedade e, sobretudo, pela própria família (VILAS-BÔAS, 2011).

O direito da criança e do adolescente é norteado por vários princípios primordiais que permitem compreender a justiça proposta por o mesmo, a qual se efetiva nas diversas garantias normatizadas. A Convenção Internacional sobre os Direitos da Criança, a Constituição da República Federativa do Brasil, o Estatuto da Criança e do Adolescente - que é um documento de direitos humanos, o qual traz

em seu bojo o que há de mais avançado em termos de direitos das crianças e dos adolescentes – e as convenções internacionais de proteção aos direitos humanos são o fundamento jurídico desse direito, e todas as normas ali contidas são extremamente necessárias para o desenvolvimento físico, psíquico e mental saudáveis da criança e do adolescente (CUSTÓDIO, 2008).

O mais evidente princípio do Direito da Criança e do Adolescente é justamente aquele da Proteção Integral, previsto no art. 227 da Constituição Federal, acima mencionado, e também no Estatuto da Criança e do Adolescente, nos artigos 1º e 3º, como observa-se na transcrição abaixo:

Art. 1º/ECA. Esta Lei dispõe sobre a proteção integral à criança e ao adolescente.

Art. 2º/ ECA A criança e o adolescente gozam de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral de que trata esta Lei, assegurando-se-lhes, por lei ou por outros meios, todas as oportunidades e facilidades, a fim de lhes facultar o desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, em condições de liberdade e de dignidade.

A doutrina da Proteção Integral à Criança e ao Adolescente, fruto dos vários movimentos sociais de fins do séc. XX em busca da democracia, embasa todo o direito de tais sujeitos, sendo elemento substantivo essencial para compreender os moldes em que o estatuto fora traçado. O caráter extremamente humano deste se dá em função da forma como tal doutrina passou a considerar a criança e o adolescente como seres humanos titulares de direitos fundamentais comuns a toda e qualquer pessoa, bem como de direitos especiais que decorrem da condição peculiar de pessoas em processo de desenvolvimento, os quais se articulam, produzem e reproduzem reciprocamente, frente à família, à sociedade e o Estado (CUSTÓDIO, 2008).

Ao discorrer sobre a Teoria da Proteção Integral, Antônio Carlos Gomes da Costa expõe que:

De fato a concepção sustentadora do Estatuto é a chamada Doutrina da Proteção Integral defendida pela ONU com base na Declaração Universal dos Direitos da Criança. Esta doutrina afirma o valor intrínseco da criança como ser humano; a necessidade de especial respeito à sua condição de pessoa em desenvolvimento; o valor prospectivo da infância e da juventude, como portadora da continuidade do seu povo e da espécie e o reconhecimento da sua vulnerabilidade, o que torna as crianças e adolescentes merecedores de proteção integral por parte da família, da sociedade e do Estado, o qual

deverá atuar através de políticas específicas para promoção e defesa de seus direitos. (COSTA, 1992, p. 19)

Conforme entendimento de Miguel M. Alves Lima (2001), o princípio vinculado à doutrina da Proteção Integral, unido àqueles da universalização e do melhor interesse da criança e do adolescente, bem como ao caráter jurídico garantista desse direito, embasam suas normas, devendo ser fielmente observados em todos os campos de aplicação do direito em que esteja em jogo o interesse da criança ou do adolescente.

Através do princípio da universalização, os direitos pertinentes à infância e à juventude devem ser reivindicados e efetivados em favor de todas as crianças e adolescentes por meio de ação conjunta propiciada pela família, a sociedade e o Estado, cabendo, assim, não somente a prestação positiva por parte deste, mas exigindo-se também uma postura pró – ativa dos favorecidos nos processos de reivindicação e construção de políticas públicas pertinentes, o que gera o caráter jurídico garantista desse direito (CUSTÓDIO, 2008).

Aliado a isto temos o princípio do interesse superior da criança, previsto no Art. 3º, 1, da Convenção Internacional sobre os Direitos da Criança, promulgada no Brasil pelo Decreto nº 99.710 de 21 de novembro 1990:

Art. 3º, 1. CIDC: Todas as ações relativas às crianças, levadas a efeito por instituições públicas ou privadas de bem estar social, tribunais, autoridades administrativas ou órgãos legislativos, devem considerar, primordialmente, o interesse maior da criança.

Neste tocante, a perspectiva dos melhores interesses das crianças e dos adolescentes deve ser critério para todos os atos relacionados ao atendimento de suas necessidades, devendo orientar as ações da família, da sociedade e do Estado nas tomadas de decisões no que tange às oportunidades e facilidades que melhor alcançam os interesses das crianças envolvidas (CUSTÓDIO, 2008).

Desse modo, compreende-se que o interesse superior da criança é o critério estruturante de organização sistemática do direito não só no interior do Direito da Criança e do Adolescente, como também entre seus vários ramos, pois visa a orientar todas as ações voltadas à realização dos direitos fundamentais destes seres humanos em condição especial de desenvolvimento. Isto porque trata-se de princípio geral e abstrato, bastando a simples leitura para que identifiquemos

claramente a obrigatoriedade de se observar o melhor interesse da criança em qualquer situação onde o interesse dessa esteja em conflito (GONÇALVES, 2011).

A presença destes princípios no campo do direito da infância e da juventude cuida-se, de um modo geral, da efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana consagrado como fundamento da república em que estamos inseridos com a Constituição de 1988, o qual é conceito que perpassa por todo o ordenamento jurídico pátrio. Tal princípio deve ser respeitado em qualquer situação, visando garantir o exercício dos direitos sociais e individuais, bem como assegurar a efetivação do mínimo existencial para uma vida digna a cada ser humano, qualificando-se como princípio informador de toda justiça em nosso país, onde o ser humano é imensuravelmente respeitado em razão do valor que carrega em si mesmo de ser indivíduo dotado de domínio próprio e superioridade racional (KUMAGAI & MARTA, 2010).

Sobre este princípio de tão grande importância em nosso direito, discorre Carmem Lucia Antunes Rocha (1999, p. 72):

No Brasil, o princípio da dignidade da pessoa humana comparece no art. 1º, III, da Constituição da República de 1988, de maneira inédita, uma vez que nos textos constitucionais que a antecederam não havia menção àquele princípio. Ali, ele é posto como fundamento da própria organização política do Estado Democrático de Direito nos termos do qual se estrutura e se dá a desenvolver, legitimamente, a República Federativa do Brasil. A expressão daquele princípio como fundamento do Estado do Brasil quer significar, pois, que esse existe para o homem, para assegurar condições políticas, sociais, econômicas e jurídicas que permitam que ele atinja os seus fins; que o seu fim é o homem, como fim em si mesmo que é, quer dizer, como sujeito de dignidade, de razão digna e supremamente posta acima de todos os bens e coisas, inclusive do próprio Estado. Esse princípio vincula e obriga todas as ações e políticas públicas, pois o Estado é tido como meio fundado no fim que é o homem, ao qual se há de respeitar em sua dignidade fundante do sistema constituído (constitucionalizado). É esse acatamento pleno ao princípio que torna legítimas as condutas estatais, as suas ações e as suas opções. (ROCHA, 1999, p. 72)

Diante de todo o exposto, e considerando que na discussão que se encerra, visualiza-se o interesse primordial da criança em estado de saúde anormal e necessitada da assistência direta do seu responsável. A situação deverá ser incontestavelmente observada sob a égide dos princípios constitucionais da proteção integral à criança e ao adolescente e da dignidade da pessoa humana, além daquele do interesse superior da criança, previsto na Convenção Internacional sobre os Direitos da Criança, a qual, de acordo com o Art. 1º do Decreto nº 99.710

de 21 de novembro 1990, que a promulgou em nosso país, deve ser “executada e cumprida tão inteiramente como nela se contém”.

Esse também é o entendimento dos nossos Tribunais:

1. LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO DE PESSOA DA FAMÍLIA. ENFERMIDADE DE FILHO. AUSÊNCIAS DA MÃE AO TRABALHO PARA ACOMPANHÁ-LO. DIREITO À SAÚDE. PROTEÇÃO À MATERNIDADE E À CRIANÇA. PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS. PONDERAÇÃO DE VALORES. DESCONTOS E PROPORCIONALIDADE DE FÉRIAS INDEVIDOS. Conquanto a CLT não contenha previsão acerca da licença remunerada do trabalhador na hipótese de doença de pessoa da família, a imprescindível presença da mãe e/ou pai ao lado do filho doente encontra eco no ordenamento jurídico pátrio. Tal conclusão se coaduna com o direito à vida e com o princípio da dignidade humana, alçados ao nível constitucional. Desse modo, o direito à saúde, intimamente ligado a referidos princípios e "Fazendo parte do núcleo sindicável dos direitos sociais, sua outorga não poderá ser afastada mesmo com a aplicação da ponderação, ou seja, não há o que se ponderar sobre a entrega das prestações materiais sobre a saúde. Admite-se no máximo discricionariedade sobre os meios de sua efetivação." "Diante disso, não se duvida que a proteção da saúde é o direito individual à prevenção da doença, a seu tratamento e à recuperação do doente, traduzindo-se no acesso aos serviços e ações destinadas à recuperação do enfermo." (Luiz Armando Viola) De outro turno, o artigo 6º da Lei Maior assegura a proteção à maternidade e à infância. Não se olvida, ainda, que a mesma Norma Fundamental protege a criança ainda no ventre materno. Dessa maneira, não haveria como deixar de estender essa tutela à criança após o parto, mormente quando ela se encontra em tratamento de saúde. Desse modo, diante do quadro apresentado nos autos, a causa do afastamento da reclamante de seu labor tornou-se relevante, permitindo-se estimar que a apresentação dos atestados de acompanhamento seria bastante para justificar as faltas anotadas. Logo, os descontos efetuados na remuneração da obreira a título de licença para acompanhamento de seu filho, bem como o abatimento das referidas faltas para fins de apuração de proporcionalidade de férias, são irregulares. 2. MULTA PREVISTA NO ARTIGO 477 § 8.º, DA CLT. A penalidade prevista no § 8.º do artigo 477 da CLT incide sempre que houver inobservância pelo empregador do prazo legal fixado no § 6.º do mesmo permissivo, tanto quanto em relação às obrigações de pagar como de fazer, estas atreladas ao ato rescisório. Essa indenização somente não é devida em casos excepcionais, ou seja, na hipótese de o empregado der causa à mora e de reconhecimento judicial de pequenas diferenças em favor do empregado a título de verbas rescisórias, não sendo, todavia, nenhum desses, o caso dos autos. Assim, deve o ex-empregador suportar a multa pelo atraso. 3. Recurso ordinário conhecido e provido em parte. (TRT-10 - RO: 571201101910005 DF 00571-2011-019-10-00-5 RO, Relator: Desembargador Brasilino Santos Ramos, Data de Julgamento: 03/08/2011, 2ª Turma, Data de Publicação: 19/08/2011 no DEJT)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. AUSÊNCIA AO TRABALHO. ACOMPANHAMENTO DE FAMILIAR DEPENDENTE DOENTE (ART. 227, CF. ARTS 4º, 5º, 7º E 12 DO ECA; ART. 1634, CCB). DESCONTO SALARIAL. DEVOLUÇÃO. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. Não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os fundamentos da decisão denegatória, que subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido. (...)

MÉRITO DESCONTOS SALARIAIS - AUSÊNCIA AO TRABALHO PARA ACOMPANHAR FAMILIARES DOENTES

Pugna a reclamante pela reforma da r. sentença que indeferiu o pedido de devolução do valor de R\$ 400,82 (quatrocentos reais e oitenta e dois centavos) descontados em razão de **faltas para acompanhamento de pessoa doente da família**. Vejamos: A meu ver, no caso vertente, é abonável a falta da recorrente ao trabalho para cuidar da saúde de sua filha, menor de idade, que, conforme consta dos atestados acostados aos autos, encontrava-se internada, necessitando de acompanhamento pelo seu responsável. Insta registrar que a autora, conforme documentação de fl. 73/74, diante do estado grave em que se encontrava sua filha, bem como da necessidade de acompanhá-la, acabou pedindo demissão, tendo, inclusive, aberto mão do cumprimento do aviso prévio, autorizando a recorrida a descontar de sua rescisão o respectivo valor, por 'necessidade de deixar o emprego imediatamente'. Ora, restou mais do que claro nos autos que o problema pelo qual passava a familiar da recorrente era grave, tanto é que esta necessitou abrir mão de seu trabalho para cuidar de sua filha. Certo é que, diante do quadro apresentado nos autos, a conduta do empregador em descontar 14 dias de salário da obreira - R\$ 400,82 (quatrocentos reais e oitenta e dois), sob o argumento de que o atestado médico por ela apresentado não tem o condão de abonar as referidas faltas, por tratar-se de licença para acompanhamento familiar, é irregular, uma vez que a causa do afastamento da reclamante de seu labor tornou-se relevante, permitindo-se estimar que a apresentação dos atestados de acompanhamento seria bastante para justificar as faltas anotadas. Pois bem. **Embora a CLT não aborde de forma explícita o abono de faltas quando apresentado atestado para acompanhamento de pessoas da família pelo empregado, não poderia a autora ter sido penalizada com os descontos em seu salário, ante previsão do art. 227 da Constituição Federal, dos artigos 4º, 5º, 7º e 12 do ECA, bem como do artigo 1634 do CCB**, que abordam de forma expressa as obrigações relativas aos vínculos de família. Não se pode deixar de considerar que o Direito do Trabalho compõe-se de um conjunto de valores, regras e princípios regem as relações entre empregados e empregadores, visando a estabelecer uma igualdade real entre os atores sociais que representam o capital e o trabalho. Com o chamado constitucionalismo social, as fontes dos direitos sociais trabalhistas passaram a constar não apenas na **CLT (Consolidação das Leis do Trabalho)** e legislação infraconstitucional esparsa, como também, e principalmente, na **Constituição Federal**. Os direitos sociais dos trabalhadores passam, portanto, à categoria jurídica de direitos fundamentais e têm sempre por objeto proporcionar, nos termos do **caput do art. 7º da CF**, a melhoria das condições socioeconômicas e ambientais dos trabalhadores e de suas famílias. Realço que esta diretiva conforma-se ao princípio da proteção da dignidade humana que, no Brasil, encontra amparo no **art. 1º, inciso III, da Constituição Federal, bem como no direito à saúde, previsto no seu art. 6º e no direito à honra, previsto no art. 5º, inciso X, ambos da Carta Magna**, como também se alinha às diretrizes da moderna tendência legislativa presente no direito comparado. Ademais, registre-se que tal situação encontra-se também elencada no **Estatuto da Criança e do Adolescente** à medida que elege como princípio fundamental da criança a proteção integral, incumbindo aos pais, os deveres ao cumprimento da obrigação. Diante disso, dou provimento ao recurso para condenar a recorrida a devolver o valor descontado do salário da obreira'. (TST, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 04/06/2014, 3ª Turma) (grifo nosso)

2.2.2 PROTEÇÃO AO TRABALHADOR E A POSSIBILIDADE DE SUSPENSÃO EM CASOS EXCEPCIONAIS

Ao falar-se em produção normativa em Direito do Trabalho, cumpre lembrar que toda a estruturação normativa deste ramo específico do Direito desenvolve-se a partir da constatação fática da diferenciação social, econômica e política básica entre o empregador e o empregado individualmente considerados, que são os sujeitos da relação jurídica firmada a partir do contrato de trabalho. Daí termos um direito protetivo da figura daquele menos favorecido nesta relação, ou seja, o empregado.

Desse modo, ainda que banhado por interesses em suma contraditórios, já que de um lado pretende assegurar a gestão ótima do pessoal no interesse do capital e do outro consagrar vantagens e direitos em favor dos assalariados, o que o direito trabalhista procura, na verdade, é um equilíbrio entre as forças trabalhador x empresa, e para isso, “a legislação (...) do trabalho é eminentemente desigual porque se propõe a compensar com uma superioridade jurídica a inferioridade econômica do trabalhador” (FOLCHNA, 1936, p. 16 apud VILHENA, 2011, p.2).

Os princípios específicos deste ramo do direito traduzem bem a ideia de proteção ao obreiro nas relações justralhistas. Assim é que encontramos o princípio da norma mais favorável, princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, princípio da condição mais benéfica para o trabalhador, princípio da inalterabilidade contratual lesiva, princípio da intangibilidade salarial, da continuidade da relação de emprego, entre outros, todos eles plenamente compreendidos quando se toma por base aquele da proteção ao trabalhador.

Assim posto, sabendo-se que os princípios são a base, o alicerce sobre os quais se configura todo um ordenamento jurídico, é fácil entender o porquê de toda e qualquer norma de Direito do Trabalho encontrar-se sempre a favor do obreiro, não por injustiça com um dos polos da relação empregatícia, mas por buscar relativizar o aspecto sobretudo econômico, mas também político e social de desigualdade que faticamente existe entre as partes do contrato de trabalho.

A vista disso, conclui-se que os institutos da suspensão e interrupção do contrato de trabalho anteriormente estudados estão em plena consonância com o princípio da proteção ao obreiro, já que pretendem preservar a continuidade do

serviço contratado em razão do empregado. Isso se justifica pelo fato de que a permanência do vínculo empregatício, aliada à integração do trabalhador na estrutura e dinâmica da empresa, gera repercussões favoráveis a este, seja pela maior possibilidade de serem adquiridos novos direitos, ou pelos investimentos educacionais e profissionais que o empregador procura despende com um trabalhador vinculado a longos contratos, ou ainda pela afirmação social do indivíduo favorecida pelo tempo de serviço na empresa (DELGADO, 2011).

Diante disso, é fácil verificar que a questão jurídica trazida pelo Projeto de Lei 3011/2011, ora em estudo, que prevê nova possibilidade de interrupção do contrato de trabalho, encontra-se em plena concórdia com o princípio da proteção ao obreiro. À medida em que visa proteger o vínculo empregatício em face de situação que, como vimos, deve ser tratada com absoluta prioridade pelo ordenamento jurídico que é a doença grave de filho menor ou dependente econômico de quem o empregado tenha a guarda judicial, o que só afirma a coerência da medida pretendida.

2.3 LEGISLAÇÃO COMPARADA: HIPÓTESE DE CABIMENTO DE SITUAÇÃO ANÁLOGA NA LEI 8.112/1990

Observando a construção do projeto de lei ora estudado, tem-se que o seu amparo legal de inspiração foi a legislação protetiva dos funcionários públicos em caso de afastamento para fins de tratamento de doença de pessoa da família.

Assim, conforme disposto na justificativa apresentada ao projeto de lei em estudo, cujo texto pode ser observado na íntegra acima, Aguinaldo Ribeiro (2011) menciona que tal licença assemelha-se àquela concedida ao servidor público nos termos do art. 83 da Lei 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.

O deputado enfatiza, contudo, que o alcance da norma proposta é diferenciado, posto que enquanto o projeto em análise propõe a licença apenas no caso de doença, ou internação hospitalar, de filho menor ou dependente econômico de quem o empregado tenha a guarda judicial, no caso dos servidores o afastamento é concedido por motivo de doença não só nesta hipótese, mas

estendendo-se também àquelas de enfermidade do cônjuge ou companheiro, dos pais, do padrasto ou madrasta e enteado, ou ainda de dependente que viva às expensas do servidor. Assim, vejamos:

LEI Nº 8.112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990

“Art. 1º:

Art. 83. Poderá ser concedida licença ao servidor por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta e enteado, ou dependente que viva a suas expensas e conste do seu assentamento funcional, mediante comprovação por perícia médica oficial. (Redação dada pela Lei nº 11.907, de 2009)

§ 1º A licença somente será deferida se a assistência direta do servidor for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, na forma do disposto no inciso II do art. 44. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 2º A licença de que trata o caput, incluídas as prorrogações, poderá ser concedida a cada período de doze meses nas seguintes condições: (Redação dada pela Lei nº 12.269, de 2010)

I - por até 60 (sessenta) dias, consecutivos ou não, mantida a remuneração do servidor; e (Incluído pela Lei nº 12.269, de 2010)

II - por até 90 (noventa) dias, consecutivos ou não, sem remuneração. (Incluído pela Lei nº 12.269, de 2010)

§ 3º O início do interstício de 12 (doze) meses será contado a partir da data do deferimento da primeira licença concedida. (Incluído pela Lei nº 12.269, de 2010)

§ 4º A soma das licenças remuneradas e das licenças não remuneradas, incluídas as respectivas prorrogações, concedidas em um mesmo período de 12 (doze) meses, observado o disposto no § 3º, não poderá ultrapassar os limites estabelecidos nos incisos I e II do § 2º. (Incluído pela Lei nº 12.269, de 2010).

Em justificativa para aprovação do projeto, afirma-se que ao diminuir o alcance da norma em relação àquela semelhante aplicada aos servidores públicos, designando que a licença seja concedida apenas nos casos de doença grave ou de internação hospitalar de filho menor de idade ou dependente econômico de quem o empregado tenha a guarda judicial, pretende-se não onerar excessivamente a relação empregatícia por ela atingida.

Bem assim, trata-se de mais um caso em que primou-se pela proteção integral à criança, o que, como exposto, é dever previsto na Constituição, e imposto à família, à sociedade e ao Estado. Claro que, por abarcar somente as crianças, não significa em momento algum descaso com as demais figuras que a Lei do Servidor Público apresenta. Mas, tomando-se por base o fato de que nenhuma lei trabalhista do país regulamenta tal situação em favor de nenhum ser humano, seja ele criança,

adulto, ou idoso, o pontapé inicial para que a situação seja abarcada por nosso direito não poderia ser dado de forma diferente, senão por meio daqueles cuja circunstância de serem completamente dependentes dos pais ou responsáveis os torna necessitados de cuidados especiais.

Ao mencionar a semelhança que se estabelece entre o dispositivo da Lei 8.112/1990 e aquele que se pretende instaurar com o projeto, a questão jurídica encontra guarida no caput do art. 5º da nossa Carta Magna, de acordo com o qual “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”.

Assim, se todos são iguais perante a lei, sem qualquer diferenciação de qualquer natureza, porque então os servidores (empregados) públicos gozam do direito de licenciar-se para cuidar de pessoa da família em estado de saúde debilitado e o empregado celetista não tem a mesma oportunidade, nem sequer quando esta pessoa é o próprio filho menor, que para tudo depende de seus responsáveis?

Quando prescreve que “todos são iguais perante a lei”, a Constituição Federal consagra como princípio de nosso ordenamento jurídico a isonomia, indicando a igualdade de todos em relação ao tratamento que lhes é destinado conforme estabelece a ordem dos princípios e direitos humanos que compõe nosso direito, e, para além disso, impõe que esta igualdade se efetive de forma plena, ou seja, “sem distinção de qualquer natureza”, significando dizer que, mesmo a ausência ou insuficiência de norma em determinado caso, jamais poderá ser motivo de não aplicação de direito certo e determinado.

Conforme preleciona Luiz Felipe Nobre Braga (2010), sobre a plausibilidade de se equiparar o tratamento dos empregados celetistas àquele dispensado aos servidores públicos no que tange à licença em análise, trata-se de uma garantia completamente razoável quanto aos aspectos substantivos dos princípios da dignidade da pessoa humana e da isonomia, posto que, a um Estado Constitucional e Humanista de Direito, como se caracteriza o nosso, é intimamente atrelado o respeito à integralidade do ser, conferindo-lhe prerrogativas adequadas de acordo com a preocupação social que apresenta perante o mesmo, ou ainda, propondo a

isonomia frente às dúvidas e contratempos jurídicos que surgem no plano do Direito positivo pátrio.

2.4 PONTOS RELEVANTES NO PROJETO

Diante do que até aqui foi exposto, fica clara a necessidade e possibilidade jurídica da suspensão do contrato de trabalho por motivo de doença grave ou internação hospitalar de filho menor de idade ou dependente econômico de quem o empregado tenha a guarda judicial, conforme propõe o Projeto de Lei Nº 3011/2011, ora em análise. Resta-nos, porém, esmiuçar alguns pontos de tal projeto que classificamos como relevantes.

2.4.1 SUJEITO DE DIREITO DA LICENÇA

O sujeito de direito é todo e qualquer ente apto a ser titular de direitos e ao mesmo tempo adquirir deveres, enquadrando-se neste conceito as pessoas físicas e jurídicas, além do nascituro que, conforme preleciona Maria Helena Diniz (2008, p.35), tem personalidade jurídica formal enquanto detentor de uma expectativa de direitos, e após o nascimento com vida adquire a personalidade jurídica material, quando alcança, de forma efetiva, seus direitos patrimoniais e obrigacionais.

Neste sentido, DIMOLIOUS (2011, p. 219-220) define sujeito de direito nas palavras abaixo:

Sujeito de direito é uma qualidade conferida única e exclusivamente pelo ordenamento jurídico.[...] No âmbito jurídico, o termo sujeito de direito indica as entidades às quais um ordenamento jurídico atribui a faculdade de adquirir e exercer direitos e também de assumir e cumprir obrigações. (DIMOLIOUS, 2011, p. 219-220).

No caso em questão, o sujeito de direito da licença é aquele que vai poder gozar desta, mediante a apresentação de atestado médico que comprove a necessidade de sua presença, em horário incompatível com o horário de trabalho, junto a seu filho menor ou dependente econômico em estado de saúde anormal.

Ou seja, o sujeito de direito da licença em análise é o empregado celetista, o trabalhador, o pai, a mãe, ou o responsável que necessite acompanhar seu filho ou

dependente econômico que se encontre em estado de saúde debilitado, cabendo-lhe ao mesmo tempo o dever de apresentação de atestado médico que comprove a necessidade de sua presença junto ao menor ou dependente.

Claro que a criança ou dependente econômico assistido será o maior beneficiado com a licença, no entanto não é a este que ela é concedida, mas sim ao empregado, o qual terá o direito de se ausentar na circunstância determinada, mantendo resguardado o vínculo trabalhista, e o dever de comprovar a necessidade da ausência por meio de atestado médico.

O que não se pode confundir é o sujeito do direito que se questiona com o sujeito que tem interesse neste direito. O sujeito, ou seja, o obreiro, será o titular do direito que interessará não só a ele, mas à criança ou dependente beneficiado com o acompanhamento previsto.

2.4.2 TEMPO DE DURAÇÃO DA LICENÇA

Já viu-se que de acordo com os parágrafos primeiro e segundo do projeto de lei que se averigua, a licença deverá ser concedida apenas a um dos responsáveis legais pelo menor, neste caso, se ambos forem empregados celetistas. Além disso, tal licença só pode ser deferida se a assistência direta do empregado for indispensável e de modo algum possa ser prestada em simultaneidade com o exercício da atividade profissional, ou desde que, no caso concreto, não seja possível a compensação dos horários.

Partindo-se de uma interpretação teleológica¹ deste ponto, tem-se que o legislador não só diminuiu o alcance da norma em relação àquela semelhante aplicada aos servidores públicos, mas com estas disposições pretende tornar a licença uma norma a ser observada nos casos de absoluta necessidade, de modo que produza a justiça que se pretende no plano real, observando, assim, as exigências econômicas e sociais que se procura atender, em consonância com os princípios do bem comum e da justiça, como determina o art. 5º do Decreto-Lei Nº 4.657 de 4 de setembro de 1942 (Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro).

¹Nesse método interpretativo, o interprete ou aplicador da norma jurídica, sempre terá em vista o fim da lei, ou seja, o resultado que a mesma precisa atingir em sua atuação prática. [...] O intérprete deverá primar pelo fim da lei, assentando que esse e a razão da lei são indicados pelas exigências sociais, conduzindo à compreensão de que o fim prático da norma coincide com o fim apontado pelas exigências sociais (fim social), tendo-se em vista o bem comum. (CANFÃO, 2013)

Apesar de considerar estes aspectos, o deputado Aguinaldo Ribeiro não se preocupou em delimitar o tempo de concessão da licença que propõe, como faz a Lei 8.112/90, sob o argumento de que, primeiramente, a licença proposta no PL 3011/2011 traz hipóteses de aplicação mais restritas do que aquelas previstas para os servidores públicos, já que deverá se dar apenas em razão de doença grave de filho menor de idade ou dependente econômico de quem o empregado tenha a guarda judicial, o que provavelmente lhe fará ser menos requisitada.

Em segundo lugar, por sua vez, atribui a ausência da delimitação do tempo à falta de estabilidade do empregado celetista, que não demorará a retomar suas atividades, pois temerá a dispensa sem justa causa, já que a suspensão contratual não assegura que o vínculo empregatício não seja rompido quando do retorno à normalidade do trabalho, como acontece nos casos de estabilidade provisória. Por estes motivos, propõe que a licença remunerada seja concedida durante o período necessário, mediante atestado médico.

Mas trata-se de medida inadequada, onde o legislador peca ao não estabelecer o limite da licença proposta, por não considerar a aplicação do princípio da isonomia ao caso concreto. Pois, apesar de alegar o menor alcance da norma, e a falta de estabilidade do servidor, o legislador não considerou que, frente a situações idênticas, a norma da forma como propõe, sem limitação, pode acabar por beneficiar mais o empregado celetista do que o servidor público, atingindo assim a proteção integral e prioritária da criança menos favorecida, neste caso, o filho ou dependente econômico do servidor público.

Ora, não é justo que enquanto o pai ou a mãe que sejam trabalhadores celetistas possam acompanhar seu filho em um tratamento de saúde, de forma remunerada, e por tempo ilimitado, um servidor público só possa acompanhar seu filho, com a mesma patologia e tratamento idêntico, percebendo integralmente seu salário, por apenas 2 (dois) meses, limitado a mais 3 (três) meses mas sem remuneração (art. 83, parágrafo 2º, I e II, da Lei nº 8112 de 11 de dezembro de 1990), não podendo ultrapassar tais limites num interstício de 12 (doze) meses, que será contado a partir da data do deferimento da primeira licença concedida (art. 83, parágrafo 3º da Lei nº 8112 de 11 de dezembro de 1990).

Neste sentido, a exemplo do que prevê o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, é correto

que sejam estabelecidos limites para a licença, identificando os prazos em que ela deve ser considerada remunerada ou não.

Também os estatutos dos servidores públicos estaduais e municipais preveem tal licença, estabelecendo um tempo para a mesma. A título de exemplo, temos o estatuto do funcionalismo público do estado da Paraíba (Lei Complementar Nº 58 de 30 de dezembro de 2003) que disciplina a situação no corpo de seu art. 84, segundo o qual:

Art. 84 - Poderá ser concedido licença ao servidor por motivo de doença, comprovada por junta médica oficial, do cônjuge, do companheiro, dos pais, dos filhos, do padrasto, da madrasta, do enteado ou de dependente que viva às suas expensas devidamente indicado no registro funcional.

§ 1º - A licença somente será deferida se a assistência direta do servidor for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com exercício do cargo ou mediante compensação de horário, na forma do disposto no inciso II do artigo 41².

§ 2º - A licença será concedida sem prejuízo da remuneração do cargo efetivo, até trinta dias, podendo ser prorrogada por mais trinta dias, mediante novo parecer de junta médica oficial e, excedidos estes prazos, sem remuneração e sem contagem de tempo de serviço, renovado o exame por junta médica a cada sessenta dias.

§ 3º - A licença de que trata este artigo não poderá ser repetida sem o interstício mínimo de doze meses.

Assim também, o estatuto dos servidores públicos do estado do Rio Grande do Norte (Lei Complementar Nº 122 de 30 de junho de 1994), que disciplina a situação no seu artigo 98, diz que:

Art. 98. Pode ser concedida licença ao servidor por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, padrasto ou madrasta, ascendente, descendente, enteado ou colateral, consanguíneo ou afim, até o segundo grau civil, mediante comprovação por junta médica oficial.

§ 1º. A licença somente é deferida se a assistência direta do servidor for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo ou função.

§ 2º. O prazo da concessão é de até 90 (noventa) dias, prorrogável por igual período, mediante parecer da junta médica, e, excedida essa prorrogação, a licença deixa de ser remunerada.

²Art. 41/ LCE 85/2003- Estatuto dos servidores públicos da Paraíba- O servidor perderá:

- I. a remuneração do dia em que faltar ao serviço;
- II. a parcela de remuneração diária, proporcional aos atrasos, às ausências não justificadas, ressalvadas as concessões de que tratam os artigos 92 e 93, e às saídas antecipadas, salvo na hipótese de compensação de horário, até o mês subsequente ao da ocorrência, a ser estabelecida pela chefia imediata .

Deste modo, diante de todo o exposto, o ideal é que se estabeleça um tempo para que a licença seja concedida, assinalando os limites entre o tempo em que será remunerada e o tempo em que não será, em respeito ao princípio da isonomia que fundamenta nosso ordenamento jurídico, e a exemplo daquilo que prescrevem os estatutos dos servidores públicos da União e Estaduais.

2.4.3 TIPOS DE DOENÇAS CONSIDERADAS GRAVES

A legislação brasileira, de modo especial a Lei 7.713 de 22 de dezembro 1988, que altera a legislação do imposto de renda e dá outras providências, apresenta um rol de doenças consideradas graves, cujos portadores são titulares de direitos e garantias especiais. O Programa Reumatogúia³ apresenta uma listadas doenças consideradas graves em nosso país, o qual foi elaborado a partir das principais leis brasileiras relacionadas ao assunto.⁴

Conforme o programa (2012), são doenças consideradas graves pela nossa legislação: Neoplasia maligna (Câncer), Hanseníase, Espondiloartrose anquilosante, Tuberculose ativa, Alienação mental, Esclerose múltipla, Nefropatia grave, Cegueira, Estado avançado da doença de Paget (osteíte deformante), Paralisia irreversível e incapacitante, Hepatopatia grave, Cardiopatia grave, Contaminação por radiação, com base em conclusão da medicina especializada, Doença de Parkinson, Síndrome da deficiência imunológica adquirida – AIDS, e Fibrose cística (mucoviscidose).

³O Programa Reumatogúia é um projeto desenvolvido e coordenado pela empresa Acalento Projetos e Serviços em Saúde. A Acalento realiza projetos e programas de educação em saúde focados na conscientização da população em geral para a detecção precoce de doenças, para a importância da qualidade de vida, da informação sobre seus direitos e para uma participação cidadã na sociedade.

⁴**Lei nº 7.713, de 22/12/1998** (art. 6º, XIV) – Altera legislação do imposto de renda; **Lei nº 8.112, de 11/12/1990** (art. 184, inciso I; art. 186, inciso I e §1º) - Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civil da União, das autarquias e das fundações públicas federais; **Lei nº 8.213, de 24/07/1991** (art. 1º; art. 18, incisos I, II e III) - Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social; **Lei nº 9.250, de 26/12/1995** (art. 30, § 2º) - Inclui a “fibrose cística – mucoviscidose” no inciso XIV, do art. 6º, da Lei nº 7.713, de 22/12/1988; **Decreto nº 3.000, de 26/03/1999** (art. 39, inciso XXXIII) - Regulamento do Imposto de Renda; **Instrução Normativa SRF nº 15, de 06/02/2001** (art. 5º, inciso XII) - Dispõe sobre normas de tributação relativas à incidência do imposto de renda das pessoas físicas; **Portaria Interministerial MPAS/MS nº 2.998, de 23/08/2001** (art. 1º, inciso IV e art. 2º) - Relação de doenças graves que independem de carência para concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez; **Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/08/01** (art. 9º que alterou o art. 19º da Lei 8.036/90) - Autoriza os portadores de HIV/AIDS e de doenças graves em fase terminal a levantar o saldo do FGTS; e **Lei nº 11.052, de 29/12/2004** (art. 1º que altera o inciso XIV do art. 6º da Lei 7.713/88) - Altera o artigo 6º, XIV, da Lei nº 7.713, de 22/12/1988.

Apesar da legislação pátria qualificar apenas tais doenças como graves, nada impede que um parecer médico considere que a doença de determinada pessoa possui características suficientes para assim também ser reputada, posto que é impossível estarem legalmente previstas todas as doenças graves existentes, de modo que o rol apresentado deve ser considerado exemplificativo. Assim, consoante o princípio da isonomia que rege nosso direito, merece o paciente, cujo laudo pericial atesta a gravidade da enfermidade, os mesmos direitos e garantias que os portadores daquelas doenças previstas legalmente.

Este é também o entendimento da Jurisprudência do nosso país. Neste sentido já decidiu o Superior Tribunal de Justiça – STJ, que:

PROCESSUAL CIVIL E ADMINISTRATIVO. AGRAVO REGIMENTAL NO RECURSO ESPECIAL. SERVIDOR PÚBLICO CIVIL. APOSENTADORIA PROPORCIONAL. REVERSÃO PARA INTEGRAL. DOENÇA GRAVE E INCURÁVEL. ART. 186 DA LEI 8.112/90. ROL EXEMPLIFICATIVO. PROVENTOS INTEGRAIS. POSSIBILIDADE. 1. Não se pode considerar taxativo o rol de doenças descrito no art. 186, I, § 1º, da Lei n. 8.112/90, ante a impossibilidade de se prever todas as doenças consideradas graves, contagiosas e incuráveis, sob pena de ofensa ao Princípio da Isonomia e de "negar o conteúdo valorativo da norma inserta no inciso I do art. 40 da Constituição Federal" (Precedentes: REsp 1.199.475/DF, Rel. Ministra Eliana Calmon, Segunda Turma, DJe 26/08/2010 e REsp 942.530/RS, Ministro Jorge Mussi, Quinta Turma, DJe 29/03/2010). 2. Agravo regimental não provido. (STJ - AgRg no REsp: 1235327 RJ 2011/0026737-8, Relator: Ministro BENEDITO GONÇALVES, Data de Julgamento: 02/08/2012, T1 - PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: DJe 08/08/2012)

Tomando por base tal decisão, o Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro, sustentou que:

APELAÇÃO. DIREITO ADMINISTRATIVO E PREVIDENCIÁRIO. AÇÃO DE REVISÃO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO, CUJO PEDIDO É CUMULADO COM O DE COBRANÇA. SERVIDORA PÚBLICA MUNICIPAL. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ PERMANENTE. DOENÇA GRAVE NÃO PREVISTA EM LEI. RECEBIMENTO DE PROVENTOS PROPORCIONAIS. VIOLAÇÃO DO PRINCÍPIO DA ISONOMIA. Pretende a autora, professora municipal aposentada, o recebimento de proventos integrais e das diferenças devidas a partir de sua inatividade. Servidora aposentada em razão de dependência alcoólica, enfermidade que não se encontra no rol de doenças previstas em lei municipal, que autorizam o recebimento de proventos integrais. Laudo pericial conclusivo no sentido de se tratar de doença grave e de difícil tratamento. Impossibilidade de o legislador prever todas as doenças existentes, haja vista as constantes descobertas da medicina. Necessidade de observar-se o princípio da isonomia. O rol de doenças previsto em lei deve ser considerado exemplificativo. Precedentes do Superior Tribunal de Justiça e desta Corte

Estadual. Denúncia da lide ao Instituto de previdência municipal, responsável direto pelo pagamento dos benefícios previdenciários aos servidores e seus dependentes, o que não afasta a legitimidade do Município réu. Provimento do recurso, na forma do § 1º-A, do artigo 557, do Código de Processo Civil. (TJ-RJ - APL: 477320068190061 RJ 0000047-73.2006.8.19.0061, Relator: DES. DENISE LEVY TREDLER, Data de Julgamento: 15/02/2012, DECIMA NONA CAMARA CIVEL, Data de Publicação: 02/03/2012)

Deste modo, torna-se claro o entendimento de que, mesmo nos casos em que a doença não está legalmente prevista como grave, é possível que o parecer médico a classifique como tal, e, em decorrência do princípio da igualdade, também os portadores de tal doença recebam os benefícios destinados àqueles que portam doenças que encontram-se presentes em nossa lei como graves.

2.4.4 IMPLICAÇÕES FINANCEIRAS PARA A EMPRESA

Aqui encontramos um questionamento interessantíssimo sobre este assunto: a remuneração no período da licença ficaria a cargo do empregador ou da previdência social, como ocorre com o auxílio – doença do empregado?

Quando no último parágrafo da justificativa, o legislador diz: “julgamos que, de forma equilibrada, conseguimos conceder a licença que, até por motivos humanitários se faz necessária, *sem onerar demais o empregador*, mas protegendo o trabalhador e seus filhos”, deixa claro que sua proposta é no sentido de que o empregador será responsável pela remuneração no período da licença.

Mas este é outro ponto que deve ser melhor analisado pelo legislador. Ora, se nem em face do próprio empregado quando enfermo, o empregador arca com todos os custos da relação empregatícia, remunerando apenas os primeiros 15 (quinze) dias de afastamento do empregado (art. 60, § 3º da Lei 8.213 de 24 de julho de 1991⁵, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.), não há lógica em ter que fazê-lo pelo tempo necessário em razão da doença de um filho menor ou dependente econômico de quem o empregado tenha a guarda judicial, como propõe o PL 3011/2011 que se analisa.

⁵**Art. 60 – Lei 8.213/90.** O auxílio-doença será devido ao segurado empregado a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade, e, no caso dos demais segurados, a contar da data do início da incapacidade e enquanto ele permanecer incapaz. (...)

§ 3º Durante os primeiros quinze dias consecutivos ao do afastamento da atividade por motivo de doença, incumbirá à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário integral.

Ao propor a norma, o deputado Aguinaldo Ribeiro não mensurou quão onerosa iria ficar a relação empregatícia por ela atingida, não considerando o reflexo que a mesma causaria principalmente sobre as pequenas empresas, que geram 60% dos empregos formais do nosso país.⁶ (MAPA...2012)

Além do mais, em sendo de responsabilidade do empregador o pagamento integral de tal licença, de acordo com o art. 133, II, da CLT⁷, quando ultrapassados 30 dias da mesma no curso do período aquisitivo, o empregado perderia o direito às suas férias, o que lhe traria prejuízos.

Interessante identificarmos que, o que pesa no direito que se pleiteia é fundamentalmente o motivo do pedido de ausência: a doença que acomete o filho ou dependente econômico de quem o empregado tenha a guarda judicial. Esta é uma questão séria e que envolve o direito fundamental a uma vida digna, quando consideramos a importância da presença dos pais para o desenvolvimento da criança num momento como este.

De acordo com COLLET; OLIVEIRA (1999, p.47, apud DIONÍSIO, 2002), as crianças que durante a hospitalização têm a presença dos seus pais, adaptam-se mais facilmente ao novo ambiente, o que proporciona uma melhor aceitação e, conseqüentemente melhor resposta ao tratamento e recuperação mais rápida. Em contrapartida, crianças que permanecem hospitalizadas sem seus pais apresentam perda de peso, inapetência, desejo de fugir, agressividade, falta de receptividade orgânica ao tratamento e dependência.

Além disso, com a hospitalização da criança, a dinâmica da família é modificada. O estado de saúde em que se encontra o filho gera uma enorme tensão entre seus responsáveis. Neste sentido, Pinto, Ribeiro e Silva (2005, apud SCHNEIDER; MEDEIROS, 2011) destacam que na hospitalização muitos significados são atribuídos ao doente, levando a família a produzir sentimentos originários tanto de fatos reais como imaginários, e manifestados por meio de ações e pensamentos, tais como nervosismo, choro, falta de apetite, e outras alterações comportamentais que demonstram quão difícil é para os pais lidar com tal situação. Conforme CÂMARA (2009, apud SCHNEIDER e MEDEIROS, 2011), a experiência

⁶“segundo dados mais recentes do IBGE, as Micro e Pequenas empresas (MPes) representam 20% do Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro, são responsáveis por 60% dos 94 milhões de empregos no país e constituem 99% dos 6 milhões de estabelecimentos formais existentes no país.” (MAPA...2012)

⁷Art 133, CLT: Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo: II. permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias.

da doença torna-se um aspecto perturbador para a família, pois a criança necessita de dedicação praticamente exclusiva, passando a ser o foco das atenções dos seus cuidadores.

Assim, a ausência dos pais no acompanhamento hospitalar do seu filho afetará o tratamento da criança no que tange à aceitação da enfermidade e o tempo de recuperação, o que, em última análise, refletirá sob o próprio poder público que terá com tais pessoas maiores despesas em razão da demora no tratamento. Além disso, o não acompanhamento do menor enfermo influenciará no rendimento laboral do empregado, que sob forte influência emocional, não terá condições de desempenhar com êxito suas atividades.

Diante disso, fica clara a importância que, não só os empregadores mas, sobretudo, o poder público e a sociedade, devem dar ao tema no sentido de resguardar a saúde e, conseqüentemente, a vida das crianças que se englobam neste caso, cabendo, pois, também à seguridade social arcar com os custos de tal licença, posto que o empregador sozinho não terá condições de fazê-lo.

O artigo 201, I, da nossa Carta Magna na Seção III, Do Capítulo II, Do Título VIII, ao tratar da seguridade social, dispõe que:

Art. 201. CF/88. A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a
I-cobertura dos eventos de doença, invalidez, morte e idade avançada;
(grifo nosso)

O sistema de seguridade social do nosso país baseia-se em três pilares: Saúde; Previdência; e Assistência Social, mas a saúde é o de maior amplitude, pois deve ser garantido a todo cidadão brasileiro e estrangeiro(SILVA, 2013).

O art. 196 da Constituição Federal é claro ao dispor que:

Art. 196. CF/88. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.”

Portanto, a exemplo do que ocorre com o auxílio – enfermidade, entendemos que a própria previdência deveria ser responsável pelo pagamento da licença em questão a partir do 16º dia do afastamento, com base no artigo 60, parágrafo 3º, da Lei 8.213/90 interpretado conforme a Constituição Federal nos seus artigos 5º e 201, I. Assegurando-se, todavia, enquanto remunerada for a licença, os demais efeitos do contrato de trabalho a serem efetivados pelo empregador, a fim de que seja configurada interrupção do contrato de trabalho.

Assim também é o entendimento de Luiz Felipe Nobre Braga, segundo o qual:

Entendemos ser perfeitamente cabível a concessão do benefício para que o empregado regido pela CLT goze de quinze dias de afastamento em razão de doença de pessoa da sua família, pagos pelo empregador, e a partir do décimo sexto dia o mesmo benefício pago pela Previdência Social, conferindo interpretação conforme a constituição (*artigos 5º dos direitos fundamentais e 201, inciso I – "cobertura dos eventos de doença" na parte que toca à Previdência Social*) aos artigos 59 e 60, §3º da Lei n.º 8.213/91 (*dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social*), e, com base no princípio constitucional da igualdade, a extensão interpretativa do artigo 81, inciso I e 83 da Lei n.º 8.112/90 no que toca à possibilidade do benefício, sendo, no entanto, regidos os prazos e condições pelo regime estabelecido quanto à interrupção do contrato de trabalho no sistema geral da CLT. (BRAGA, 2010)

3 DA PLAUSIBILIDADE DA MEDIDA

3.1 O RESPEITO AO VÍNCULO TRABALHISTA EM FACE DA PROTEÇÃO DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES COM DOENÇA GRAVE

Já vimos que além de necessário, é juridicamente possível que a licença do trabalhador celetista, em razão da doença grave de filho menor ou dependente econômico de quem ele tenha a guarda judicial, seja concedida. O vínculo empregatício não deve ser rompido em função de situação profundamente protegida pelo ordenamento jurídico pátrio.

A proteção à criança e a superioridade do interesse da mesma, além da dignidade da pessoa humana, são fundamentos extremamente contundentes na avaliação de cabimento de tal afastamento. Neste tocante, o Direito do Trabalho preza pela continuidade da relação de emprego, que está intimamente ligada às figuras da interrupção e suspensão contratuais. Nas palavras de José Augusto Rodrigues Pinto (2010):

A continuidade da relação de emprego, entre as ideias estruturais do Direito do Trabalho, age como se fora uma fonte de oxigênio alimentando a capacidade de resistência do contrato aos impulsos de sufocação pelo empregador, cuja vontade jurídica é potencializada pela hegemonia econômica, completada pelo poder hierárquico de que dispõe na empresa. Contra esses fatores de forte poder de amesquinamento do empregado na relação jurídica levanta-se o princípio da continuidade da relação de emprego, que, imprimindo no perfil do contrato individual o traço identificador da sucessividade do trato, 'reveste-o de uma virtual couraça protetora de sua duração, a despeito dos choques que, normalmente, o levariam à extinção'. Tem-se aí, pela articulação entre o conceito amparo dos princípios do Direito do Trabalho e o caráter continuado do contrato individual de emprego, constituindo-lhe um tecido que lhe permite sobreviver às paralisações de sua atividade, a razão de ser da figura da suspensão contratual no contexto da relação individual de emprego (PINTO, 2010)

O princípio da continuidade, de que decorre o trato sucessivo do contrato de emprego, visa à conservação da fonte do trabalho, objetivando a segurança econômica do trabalhador e sua incorporação ao organismo empresarial. Por meio dele, evidencia-se que o direito do trabalho dá preferência aos contratos por tempo indeterminado, resiste à dispensa arbitrária, e mantém o pacto laboral nas chamadas interrupção e suspensão contratual (PLÁ RODRIGUÉS, 1978, apud BARROS, 2010).

Assim, o princípio da continuidade da relação empregatícia, unido aos tantos outros princípios do direito trabalhista, revela a proteção ao obreiro, que terá seu contrato paralisado, mas não extinto, frente às situações que tenham o condão de suspender ou interromper a execução do mesmo, salvaguardando o caráter social do direito do trabalho, na medida em que preza pela duração do emprego como meio de favorecer a segurança econômica do trabalhador e de sua família, além de seu crescimento pessoal com a duradoura participação junto à empresa.

Vemos, pois, que a continuidade da relação empregatícia é objetivo que perpassa pelo Direito do Trabalho. Os institutos da suspensão e interrupção contratuais estão para que seja garantida esta continuação diante de determinadas situações, as quais são reveladas de forma imperativa ou voluntária, ou seja, manifestadas legalmente, ou manifestadas pela vontade dos contratantes (unilateral ou bilateralmente); sendo que todas elas consideradas de relevante interesse e necessidade para as partes ou uma delas, a ponto de não quebrarem por definitivo o vínculo trabalhista, tendo em vista os fins específicos do direito social em questão (PINTO, 2010).

A questão em torno da qual gira este estudo é de relevância tamanha, chegando a ser considerada de cunho humanitário pelo proponente do Projeto de Lei 3011/2011. Atualmente, o principal diploma proclamador dos direitos humanos é a Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada pela Organização das Nações Unidas – ONU em 1948. Nela são reconhecidos como direitos fundamentais de todas as pessoas, a vida, a dignidade, a segurança, a liberdade, a igualdade perante à lei, a propriedade e o trabalho, entre outros.

Tal declaração estabelece preceito específico relativo às crianças e adolescentes em seu art. 25º, § 2º, que diz: “A maternidade e a infância têm direito a *cuidados e assistência especiais*. Todas as crianças nascidas dentro ou fora do matrimônio, gozarão da mesma proteção social.” Esta disposição nos permite concluir que os direitos fundamentais das crianças e adolescentes compõem um capítulo especial no âmbito dos direitos humanos (VELASQUEZ, mprs.mp.br).

De fato, todos os direitos fundamentais dos quais gozam as crianças e adolescentes são banhados pelo princípio da prioridade, de acordo com o qual sua proteção e satisfação devem ser levantados e assegurados pelo Estado antes de todos os outros. Ou seja, a todos os indivíduos são reconhecidos direitos

fundamentais, expressão de sua dignidade, no entanto, aqueles relativos às crianças e adolescentes virão sempre em primeiro lugar (VELASQUEZ, mprs.mp.br).

Como vimos anteriormente, a ausência dos pais junto de seu filho quando hospitalizado pode provocar neste uma forte perda de peso, inapetência, desejo de fugir, agressividade, falta de receptividade orgânica ao tratamento e dependência, (COLLET; OLIVEIRA 1999, p.47, apud DIONÍSIO, 2002), o que agrava ainda mais o quadro da criança que já encontra-se enferma. Tal observação permite classificar a questão como problema de saúde, um direito fundamental social assegurado a todo e qualquer cidadão, conforme dispõe o art. 6º da CF, e que deve ser prestado com preferência às crianças e adolescentes.

Assim posto, cumpre destacar a grande relevância e necessidade do acompanhamento médico hospitalar a um filho ou dependente econômico de quem o empregado tenha a guarda judicial, e que fora diagnosticado com doença grave. A proteção à criança permite classificar a situação como prioridade no ordenamento jurídico, tratando-se, pois, de motivo plausível para a concessão de licença remunerada, ou seja, é motivo que pode salvaguardar o vínculo empregatício constituído, em face da sua importância e primazia na solução.

3.2 RESPONSABILIDADE DO DEVER DE CUIDAR DO MENOR NOS ARTIGOS. 227 DA CF/88 E 4º DO ECA

A condição de ser humano em desenvolvimento em que se encontram as crianças e os adolescentes assegura-lhes diversos direitos fundamentais, cujo dever de prestação ultrapassa a instituição familiar, adentra na sociedade e atinge o Poder Público em todas as suas esferas. Assim é o que podemos concluir a partir da redação do art. 24 do chamado Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, aprovado pela ONU em 1966:

Art. 24. PIDCP. Toda criança tem direito, sem discriminação alguma por motivos de raça, cor, sexo, idioma, religião, origem nacional ou social, posição econômica ou nascimento, às medidas de proteção que sua condição de menor requer, tanto por parte de sua família como da sociedade e do Estado.

Tal diploma foi inspirador da legislação interna de vários Estados (ILANUD, 2009), a exemplo do Brasil, que deixa isso bem claro com a redação do caput do artigo 227 da CF/88:

Art. 227. CF/88. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

Também o artigo 4º do ECA é claro nesse sentido:

Art. 4º. ECA. É dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária.

Observamos que praticamente ambos os artigos são idênticos, divergindo apenas em três pontos: quando, no art. 4º do ECA, a comunidade também é incluída como responsável por assegurar os direitos fundamentais das crianças e adolescentes; quando a estes direitos é acrescido o direito ao esporte no art. 4º do ECA, e, por fim, quando a última parte do art. 227 da CF/88 traz o dever dos mesmos responsáveis colocarem as crianças e os adolescentes à salvo da negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão, disposição que encontra-se presente, na realidade, no art. art. 5º do ECA, segundo o qual:

Art. 5º. ECA. Nenhuma criança ou adolescente será objeto de qualquer forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão, punido na forma da lei qualquer atentado, por ação ou omissão, aos seus direitos fundamentais.

Mas aqui, não são as pequenas divergências entre os dispositivos legais que interessam para o estudo, e sim os atores nomeados a se responsabilizar pelo cuidado integral e prioritário que deve ser dispensado à criança e ao adolescente,

quais sejam, a família, a comunidade, a sociedade em geral e o Poder Público, aos quais cabe o dever de cuidado de forma conjunta, solidária.

O art. 4º do ECA, cuja redação praticamente reproduz a primeira parte do enunciado do art. 227, caput, da CF, deixa claro que a defesa dos direitos fundamentais assegurados à criança e ao adolescente é tarefa que deve ocorrer a partir de uma ação conjunta e articulada entre família, comunidade/sociedade e Poder Público (em todas as esferas de governo - conforme arts. 86 e 100, par. único, inciso III, do ECA), não se limitando apenas a um órgão ou entidade (DIGIÁCOMO& DIGIÁCOMO, 2010).

Nos termos de relatório emitido pelo Instituto Latino-Americano para a Prevenção do Delito e Tratamento do Delinquente – ILANUD (2009), temos que:

O *caput* do artigo 4º também impõe uma co-responsabilidade entre a família, a comunidade, a sociedade e o Poder Público pela garantia dos direitos da criança e do adolescente. Trata-se de uma responsabilidade solidária na medida em que, a cada um destes protagonistas, atuando em dimensões distintas, cabe a promoção e proteção de todos os direitos assegurados em lei. Neste caso, a integralidade pode ser verificada através das ações amplas, diversificadas e interdependentes realizadas por estes protagonistas no que tange aos deveres que possuem para garantia dos direitos da população infanto-juvenil. (ILANUD, 2009)

A responsabilidade entre os atores nomeados para cuidar das crianças e adolescentes caracteriza-se, pois, como solidária. No Direito Civil existe solidariedade “quando, na mesma relação jurídica obrigacional, concorre pluralidade de credores e ou de devedores, cada credor com direito e cada devedor obrigado à dívida toda, *in solidum*” (AZEVEDO, 2004, p. 96).

Para Maria Helena Diniz (2007, p. 155), obrigação solidária é aquela em que, “havendo multiplicidade de credores ou de devedores, ou de uns e outros, cada credor terá direito à totalidade da prestação, como se fosse o único credor, ou cada devedor estará obrigado pelo débito todo, como se fosse o único devedor”. Assim é o que estabelece o artigo 264 do Código Civil 2002, segundo o qual “há solidariedade, quando na mesma obrigação concorre mais de um credor, ou mais de um devedor, cada um com direito, ou obrigado, à dívida toda”

No caso em análise, a solidariedade está presente no polo ativo da relação jurídica, quando a família, a comunidade, a sociedade em geral e o Poder Público, são solidariamente responsáveis por assegurar às crianças e adolescentes os

direitos fundamentais previstos nos dispositivos citados, cada um responsabilizando-se pelo todo, mas dentro de suas respectivas áreas de atuação, “não cabendo a qualquer dessas entidades assumir com exclusividade as tarefas, nem ficando alguma delas isenta de responsabilidade” (DALLARI, 1992).

Nota-se que as figuras responsabilizadas são exatamente os agrupamentos sociais que constituem formas básicas de convivência existentes em nosso meio. É como se o legislador estivesse querendo dizer que, assegurar com prioridade esses direitos às crianças e adolescentes é papel de todos aqueles que direta ou indiretamente fazem parte das suas vidas.

Os motivos pelos quais a responsabilidade em apreço recai sobre as entidades descritas na lei são muito bem explicitados por Dalmo de Abreu Dallari (1992). Segundo o jurista paulista:

Ao acrescentar a comunidade à enumeração constante da Constituição, o legislador apenas destacou uma espécie de agrupamento que existe dentro da sociedade e que se caracteriza pela vinculação mais estreita entre seus membros, que adotam valores e costumes comuns. Foi bem inspirada essa referência expressa à comunidade, pois os grupos comunitários, mais do que o restante da sociedade, podem mais facilmente saber em que medida os direitos das crianças e dos adolescentes estão assegurados ou negados em seu meio, bem como os riscos a que eles estão sujeitos.

É a comunidade quem recebe os benefícios imediatos do bom tratamento dispensado às crianças e aos adolescentes, sendo também imediatamente prejudicada quando, por alguma razão que ela pode mais facilmente identificar, alguma criança ou algum adolescente adota comportamento prejudicial à boa convivência.

A responsabilidade da família, universalmente reconhecida como um dever moral, decorre da consanguinidade e do fato de ser o primeiro ambiente em que a criança toma contato com a vida social. Além disso, pela proximidade física, que geralmente se mantém, é a família quem, em primeiro lugar, pode conhecer as necessidades, deficiências e possibilidades da criança, estando, assim, apta a dar a primeira proteção. Também em relação ao adolescente, é na família, como regra geral, que ele tem maior intimidade e a possibilidade de revelar mais rapidamente suas deficiências e as agressões e ameaças que estiver sofrendo. (...)

Ao mencionar o dever do Poder Público em relação à criança e ao adolescente, o Estatuto quer referir-se ao Estado, por todas as suas expressões. (...)

Não existe qualquer disposição constitucional reservando à União, aos Estados ou aos Municípios a competência para a prestação de serviços visando, especificamente, à garantia dos direitos ou à proteção da infância e da juventude. E, pelo art. 23, que enumera as matérias para as quais a União, os Estados, os Municípios e o Distrito Federal são conjuntamente competentes, encontram-se vários incisos que incluem os cuidados de crianças e adolescentes.

Assim, pois, todos esses setores da organização pública são responsáveis pela adoção de providências que ajudem as crianças e os

adolescentes a terem acesso aos seus direitos, recebendo a necessária proteção.

Finalmente, cabe dizer alguma coisa sobre a responsabilidade da sociedade em geral, segundo a expressão do art. 4º do Estatuto. A solidariedade humana é uma necessidade natural e um dever moral de todos os seres humanos. (...) Todos dependem de muitos outros para sobreviver, e não há uma só pessoa que não receba muito, direta ou indiretamente, das demais.

Aí está o fundamento da solidariedade e da responsabilidade. Como as crianças e os adolescentes são mais dependentes e mais vulneráveis a todas as formas de violência, é justo que toda a sociedade seja legalmente responsável por eles. Além de ser um dever moral, é da conveniência da sociedade assumir essa responsabilidade, para que a falta de apoio não seja fator de discriminações e desajustes, que, por sua vez, levarão à prática de atos antissociais.(DALLARI, 1992)

Neste mesmo sentido, porém não tão detalhado, são os comentários ao art. 4º do ECA, de Murillo José Digiácomo e Ildeara de Amorim Digiácomo (2010, p. 6), segundo os quais:

Não por acaso, a família foi relacionada como a primeira das instituições convocadas a atuar na defesa dos direitos de crianças e adolescentes, haja vista que todo o trabalho desenvolvido em benefício destes deve ocorrer preferencialmente no âmbito familiar (vide também os princípios relacionados no art. 100, par. único, incisos IX e X, do ECA). Outra também não foi a razão de o direito à convivência familiar ter sido expressamente relacionado como um dos direitos fundamentais a serem assegurados com absoluta prioridade à criança e ao adolescente (arts. 4º, caput c/c 19 e sgts., do ECA e art. 227, da CF), tendo o legislador estatutário, como resposta ao enunciado do art. 226, caput, da CF, estabelecido inúmeros mecanismos de proteção à família (vide arts. 19, §3º, 23, par. único, 101, inciso IV e 129, incisos I a IV, todos do ECA), que também se encontram presentes em outros Diplomas (neste sentido, vide arts. 2º, inciso I, primeira parte c/c 23, par. único, ambos da Lei nº 8.742/1993 - LOAS). Sobre o dever de toda e qualquer pessoa zelar pelo bem estar e pelo respeito aos direitos de crianças e adolescentes, vide ainda o disposto nos arts. 18 e 70, do ECA. (DIGIÁCOMO; DIGIÁCOMO, 2010, p.6)

Assim posto, fica claro que tanto a família, como a comunidade, a sociedade e o Poder Público têm o dever de conjuntamente assegurar com prioridade os direitos fundamentais das crianças e adolescentes, agindo em dimensões distintas para que tal empreitada se efetive, mas cientes de que o dever cumpre a todos, pois a omissão de um poderá refletir não somente sobre ele, mas também sobre os demais.

Outrossim, não por acaso tais entidades são nomeadas como responsáveis pelo cumprimento do dever em questão, mas pela condição peculiar de cuidado que cada uma exerce sobre a infância e a juventude. Assim, enquanto a família se

caracteriza como responsável em razão de ser o primeiro contato social da criança, estando, pois, mais próxima da mesma em todo seu desenvolvimento, a comunidade/sociedade é designada porque tem o dever de zelar pelo bem de todos os que a constituem, primordialmente daqueles que comporão o seu futuro, e o Poder Público, em todas as suas esferas, por ter o compromisso de assegurar o desenvolvimento de toda a nação.

3.3 O ATENDIMENTO AOS PRINCÍPIOS DO ORDENAMENTO JURÍDICO

O intuito deste tópico não é outro senão enfatizar a importância que os princípios exercem sobre a formação do ordenamento jurídico. Apesar de ter sido assunto anteriormente mencionado, a completude do presente trabalho se averigua com uma análise mais profunda, porém não exaustiva, desse momentoso assunto, examinando de modo especial os princípios da proteção ao trabalhador e da proteção integral à criança e ao adolescente aplicados ao caso em análise.

Nas ciências, a palavra *princípio* corresponde à noção de proposições ideais, fundamentais, que informam o conhecimento, as quais são construídas a partir de uma certa realidade e que direcionam a compreensão da realidade examinada (DELGADO, 2011, p. 180-181).

Os princípios são fundamentos, são proposições basilares, são o alicerce sustentador de todas as estruturas que se seguem. Para o Direito, os princípios compõem a base que irá informar e inspirar as normas jurídicas (MARTINS, 2008, p. 44).

Para Amauri Mascaro Nascimento (2010, p. 111), os princípios jurídicos são “valores que o Direito reconhece como ideias fundantes do ordenamento jurídico, dos quais as regras jurídicas não devem afastar-se para que possam cumprir adequadamente seus fins”.

Além de terem papel crucial no processo de construção das normas jurídicas, na fase de aplicação da regra de Direito, os princípios podem também ser: informativos ou descritivos, quando cumprem papel relevante na interpretação do Direito; normativos subsidiários, quando atuam como normas supletivas no processo de integração jurídica; ou ainda, normativos concorrentes quando atuam como as

próprias normas, independentemente da presença de lacuna jurídica (DELGADO, 2011).

Neste sentido é o conceito trazido por Renato Saraiva:

Princípios são proposições genéricas que servem de fundamento e inspiração para o legislador na elaboração da norma positivada, atuando também como forma de integração da norma, suprimindo as lacunas e omissões da lei, exercendo, ainda, importante função operando como baliza orientadora na interpretação de determinado dispositivo pelo operador do Direito. [...] exercem, pois, uma tríplice função: informativa, normativa e interpretativa. (SARAIVA, p. 31, 2008)

Para Alice Monteiro de Barros, por sua vez:

Os princípios gerais do Direito são as ideias fundamentais sobre a organização jurídica de uma comunidade, emanados da consciência social, que cumprem funções fundamentadoras, interpretativas e supletivas, a respeito de seu total ordenamento jurídico. (BARROS, p. 173, 2010)

Percebe-se que Alice Monteiro de Barros utiliza a expressão *princípios gerais*, isto porque existem os princípios gerais do Direito, e também os princípios específicos de cada ramo desta ciência.

Os princípios gerais tendem a incorporar as diretrizes centrais da própria noção do Direito, e se irradiam por todos os segmentos da ordem jurídica, cumprindo o papel de assegurar a organização e coerência de todo o sistema jurídico de uma sociedade política, preservando a noção de unidade da ordem jurídica, mantendo o direito como um efetivo sistema, ou seja, um conjunto de parte coordenadas (DELGADO, 2011).

Por sua vez, tomando-se por exemplo o enfoque do Direito do Trabalho, os princípios peculiares ou específicos a essa disciplina são conceituados como as “linhas diretrizes ou postulados que inspiram o sentido das normas trabalhistas e configuram a regulamentação das relações de trabalho, conforme critérios distintos dos que podem encontrar-se em outros ramos do Direito” (GARCIA, 1960, p. 247, apud BARROS, 2010, p. 180).

Assim, os princípios gerais são base presente na estruturação de todos os ramos da ciência jurídica, já os princípios específicos, como a própria denominação permite compreender, são princípios peculiares a cada ramo do Direito.

Ambos, porém, não fogem da ideia central atribuída ao instituto como um todo, qual seja, a de que são fundamento, alicerce da ciência que informam, importando serem respeitados em qualquer uma de suas funções, seja naquela de informar o legislador, ou na de orientar o Juiz na sua atividade interpretativa, ou ainda, na de integrar o Direito, conforme sua função normativa.

3.3.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

Muitos são os princípios informadores do ramo justrabalhista. Maurício Godinho Delgado elenca um grupo de nove princípios⁸ desse ramo jurídico, os quais formam o que ele denomina núcleo basilar dos princípios especiais do Direito do Trabalho. Segundo o autor, são assim caracterizados, por que além de incorporarem a essência da função teleológica do Direito do Trabalho, possuem abrangência ampla e geral do conjunto desse ramo jurídico, sem entrar em confronto com importantes princípios jurídicos gerais (DELGADO, 2011, p. 191).

Mas, importa-nos no presente estudo esmiuçar um dos princípios do Direito do Trabalho, qual seja o princípio da proteção ao obreiro, ou princípio tutelar ou, ainda, princípio protetivo, o qual constitui o centro deste ramo jurídico, uma vez que influi na sua própria perspectiva ao constituir-se, desenvolver-se e atuar como direito (DELGADO, p 192, 2011).

Neste sentido é que Américo Plá Rodríguez (1975, apud NASCIMENTO, 2010, p. 126) considera o princípio da proteção ao trabalhador como aquele *maior* do Direito do Trabalho, por ser coerente com suas finalidades, já que este ramo jurídico, almejando equilibrar a relação empregatícia, é destinado a tutelar o obreiro, compensando a inferioridade em que ele se encontra no contrato de trabalho pela sua posição de dependência do empregador com a proteção do mesmo em detrimento do patrão, almejando equilibrar a relação empregatícia.

Neste sentido, Alice Monteiro de Barros conceitua:

⁸ Princípio da proteção; princípio da norma mais favorável; princípio da imperatividade das normas trabalhistas; princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas; princípio da condição mais benéfica; princípio da inalterabilidade contratual lesiva; princípio da intangibilidade contratual; princípio da primazia da realidade sobre a forma e princípio da continuidade da relação de emprego.

O princípio da proteção é consubstanciado na norma e na condição mais favorável, cujo fundamento se subsume à essência do Direito do Trabalho. Seu propósito consiste em tentar corrigir desigualdades, criando uma superioridade jurídica em favor do empregado, diante da sua condição de hipossuficiência. (BARROS, 2010, p. 181)

Também Mauricio Godinho Delgado preleciona que o princípio da proteção ao trabalhador:

Informa que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia - o obreiro – visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho (DELGADO, 2011, p. 192).

De acordo com lição de Américo Plá Rodriguez (1975, apud, NASCIMENTO, 2010, p. 126) e Renato Saraiva (2008, p. 32-34), o princípio tutelar desmembra-se ainda em outros três, quais sejam o princípio do in dubio pro operário, o princípio da condição mais benéfica e o princípio da aplicação da norma mais favorável.

Conforme os autores mencionados, de modo sucinto, pelo princípio do in dubio pro operário temos que quando da análise de um preceito trabalhista, o intérprete deverá optar sempre pela interpretação mais favorável ao obreiro. Pelo princípio da condição mais benéfica, tem-se que as vantagens estabelecidas em contrato ou no regulamento da empresa em favor do empregado, prevalecerão mesmo diante da edição de norma superveniente que disponha sobre a mesma matéria, mas apresente nível de proteção menor. E, por fim, de acordo com o princípio da aplicação da norma mais favorável, quando duas ou mais normas operantes possam ser aplicadas ao caso concreto, prevalecerá aquela mais favorável ao obreiro, independentemente da hierarquia.

O princípio da aplicação da norma mais favorável deve atuar também no processo de elaboração da regra jurídica, pois as novas disposições legais devem estabelecer regras mais favoráveis aos trabalhadores, em razão daquilo que dispõe a parte final do caput do art. 7º da nossa Carta Magna, a qual elenca vários direitos dos trabalhadores, e menciona “... além de outros que visem à melhoria de sua condição social” (SARAIVA, 2008, p. 33).

Tudo isso deixa claro o que já foi explicitado no primeiro capítulo deste trabalho, quando mencionamos que toda a estruturação normativa do ramo jurídico em questão desenvolve-se a partir da constatação fática da diferenciação social,

econômica e política entre os polos da relação contratual trabalhista, e por isso, temos um direito protetivo daquele menos favorecido nesta relação jurídica, ou seja, o empregado.

Diante do exposto, temos que o PL 3011/2011 que propõe uma nova hipótese de suspensão parcial ou interrupção do contrato de trabalho, em razão de uma causa tão humanitária como é a doença ou internação hospitalar de filho menor ou dependente econômico de quem o empregado tenha a guarda judicial, pretende proteger o obreiro menos favorecido, resguardando seu vínculo empregatício, prezando pela continuidade da relação de emprego.

Se a necessidade da medida é de extrema importância, outro não deve ser o entendimento senão a aprovação do projeto com as alterações que lhe sejam devidas, em respeito ao princípio da proteção ao obreiro que deve nortear toda e qualquer norma trabalhista.

3.3.2 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO INTEGRAL À CRIANÇA E AO ADOLESCENTE

Como vimos, o Direito da Criança e do Adolescente também apresenta princípios específicos que o informam, a exemplo do princípio da prioridade absoluta, princípio do melhor interesse, princípio da cooperação e princípio da municipalização (VILAS-BÔAS, 2011). Porém, “o mais evidente princípio do Direito da Criança e do Adolescente é aquele de vinculação à Teoria da Proteção Integral, previsto no art. 227, da Constituição Federal e também no Estatuto da Criança e do Adolescente, nos artigos 1º e 3º” (CUSTÓDIO, 2008, p.32).

No que tange aos Direitos das Crianças e Adolescentes, o nosso ordenamento jurídico passou por duas fases. A primeira foi marcada pela teoria da situação irregular, esculpida no antigo Código de Menores (Lei nº 6.697/79), de acordo com a qual as crianças e adolescentes não eram considerados titulares de direitos, sendo percebidos pelo Estado apenas quando se encontravam em situação irregular, ou seja, quando não estivessem inseridos numa família, ou ainda, quando tivessem atentado contra o ordenamento jurídico (MIRANDA, 2012).

A segunda fase, por sua vez, é marcada pela teoria da proteção integral à criança e ao adolescente, a qual adentrou em nosso sistema de normas jurídicas com o advento da Constituição Federal de 1988, e vem informando este direito até

então. Ela reverte o olhar sobre a criança e o adolescente dispensado pela antiga teoria da situação irregular, pois, com ela, tais sujeitos deixaram de ser objeto de medidas judiciais e passaram a ser titulares de todos os direitos fundamentais à pessoa humana (MIRANDA, 2012).

O Brasil adotou a teoria da proteção integral a partir da influência de normas de caráter internacional que há muito cultivavam essa ideia, salientando que foi com a Declaração Internacional dos Direitos da Criança, adotada pela ONU, aos 29 de novembro de 1959, que a proteção especial ao menor efetivamente veio à tona no âmbito internacional, quando ficou estabelecido que a criança, em consequência da sua maturidade física e mental, necessita de proteção e cuidados singulares, inclusive proteção legal adequada antes e depois do nascimento, e que a humanidade deve a ela o melhor de seus esforços (MENDES, 2006).

Na nossa Constituição, o legislador pátrio estabeleceu direitos fundamentais para a criança e o adolescente, dando-lhes garantias e prioridades necessárias ao seu estado de desenvolvimento. Por outro lado, o ECA – Lei nº 8.069/90 veio regulamentar este artigo constitucional, passando a tratar estes sujeitos como detentores de vários direitos até então inexistentes, e deixando claro no seu art. 1º que “esta lei dispõe sobre a proteção integral à criança e ao adolescente” (MENDES, 2006).

Vida, saúde, alimentação, educação, esporte, lazer, profissionalização, cultura, dignidade, respeito, liberdade e convivência familiar e comunitária são direitos assegurados pela nossa legislação à infância e à juventude, e é justamente isso que caracteriza a proteção integral que deve ser dada às crianças e adolescentes, pois ao dispor dessa maneira, a Constituição deixa claro que crianças e adolescentes são sujeitos de direitos, os quais devem ainda ser assegurados com absoluta prioridade pela família, comunidade, sociedade em geral e poder público.

Neste sentido, conscientes de que o direito que se propõe com o PL 3011/2011 tem reflexos profundos sobre a saúde da criança, que necessita do acompanhamento do seu responsável em atendimentos médicos ou internação hospitalar em casos de doenças graves, à luz da proteção integral, não há razão para que tal projeto, com as modificações necessárias, não seja aprovado, passando a vigorar em benefício não só do empregado, mas principalmente da

própria criança, tudo em respeito aos princípios da proteção ao trabalhador, e da criança e do adolescente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O direito se constrói sob os fundamentos delineados nos princípios que o informam. O princípio da proteção ao obreiro que perpassa por todas as normas justralhistas, evidencia-se também na continuidade da relação de emprego pretendida com os institutos da suspensão e interrupção do contrato de trabalho, que em determinadas hipóteses, resguardam o vínculo empregatício mesmo na ausência de cumprimento das obrigações dos contratantes, o que repercute de modo favorável ao obreiro não só pela segurança econômica gerada, mas também pelas vantagens intelectuais e de afirmação social que longos contratos ocasionam.

Analisado o projeto de Lei 3011/2011 em todos os seus elementos, percebe-se que o interesse de que seja inserida na Consolidação das Leis do Trabalho uma nova hipótese de suspensão do contrato de emprego que permita ao trabalhador ausentar-se do serviço sem prejuízo do seu salário em razão da doença grave de filho menor ou dependente econômico de quem o empregado tenha a guarda judicial, não é apenas do obreiro, mas é, principalmente, da criança beneficiada com tal medida.

Neste sentido, o princípio da proteção integral à criança e ao adolescente acolhido pelo ordenamento jurídico pátrio ilumina com substancial atenção tal proposta de lei, na medida em que impõe à família, à comunidade, à sociedade em geral e ao Poder Público, o dever de assegurar, com absoluta prioridade, os direitos fundamentais das crianças e dos adolescentes, dentre eles a saúde, dignidade e convivência familiar, em razão da sua condição especialíssima de pessoa em desenvolvimento.

Além disso, também o princípio do interesse superior da criança banha tal projeto de pertinência, quando reza que a perspectiva dos melhores interesses das crianças e dos adolescentes deve ser critério para todos os atos relacionados ao atendimento de suas necessidades, devendo orientar todas as ações dos responsáveis por assegurar seus direitos nas tomadas de decisões no que tange às oportunidades e facilidades que melhor alcançam os interesses das crianças envolvidas.

Mas apesar da pertinência perante o ordenamento jurídico pátrio, concluímos que o presente projeto merece ser revisado em dois pontos: quando estabelece que a licença deverá ser concedida pelo tempo necessário, bem como quando justifica que os encargos financeiros da medida devem recair sobre a empresa contratante.

Discorda-se do primeiro, pela simples razão de que, se o projeto de lei em questão tem na Lei 8.112/90 sua inspiração quanto à licença para cuidar de pessoa doente, observado o princípio da isonomia que informa nosso direito, não é justo que tal precedente seja quebrado, ao permitir que a licença seja concedida por tempo indeterminado ao trabalhador celetista, quando a lei do servidor público limita no tempo o gozo do benefício.

Por sua vez, o segundo ponto chamou atenção pelo fato do legislador justificar que os encargos financeiros da medida ficariam sob a responsabilidade da empresa contratante, o que não faz sentido, uma vez que, nem mesmo o próprio auxílio doença do empregado é tratado desta forma, além de que isso iria tornar demasiadamente onerosa a relação de emprego.

Neste tocante, tal medida deve acompanhar o raciocínio do auxílio enfermidade do empregado, onde o empregador será responsável por arcar com os custos dos primeiros quinze dias de licença, e a partir do 16º dia esse encargo passaria à Previdência Social, com base no artigo 60, parágrafo 3º, da Lei 8.213/90 interpretado conforme a Constituição Federal nos seus artigos 5º e 201, I. Assegurando-se, todavia, enquanto remunerada for a licença, os demais efeitos do contrato de trabalho a serem efetivados pelo empregador, a fim de que seja configurada interrupção do contrato de trabalho.

A necessidade das alterações verificadas não importa, contudo, desmerecimento do projeto de lei como um todo, cujo principal objetivo, qual seja a concessão da licença no caso concreto, como vimos, encontra base fortíssima tanto no princípio mestre do direito do trabalho, aquele da proteção ao trabalhador, ao prezar pela continuação do vínculo empregatício, como também no princípio da proteção integral à criança e ao adolescente e naquele da superioridade do interesse da criança. Todos concatenados na necessidade de promoção da dignidade da pessoa humana, fundamento da ordem jurídica em que estamos inseridos, cuja presença, neste contexto, materializa-se na humanidade da norma que se pretende.

Referências Bibliográficas

AZEVEDO, Álvaro Villaça. **Teoria Geral das Obrigações**. São Paulo: Atlas, 2004.

A CRIAÇÃO da CLT. Publicado no site: TST – Tribunal Superior do Trabalho. Sine locum, 2013. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/70-anos-clt/historia>> Acesso em 28 de dezembro 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª edição. São Paulo: LTR, 2010.

BRASIL, **Lei nº 8.213 de 24 de junho de 1991**. Brasília. Disponível em: <http://www.mprn.mp.br/controle/file/legislacao/regime%20juridico/LC%20122_30_0_6_1994%20-%20Regime%20Jur%C3%ADdico.pdf> Acesso em 26 de janeiro de 2015.

BRASIL, **Lei Imperial nº 3.353 de 13 de maio de 1888**. Capitania do Rio de Janeiro. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LIM/LIM3353.htm> Acesso em 20 de dez. de 2014.

BRASIL, **Lei nº 8112 de 11 de dezembro de 1990**. Brasília. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm> Acesso em 13 de janeiro de 2015.

BRASIL, **Decreto - Lei nº 4.657 de 4 de setembro de 1942**. Rio de Janeiro. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De14657.htm> Acesso em 16 de janeiro de 2015.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil, Poder Executivo, Rio de Janeiro, DF, 9 ago. 1943. Secção 1, p. 11937-11985.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRAGA, Luiz Felipe Nobre. **Licença por doença em pessoa da família para trabalhadores regidos pela CLT: cabimento do mandado de injunção.** Jus Navigandi, Teresina, ano 15, n. 2700, 22 nov. 2010. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/17875>>. Acesso em: 08 fev. 2015.

COSTA, Antonio Carlos Gomes da. Natureza e implantação do novo direito da criança e do adolescente. In: PEREIRA, Tânia da Silva (Coord.). Estatuto da Criança e do Adolescente: Lei 8.069/90: estudos sócio-jurídicos. Rio de Janeiro: Renovar, 1992, p. 19.

CUSTÓDIO, André Viana. **Teoria da proteção integral: pressuposto para compreensão do Direito da Criança e do Adolescente.** Revista do Direito. v.29, p.22 – 43, sine locum, 2008. Disponível em: <<http://online.unisc.br/seer/index.php/direito/article/view/657/454>> Acesso em 12 de janeiro de 2015.

CANFÃO, Olívio Albino. **Métodos de interpretação jurídica à luz do horizonte hermenêutico.** Direito Unifacs, Revista Eletrônica Mensal, Salvador, 2013. Disponível em:<<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/2715/1967>> Acesso em 28 de janeiro de 2015.

COSTA, Helcio Mendes da. **Evolução Histórica do Direito do Trabalho, Geral e no Brasil.** JurisWay, Belo Horizonte, out/2010. Disponível em:<http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4553> Acesso em: 08 de dezembro de 2014.

DIGIÁCOMO, Murillo José; DIGIÁCOMO, Ildeara de Amorim. **Estatuto da Criança e do Adolescente Anotado e Interpretado.** Curitiba. 2010. Disponível em: http://www.appfoz.com.br/wp-content/uploads/2013/05/ECA_comentado1.pdf Acesso em 05 de fevereiro de 2015.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Disponível em: <http://www.dudh.org.br/wp-content/uploads/2014/12/dudh.pdf> Acesso em 2 de fevereiro de 2015.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro. Volume 2. Teoria Geral das Obrigações.** São Paulo: Saraiva, 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª edição. São Paulo: LTr, 2011.

DOENÇAS consideradas graves pela legislação vigente. Portal Reumatogua, sine locum, 2012. Disponível em: <<http://www.reumatogua.com.br/interna.php?cat=55&id=43&menu=55>> Acesso em 04 de dezembro de 2014.

DINIZ, Maria Helena. **Código Civil anotado**. 13 ed.; São Paulo: Saraiva, 2008

ESTATUTO da Criança e do Adolescente Comentado, organizado por M. Cury, A.F. Amaral e Silva e E. G. Mendez. *Comentários do ILANUD. Artigo 4. Livro 1. Disponível em: <<http://www.promenino.org.br/noticias/arquivo/eca-comentado-artigo-4-livro-1---tema-dever-de-todos>>* Acesso em 05 de fevereiro de 2015.

ESTATUTO da Criança e do Adolescente Comentado, organizado por M. Cury, A.F. Amaral e Silva e E. G. Mendez. *Comentário de DALLARI, Dalmo de Abreu. Artigo 4. Livro 1. Disponível em: <<http://www.promenino.org.br/noticias/arquivo/eca-comentado-artigo-4-livro-1---tema-dever-de-todos>>* Acesso em 05 de fevereiro de 2015.

FRANZESE, Eraldo Aurélio Rodrigues. **O empregador é obrigado a aceitar atestado de acompanhamento de filhos menores ao médico?** A tribuna. Santos, jun/2013. Disponível em: <<http://atdigital.com.br/direitodotrabalho/2013/06/o-empregador-e-obrigado-a-aceitar-atestado-de-acompanhamento-de-filhos-menores-ao-medico/>> Acesso em 30 de novembro de 2014.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª edição. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

GONÇALVES, Camila de Jesus Melo. **Breves considerações sobre o princípio do melhor interesse da criança e do adolescente**. REVISTA BRASILEIRA DE FILOSOFIA - VOL.236. Ano 60. jan/juN 2011. Disponível em: http://www.editoramagister.com/doutrina_23385195_BREVES_CONSIDERACOES_SOBRE_O_PRINCIPIO_DO_MELHOR_INTERESSE_DA_CRIANCA_E_DO_ADOL_ESCENTE.aspx Acesso em 13 de janeiro de 2015.

HISTÓRIA da OIT. Publicado no site: OIT - Organização Internacional do Trabalho - Escritório no Brasil. Brasília, fev/2012. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/content/hist%C3%B3ria>> Acesso em 21 de dezembro de 2014.

LEIS trabalhistas. Publicado no site: Trabalhos Feitos. Sine locum, out/2013. Disponível em: <http://www.trabalhosfeitos.com/ensaios/Leis-Trabalhistas/39763915.html> Acesso em: 15 de dezembro de 2014.

LIMA, Miguel M. Alves. **O Direito da Criança e do Adolescente: fundamentos para uma abordagem principiológica.** Tese (Doutorado em Direito) - Curso de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

KUMAGAI, Cibele; MARTA, Taís Nader. **Princípio da dignidade da pessoa humana.** In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIII, n. 77, jun/2010. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7830 . Acesso em 21 de janeiro de 2015.

MONTEIRO, Mychelle Pinheiro. **A suspensão do contrato de trabalho e a obrigatoriedade de manutenção do plano de saúde.** **Jus Navigandi**, Teresina, ano _____ 15, n. _____ 2660, 13 out. 2010. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/17607>>. Acesso em: 13 de dezembro de 2014.

MARÇAL, Vinicius de Medeiros. **SUJEITO DE DIREITO: DIREITOS DE PERSONALIADE E SUA DISPONIBILIDADE RELATIVA.** sine locum, [s.d.]. Disponível em <http://inter temas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/viewFile/2343/1874>. Acesso em 03 de fevereiro de 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** 35ª edição. São Paulo: LTR, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 26ª edição. São Paulo: Atlas, 2010.

PARAÍBA, **Lei Complementar Estadual nº 85 de 30 de dezembro de 2003.** Paraíba, Brasil. Disponível em: <<http://www.sspcpb.com.br/estatutofppbnovo.htm>> Acesso em 22 de janeiro de 2015.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **ASPECTOS ESSENCIAIS DA SUSPENSÃO CONTRATUAL TRABALHISTA**. Site do TRT da 9ª região, Curitiba, dez/2010. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/apej/artigos_doutrina_jarp_09.asp> Acesso em 01 de fev. de 2015.

Processo nº TRT-10 - **RO: 571201101910005 DF 00571-2011-019-10-00-5**, Relator: Desembargador Brasilino Santos Ramos, Data de Julgamento: 03/08/2011, 2ª Turma, Data de Publicação: 19/08/2011 no DEJT. Disponível em: <http://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24300347/recurso-ordinario-ro-571201101910005-df-00571-2011-019-10-00-5-ro-trt-10> Acesso em 10 janeiro de 2015.

Processo nº TST - **AIRR: 463004020135170010**, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 04/06/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/06/2014) <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/122797852/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-463004020135170010> Acesso em 10 de janeiro de 2015.

Processo nº STJ - **AgRg no REsp: 1235327 RJ 2011/0026737-8**, Relator: Ministro BENEDITO GONÇALVES, Data de Julgamento: 02/08/2012, T1 - PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: DJe 08/08/2012. Disponível em: <<http://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/22142256/agravo-regimental-no-recurso-especial-agrg-no-resp-1235327-rj-2011-0026737-8-stj>> Acesso em 05 de fevereiro de 2015.

TJ-RJ - **APL: 477320068190061 RJ 0000047-73.2006.8.19.0061**, Relator: DES. DENISE LEVY TREDLER, Data de Julgamento: 15/02/2012, DECIMA NONA CAMARA CIVEL, Data de Publicação: 02/03/2012. Disponível em: <<http://tj-rj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21280219/apelacao-apl-477320068190061-rj-0000047-7320068190061-tjrj>> Acesso em 08 de fevereiro de 2015.

RIO GRANDE DO NORTE, **Lei Complementar Estadual nº 122 de 30 de junho de 1994**. Rio Grande do Norte, Brasil. Disponível em: <http://www.mprn.mp.br/controle/file/legislacao/regime%20juridico/LC%20122_30_06_1994%20-%20Regime%20Jur%C3%ADdico.pdf> Acesso em 22 de janeiro de 2015.

ROSADO, Sandra. **Inteiro Teor do Projeto de Lei 6.243/2005**. Disponível em: <<http://www.portaldocomercio.org.br/sipd/default.aspx?arquivo=7372&id=29153>> Acesso em: 11 de janeiro de 2015.

ROCHA, Carmen Lúcia Antunes. **O princípio da dignidade da pessoa humana e a exclusão social**. Revista Interesse Público. São Paulo: Notadez, ano 1, n. 4, p. 72, out./dez. 1999.

Schneider, Carine Marlene; Medeiros, Letícia Galery. **Criança hospitalizada e o impacto emocional gerado nos pais**. Unoesc & Ciência – ACHS, Joaçaba, v. 2, n. 2, p. 140-154, jul./dez. 2011. Disponível em: <http://editora.unoesc.edu.br/index.php/achs/article/viewFile/741/pdf_216> Acesso em: 29 de jan. de 2015.

SILVA, Antonio Pedro Ferreira da. **Sistema de seguridade social**. Jus Navigandi, Teresina, ano 19, n. 3938, 13 abr. 2014. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/27644>>. Acesso em: 02 fev. 2015.

SARAIVA, Renato; MANFREDINI, Aryanna; SOUTO, Rafael Tonassi. **CLT - Consolidação das Leis do Trabalho**. 11ª edição. São Paulo: Método, 2014.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Direito do Trabalho: Esboço de sua formação e atualidade**. Trabalhos Feitos. Sine locum, [s.d.]. Disponível em: <<http://www.trabalhosfeitos.com/ensaios/Direito-Do-Trabalho-Esbo%C3%A7o-De-Sua/51885140.html>> Acesso em 27 de dezembro de 2014.

VILAS-BÔAS, Renata Malta. **A doutrina da proteção integral e os Princípios Norteadores do Direito da Infância e Juventude**. *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIV, n. 94, nov/2011. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10588&revista_caderno=12>. Acesso em 07 de janeiro 2015.

VELASQUEZ, Miguel Granato. DIREITOS HUMANOS DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES. Site do Ministério Público do Rio Grande do Sul. [s.d.] Disponível em: <<http://www.mprs.mp.br/infancia/doutrina/id455.htm>> Acesso em 10 de fev. de 2015.