

## INFORMATIVO JURÍDICO 06/2016 DIRECIONADO AOS EMPRESÁRIOS LOTÉRICOS DO ESTADO DO PARANÁ.

INFOJUR/SINLOPAR/CARDOSOEMARQUESADVOGADOS.06/2016

Prezados Lotéricos

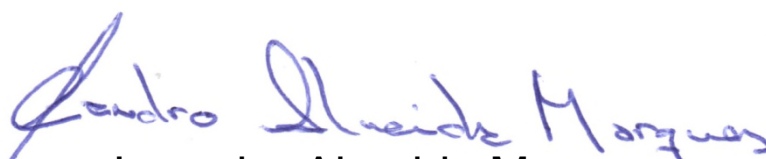
No informativo jurídico 05/2016 (já encaminhado aos senhores), abordamos o tema: **DEMISSÃO DE FUNCIONÁRIOS APÓS RETORNAREM DO PERÍODO DE AFASTAMENTO** (atestados médicos e gravidez)..

Neste número, trataremos da **OBRIGATORIEDADE DO EMPREGADOR EM ACEITAR ATESTADO DE ACOMPANHAMENTO DE FILHOS MENORES AO MÉDICO.**

Quinzenalmente, é postado via e-mail e também publicado no site do sinlopar ([www.sinlopar.com.br](http://www.sinlopar.com.br)), um informativo contendo dicas sobre os assuntos jurídicos mais corriqueiros no ambiente lotérico, para sanar as principais dúvidas e atuar na prevenção de possíveis demandas.

Sugestões sobre novos temas a serem abordados nos próximos informativos, devem ser encaminhadas para a secretaria do sinlopar ([www.sinlopar.com.br](http://www.sinlopar.com.br)) com o seguinte título – novo tema para o informativo jurídico quinzenal.

DESDE JÁ AGRADECEMOS A ATENÇÃO.



**Leandro Almeida Marques**

Advogado, Consultor Jurídico do SINLOPAR,

Sócio fundador do escritório CARDOSO & MARQUES ADVOGADOS e presidente da Academia Brasileira de Direito Civil Aeronáutico (ABdCAE).



Curitiba 15/11/2016

O empregador é obrigado a aceitar atestado de acompanhamento de filhos menores ao médico ?

A legislação brasileira, não prevê nenhum tipo de abono de faltas na situação do empregado ter que se ausentar do trabalho para levar filho ao médico, seja ele menor ou não, precisando ficar internado ou não. As ausências consideradas justificadas pela CLT estão elencadas no artigo 473 e não contemplam a ausência para acompanhamento de filho menor ao médico.

Em muitas categorias, a norma coletiva de trabalho disciplina essa situação, admitindo licença do empregado remunerada ou não, impondo limites de ausências, enfim, regula essa delicada situação. O Tribunal Superior do Trabalho 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."

Entretanto, não havendo norma coletiva, não existe lei que obrigue o empregador a conceder licença ou remunerar a ausência do empregado que acompanha filho menor doente ao médico ou em internação hospitalar. O artigo 2º da Lei 8069/90 considera criança a pessoa até 12 anos de idade e adolescente de 12 a 18 anos de idade.

Como forma de melhor solução, na hipótese de não existir nenhuma previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho, é aplicar o bom senso e empregador pode fazer o empregado compensar as horas de ausência no trabalho em outro dia para que não sofra prejuízos no seu salário.

Pode ainda o empregador adotar uma política de abono de faltas, respeitando um limite mensal ou semestral, como forma de disciplinar essa relação na ausência da legislação.

De qualquer forma, não se deve considerar a ausência para acompanhamento de filho doente ao médico como falta funcional para efeito de aplicação de punição.

O judiciário, em algumas situações tem reconhecido o direito de ausência remunerada do trabalhador para acompanhamento de tratamento de filho menor, buscando fundamento na Constituição Federal e no Estatuto da Criança. Nesse sentido decidiu o Tribunal Regional do Trabalho do Paraná:

*"Ausência ao trabalho para acompanhamento de filho menor à consulta médica. Devolução de descontos. O art. 473 da CLT, não inclui dentre as ausências justificadas ali previstas as decorrentes de acompanhamento do filho menor à consulta médica. Não obstante, deve ser assegurado à trabalhadora o salário dos dias de ausência por motivo de acompanhamento do filho menor em atendimento médico, com vistas à efetivação do direito fundamental do menor à saúde, previsto no art. 227 da Constituição Federal (Art. 227. 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) e também no art. 4º, da Lei nº 8.069/1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente). Trata-se de direito fundamental a ser garantido, obrigatoriamente e em caráter prioritário, por toda a sociedade. Tendo em conta essa garantia alcançada ao menor, imprescindível que se propicie à mãe (no caso) o direito de ausentar-se do trabalho para acompanhar o atendimento médico do filho menor, que se encontra com saúde debilitada, sem que seja essa penalizada com a perda do salário. Recurso do autor ao qual se dá provimento." (TRT 09ª R. – Proc. 11738-2011-664-09-00-2 – (Ac. 55650-2012) – 3ª T. – Rel. Des. Archimedes Castro Campos Júnior – DJe 30.11.2012)*

O assunto é delicado por envolver a saúde da criança a quem os pais têm o dever de cuidar. Por outro lado, o empregador tem o direito de dispor da mão de obra contratada. Uma das soluções seria o Estado, através do sistema de previdência assumir a responsabilidade pela remuneração do trabalhador ausente para acompanhamento de filho





**Cardoso & Marques**  
Advogados



menor ao médico ou em internação hospitalar. Entretanto, sem legislação específica que discipline a matéria deve ser usado o bom senso.

Espero poder ter esclarecido as principais dúvidas com relação a este assunto e fiquem atentos ao próximo informativo jurídico, pois abordaremos o seguinte tema:

### **VALE TRANSPORTE, VALE REFEIÇÃO & CESTA BÁSICA.**

Não deixem de conferir !

**Leandro Almeida Marques**

Advogado, Consultor Jurídico do SINLOPAR,  
Sócio fundador do escritório CARDOSO & MARQUES ADVOGADOS e presidente da Academia Brasileira de Direito Civil Aeronáutico (ABdCAE).



[www.cardosoemarques.adv.br](http://www.cardosoemarques.adv.br)

Curitiba - PR  
R. São Sebastião, 558 - Conj.02  
Anhú - CEP 80.540-050  
Tel: (+55 41) 3076.6969

Rio de Janeiro - RJ  
R. Conde de Benfim, 297 - Sl.804  
Pça Saens Penha - Tijuca - CEP 20.520-051  
Fone: (+55 21) 3437.3630