

# UMA BREVE ANÁLISE SOBRE AS CONSEQUÊNCIAS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIAS ACERCA DA INCAPACIDADE LABORATIVA À LUZ DA PROTEÇÃO PARENTAL<sup>1/</sup>

## A BRIEF ANALYSIS OF THE LABOR AND SOCIAL SECURITY CONSEQUENCES ABOUT LABORATORY DISABILITY IN THE LIGHT OF PARENTAL PROTECTION

*Nicolý Poturlhak Letenskí<sup>2</sup>*

**SUMÁRIO:** *1 Introdução. 2 Um aspecto geral dos contratos de trabalho na esfera privada e a previsão na CLT para suspensão e interrupção do contrato de trabalho. 3 Uma análise constitucional, trabalhista, previdenciária e jurisprudencial acerca da justa necessidade de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho nos casos de acompanhamento de dependentes ao médico. 4 Diagnóstico sobre os projetos de lei que visam conceder a licença e o benefício previdenciário sugerido. 5 Uma análise perante o direito comparado. 6 Conclusões. Referências.*

**RESUMO:** O presente trabalho pretende demonstrar a necessidade de regular as hipóteses de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho para acompanhamento de dependentes ao médico, considerando que a legislação vigente, especificamente, artigo 473, inciso XI, da Consolidação das Leis do Trabalho, mostra-se insuficiente. Com este objetivo, proceder-se-á a apresentação do conceito dos referidos institutos justralhistas que obstam os efeitos das cláusulas do referido contrato (suspensão e interrupção), trazendo à baila as consequências que este afastamento, para cumprimento deveres familiares, sem proteção legal acarreta, tudo pautado em uma análise da jurisprudência, projetos de lei, legislação alienígena e brasileira. Derradeiramente, demonstrar-se-á os casos de aplicabilidade da interrupção e da suspensão do contrato de trabalho, indicando o responsável pelos encargos financeiros e a necessidade de implementação de benefício previdenciário que garanta a subsistência do trabalhador afastado do trabalho para acompanhar

---

<sup>1</sup> Trabalho de Conclusão do Curso apresentado como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, orientado pelo Professor Mestre Cesar Dallabrida Junior.

<sup>2</sup> Acadêmica do Curso de Direito no Centro Universitário Integrado de Campo Mourão – PR. E-mail: nicoly\_pl@hotmail.com

dependentes ao médico. O trabalho tem como base pesquisas bibliográficas, doutrinas, jurisprudência e legislação pertinente a matéria.

**PALAVRAS-CHAVE:** Afastamento. Acompanhamento ao médico. Proteção parental. Auxílio incapacidade laborativa temporária.

**ABSTRACT:** The present work intends to demonstrate the need to regulate as a hypothesis of suspension or suspension of the employment contract to accompany dependents to the doctor, considering that the current legislation, specifically, article 47, item XI, of the Consolidation of Labor Laws, shows itself to be insufficient. With this objective, proceed to the inclusion of the legal effects, include the effects that this objective to fulfill the duties without legal protection, all concepts, will include as consequences that this objective to fulfill the duties without legal protection. based on an analysis of Brazilian legislation, bills, foreign and Brazilian legislation. Finally, the cases of application of the suspension and suspension of the employment contract will be demonstrated, indicating the person responsible for the financial burden and the need to implement a social security benefit that guarantees the worker's subsistence alongside dependent medical work. The work is based on bibliographic research, doctrines, jurisprudence and legislation relevant to a matter.

**KEYWORDS:** Removal. Follow-up to the doctor. Parental protection. Parental disability aid.

## 1 INTRODUÇÃO

A Constituição Federal e a legislação trabalhista e previdenciária salvaguardam direitos dos indivíduos enquanto trabalhadores e segurados da Previdência Social, como garantia de um contrato, resguardada a possibilidade de interrupção e suspensão deste, mediante o recebimento de benefícios previdenciários na forma da lei.

Como hipótese de suspensão do contrato de trabalho cita-se o afastamento em decorrência de doença que o empregado se encontra acometido.

Já como hipótese de interrupção está prevista a possibilidade de se ausentar da atividade laborativa por 01 (um) dia ao ano para acompanhar filho menor de 06 (seis) anos em consulta médica.

No entanto, evidencia-se que apesar da concessão do direito supra, este se mostra em dissonância com as demais obrigações do empregado enquanto pai e filho, nos termos do Estatuto da Criança e do Adolescente e Estatuto do Idoso,

uma vez que impõe à garantia o limite de idade de 06 (seis) anos, sem incluir os dependentes maiores de 06 (seis) anos, mas ainda incapazes, conforme os ditames do Código Civil, além de não contemplar a hipótese de ausentar-se do emprego para prestar assistência aos pais, como incumbe a Constituição Federal.

Outrossim, nota-se a omissão legislativa nos casos em que este período de ausência ao trabalho é superior a 01 (um) dia ao ano, não prevendo suas consequências no contrato de trabalho.

Dito isso, verifica-se que caso o empregado falte ao trabalho em situação não contemplada pela legislação, o empregador procederá desconto salarial ou eventual dispensa, e se o empregado não se ausenta da atividade laboral para cumprir suas obrigações familiares, pode incorrer em crime.

Ocorre que a situação supra se mostra ainda mais problemática quando o empregado precisa acompanhar seus dependentes durante todo um tratamento médico, que pode perdurar anos e até mesmo ocorrer em outra cidade.

Nessa perspectiva, ainda que previsto prazo superior no artigo 473, inciso XI, da Consolidação das Leis do Trabalho, ou seja, como hipótese de interrupção, não se mostra razoável que o empregador arque com o salário do empregado afastado, de igual modo, vislumbra-se que não é plausível que o empregado fique sem sua fonte de sustento.

Desta forma, o presente trabalho pretende demonstrar a necessidade de regular os casos de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho para acompanhamento de dependentes ao médico, a fim de modular as consequências destas faltas, principalmente, quanto à garantia salarial e empregatícia, uma vez que a omissão da legislação trabalhista neste sentido é prejudicial, já que não contempla todos os dependentes do empregado e não estipula um prazo razoável.

Para elaboração do presente trabalho, utilizou-se do método dedutivo, através de pesquisa bibliográfica, análise de artigos científicos, legislação, projetos de lei e jurisprudência, bem como, procedimentalmente, o método comparativo, por meio do confronto da legislação infraconstitucional, constitucional, nacional e alienígena.

## **2 UM ASPECTO GERAL DOS CONTRATOS DE TRABALHO NA ESFERA PRIVADA E A PREVISÃO NA CLT PARA SUSPENSÃO E INTERRUPTÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho em 1943 e da Constituição Federal em 1988, diversos direitos foram conferidos ao trabalhador brasileiro, dentre eles a constituição de um contrato de trabalho onde são aduzidas as obrigações do empregado e empregador, conforme dispõe o artigo 442, combinado com os artigos 2º e 3º, todos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expreso, correspondente à relação de emprego.

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Carlos Henrique Bezerra Leite (2022, p. 746) conceitua contrato de trabalho como: “negócio jurídico regulado pelo direito do trabalho que estabelece um conjunto de direitos e deveres para o empregado e para o empregador”.

Desta forma, verifica-se que o contrato de trabalho se refere ao acordo firmado entre aquele que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço (empregador) e a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (empregado).

Inobstante, evidencia-se nos artigos 471 a 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, a possibilidade de suspensão e interrupção deste contrato de trabalho, sendo estas consideradas figuras justralhistas que obstam os efeitos das cláusulas do referido contrato, acarretando consequências jurídicas distintas nas obrigações do empregado e empregador, sem extinguir este acordo, uma vez que um dos princípios basilares do direito do trabalho é a continuidade da relação de emprego. Por esta razão, somente em algumas situações será possível a paralisação provisória, parcial ou total do contrato de trabalho.

Salienta-se que, apesar da legislação trabalhista nomear os institutos supra como suspensão e interrupção do contrato de trabalho, alguns doutrinadores, sob o rigor científico, defendem que se trata de suspensão e interrupção dos efeitos do contrato, e não deste propriamente dito.

Nesse sentido, Carlos Henrique Bezerra Leite (2022, p. 1009) elenca efeitos comuns da interrupção e suspensão do contrato de trabalho:

Tanto a suspensão quanto a interrupção produzem efeitos comuns, quais sejam: a) a continuidade do vínculo empregatício; b) o direito de o empregado retornar ao emprego, com direito a “todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa” (CLT, art. 471); c) a impossibilidade de extinção do contrato, por ato unilateral.

Desta forma, tem-se que, enquanto a suspensão do contrato de trabalho consiste na cessação da obrigação principal do empregado (prestar serviço) e do empregador (pagar salário), a interrupção do contrato de trabalho ocorre quando a obrigação principal do empregado cessa temporariamente, mas a obrigação principal do empregador continua normalmente, assim como conceitua Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1262):

A suspensão contratual é a sustação temporária dos principais efeitos do contrato de trabalho no tocante às partes, em virtude de um fato juridicamente relevante, sem ruptura, contudo, do vínculo contratual formado. É a sustação ampliada e recíproca de efeitos contratuais, preservado, porém, o vínculo entre as partes.

Já a interrupção contratual é a sustação temporária da principal obrigação do empregado no contrato de trabalho (prestação de trabalho e disponibilidade perante o empregador), em virtude de um fato juridicamente relevante, mantidas em vigor todas as demais cláusulas contratuais. Como se vê, é a interrupção a sustação restrita e unilateral de efeitos contratuais.

Da análise do artigo 473, inciso XI, da Consolidação das Leis do Trabalho, vislumbra-se que dentre as hipóteses de interrupção do contrato de trabalho, está prevista a possibilidade do empregado faltar ao trabalho, sem prejuízo do salário, por 01 (um) dia ao ano para acompanhar filho menor de 06 (seis) anos em consulta médica, com o escopo de propiciar o exercício do poder familiar e cumprimento dos deveres constitucionais e infraconstitucionais impostos ao genitor.

No entanto, apesar da concessão do direito supra, este se mostra em dissonância com as demais obrigações decorrentes do poder familiar do empregado, como será demonstrado a seguir.

### **3 UMA ANÁLISE CONSTITUCIONAL, TRABALHISTA, PREVIDENCIÁRIA E JURISPRUDENCIAL ACERCA DA JUSTA NECESSIDADE DE SUSPENSÃO OU INTERRUPTÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NOS CASOS DE ACOMPANHAMENTO DE DEPENDENTES AO MÉDICO**

Como mencionado acima, a legislação trabalhista prevê situações que possibilitam a paralisação temporária da prestação de serviço, com ou sem prejuízo da remuneração, respectivamente, suspensão e interrupção do contrato de trabalho.

Dentre as hipóteses de interrupção evidencia-se a disposta no artigo 473, inciso XI, da CLT, que concede ao empregado a possibilidade de faltar ao trabalho, sem prejuízo do salário, por 01 (um) dia ao ano para acompanhar filho de até 06 (seis) anos em consulta médica.

No entanto, em que pese a referida garantia, verifica-se a sua insuficiência e incompatibilidade com a Constituição Federal e demais legislações infraconstitucionais, como Estatuto do Idoso, Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e Código Civil (CC), sobretudo quanto a idade do dependente e tempo de afastamento sem prejuízo da remuneração previstos no referido dispositivo legal.

Acerca da insuficiência e incompatibilidade quanto a idade prevista no artigo 473, inciso XI, da CLT, 06 (seis) anos, ressalta-se que a pessoa somente adquire capacidade civil plena ao completar 18 (dezoito) anos, conforme aduz o artigo 5º do Código Civil, e que a criança e o adolescente - considerados, nos termos do artigo 2º do Estatuto da Criança e do Adolescente, criança a pessoa até 12 (doze) anos de idade incompletos, e adolescente entre 12 (doze) e 18 (dezoito) anos de idade - são incapazes de praticar os atos da vida civil sem representação, como ir a uma consulta médica e comprar medicamentos, ou seja, apesar do artigo prever a possibilidade de acompanhar filho ao médico, este precisa ter até 06 (seis) anos, ocorrendo omissão legislativa e prejuízo ao empregado ausência de previsão

contemplando filho até 18 (dezoito) anos, que não pode praticar todos os atos da vida civil sem a devida representação.

Por consequência, evidencia-se que esta representação recai sobre os pais, uma vez que detentores do poder familiar, o qual consoante a lição de Gagliano e Filho (2018, p. 1077) é entendido como:

Complexo de direitos e obrigações reconhecidos aos pais, em razão e nos limites da autoridade parental que exercem em face dos seus filhos, enquanto menores e incapazes.

Nesse sentido é o que dispõe o artigo 227 da Constituição Federal, artigo 22 do Estatuto da Criança e do Adolescente, artigo 1.634 do Código Civil e artigo 18 da Convenção sobre os Direitos da Criança (Decreto nº 99.710/90).

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.

Art. 22. Aos pais incumbe o dever de sustento, guarda e educação dos filhos menores, cabendo-lhes ainda, no interesse destes, a obrigação de cumprir e fazer cumprir as determinações judiciais.

Art. 1.634. Compete a ambos os pais, qualquer que seja a sua situação conjugal, o pleno exercício do poder familiar, que consiste em, quanto aos filhos: I - dirigir-lhes a criação e a educação; VII - representá-los judicial e extrajudicialmente até os 16 (dezesseis) anos, nos atos da vida civil, e assisti-los, após essa idade, nos atos em que forem partes, suprindo-lhes o consentimento;

Artigo 18: 1. Os Estados Partes envidarão os seus melhores esforços a fim de assegurar o reconhecimento do princípio de que ambos os pais têm obrigações comuns com relação à educação e ao desenvolvimento da criança. Caberá aos pais ou, quando for o caso, aos representantes legais, a responsabilidade primordial pela educação e pelo desenvolvimento da criança. Sua preocupação fundamental visará ao interesse maior da criança. 2. A fim de garantir e promover os direitos enunciados na presente convenção, os Estados Partes prestarão assistência adequada aos pais e aos representantes legais para o desempenho de suas funções no que tange à educação da criança e assegurarão a criação de instituições, instalações e serviços para o cuidado das crianças.

Ressalta-se que, apesar do referido Decreto aduzir quanto ao direito à educação, o mesmo deve ser aplicado ao direito à saúde, uma vez que ambos são direitos básicos de todos os indivíduos, conforme assegura o artigo 6º e 196 da Constituição Federal e considerado direito fundamental da criança e do adolescente, conforme previsto no artigo 7º da Lei 8.069/90 (Estatuto da Criança e do Adolescente).

Inobstante, vislumbra-se que o artigo 4º do Estatuto da Criança e do Adolescente dispõe sobre o dever da família e do poder público, assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida e à saúde.

Nesse diapasão, faz-se necessário trazer à baila o que dispõe Stefaniak e Clemente (2014, p. 3) ao apresentarem o conflito entre o cumprimento do contrato de trabalho e o exercício do poder familiar:

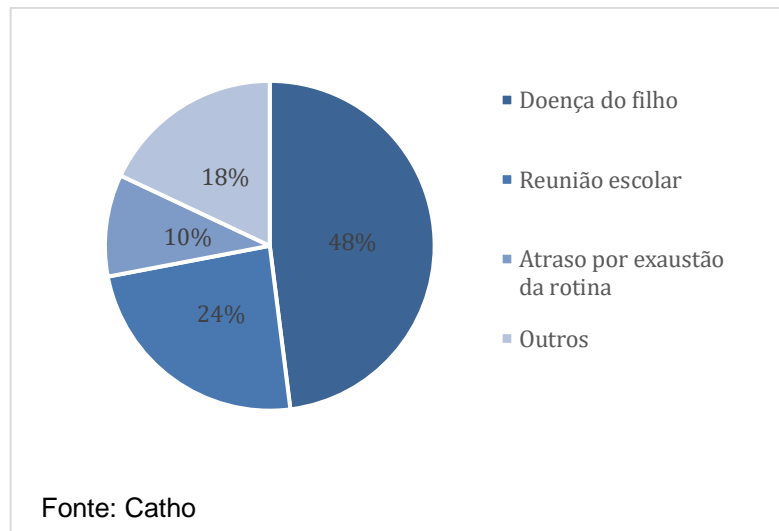
Assim, diante da necessidade dos pais trabalharem para exercerem o dever de sustento e de ser defeso a estes o não cumprimento dos deveres inerentes ao poder familiar, torna-se inevitável o conflito diário entre direitos fundamentais de igual importância, direito ao trabalho e o direito da criança e do adolescente ao cuidado de seus pais e à um tratamento médico efetivo, diante de enfermidade do menor e da necessidade de descumprimento do contrato de trabalho, em virtude da falta ao trabalho para levar menor ao médico ou para acompanhar seu tratamento.

Da mesma forma lecionam Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2019, p. 910):

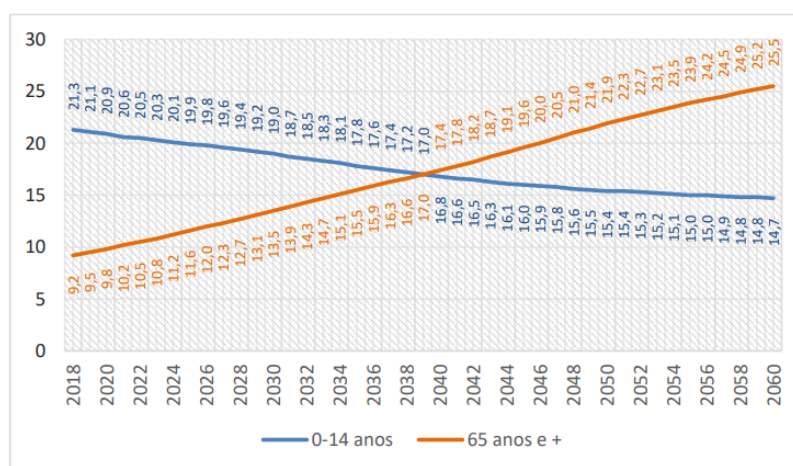
A mãe ou o pai que falta ao serviço para levar o filho ao médico deve ter a justificativa quanto à sua ausência. Os pais têm o dever legal de zelar pelos filhos (poder familiar) (arts. 1.634 e 1.635, CC). Justificativa essa mencionada expressamente em alguns instrumentos normativos. A Lei 13.257/16, a qual trata das políticas públicas para a primeira infância, incluiu os incisos X e XII ao art. 473, dispondo que são faltas abonadas: (a) até 2 dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período da gravidez de esposa ou companheira; (b) 1 dia por ano para acompanhar filho de até 6 anos em consulta médica.

Segundo a pesquisa desenvolvida pela Catho (2022), 30% das mulheres e 7% dos homens já deixaram de alguma forma o mercado de trabalho para cuidar dos filhos, sendo que a principal problemática apontada reside na falta ao emprego quando os filhos adoecem, conforme apresentado no gráfico abaixo:





Ademais, nota-se que os filhos maiores são responsáveis por seus genitores, conforme previsto no artigo 229 e 230 da Constituição Federal e artigo 3º do Estatuto do Idoso (Lei 10.741/2003), sendo dever da família e do Estado salvaguardar os direitos dos maiores de 60 anos (idoso, nos termos do artigo 1º da Lei 10.741/2003), situação que há omissão completa da legislação, que se apresenta agravada nos próximos anos, considerando que IBGE estima que em 2060, o percentual da população com 65 anos ou mais de idade chegará a 25,5% (58,2 milhões de pessoas), como se verifica no gráfico abaixo:



Fonte: MS/SVS/DASNT/CGIAE – Projeção da População, edição 2019 do IBGE.

Impende destacar que deixar uma criança ou idoso desamparado pode constituir crime de abandono de incapaz ou maus tratos, como previsto no artigo 133 e 136 do Código Penal.

Assim, é evidente que o trabalhador possui obrigações impostas pela Constituição Federal, como o dever de cuidado, proteção e tutela de seus filhos e pais, e que a garantia do artigo 473, inciso XI, da CLT não se mostra efetiva e compatível com as incumbências aduzidas.

Ainda sobre a insuficiência e incompatibilidade do artigo supracitado, tem-se a questão do tempo previsto para faltar sem comprometimento da remuneração, como sendo somente 01 (um) dia ao ano, o que se mostra totalmente exíguo, sobretudo quando se trata de uma doença grave, que demande cuidados por um prazo maior, como por exemplo câncer que, a depender do caso, necessita de tratamento por anos.

Ocorre que, como a legislação não impõe prazo superior, o empregador não é obrigado a abonar as faltas, situação que acarretaria eventual desconto salarial ou dispensa por justa causa, com fundamento no abandono de emprego ou desídia (artigo 482, alíneas “e” e “i”, da CLT), como se vislumbra nos julgados abaixo:

RECURSO ORDINÁRIO. FALTAS AO TRABALHO. ACOMPANHAMENTO DE FILHO MENOR. DESCONTOS SALARIAIS. ARTIGO 473, XI DA CLT - O artigo 473, inciso II da CLT assegura o afastamento de 1 dia por ano para o trabalhador acompanhar filho menor de 6 anos, em consulta médica, sem prejuízo da remuneração. Em princípio, portanto, as demais ausências por esse mesmo motivo, podem ser descontadas do salário do empregado. Recurso a que se dá provimento no particular. &nbsp; (TRT18, RORSum - 0011194-97.2021.5.18.0013, Rel. EUGENIO JOSE CESARIO ROSA, 1ª TURMA, 14/07/2022)

(...)O MM Julgador de origem considerou correta a justa causa aplicada, pois entendeu que a frágil condição de saúde da filha da autora não é suficiente para afastar a caracterização da desídia da reclamante decorrente das faltas reiteradas ao serviço (...).Em que pese o artigo 473 da CLT autorize a ausência do empregado ao serviço, sem prejuízo ao salário, por um dia a cada ano para acompanhar filho de até 6 anos em consulta médica, entendo que devem prevalecer as normas de proteção contidas no Estatuto da Criança e do Adolescente e na própria Constituição da República relativas à assistência aos filhos.

Pelo exposto, dou provimento ao recurso ordinário da autora para reverter a despedida com justa causa em dispensa imotivada, condenando a ré ao pagamento de saldo de salário, aviso prévio, décimo terceiro salário proporcional, férias proporcionais acrescidas do terço constitucional, multa do art. 477 da CLT e multa de 40% do FGTS,

bem como o fornecimento de guia para levantamento do FGTS e a guia para percepção do seguro desemprego. (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0020799-68.2018.5.04.0011 ROT, em 27/02/2019, Desembargadora Beatriz Renck - Relatora)

Da mesma forma aduzem Marli Marlene Moraes da Costa e Josiane Borghetti Antonelo Nunes (2016, p. 12):

Como imaginar que uma mãe irá trabalhar normalmente deixando seu filho acometido de uma doença gravíssima em uma UTI. É desumano exigir-lhe tal atitude, em contrapartida, é evidente que a mesma deve dedicar-se exclusivamente ao tratamento e atenção a seu filho que está em um momento frágil e delicado. Como não há previsão de licença ou benefício para este fato gerador, o segurado é obrigado a faltar o trabalho para acompanhar a convalescência de seu parente próximo, o que representa um risco concreto de demissão e conseqüentemente perda da renda advinda deste labor, neste momento tão complicado em que as despesas somente aumentam.

Destarte, vislumbra-se que apesar da insuficiência da legislação trabalhista sobre o tema, os Tribunais entendem como indevida a dispensa ou desconto salarial na hipótese do empregado ausentar-se de seu trabalho para acompanhar filho ao médico por período superior a 01 (um) dia ao ano.

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. DESCONTOS INDEVIDOS. FALTA AO TRABALHO PARA ACOMPANHAMENTO DE FILHO MENOR A CONSULTAS MÉDICAS. Embora o art. 473 da CLT, em sua redação anterior à conferida pela Lei 13.257/2016 [que incluiu o inciso XI - " Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: (...) XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica ."] não previsse, dentre as faltas justificadas, as ausências ao trabalho decorrentes de acompanhamento do filho menor à consulta médica, deve ser assegurado ao trabalhador o salário dos dias de ausência por tal motivo, com objetivo de efetivação do direito fundamental do menor à saúde, previsto no art. 227 da Constituição da República e no art. 4º da Lei 8.069/1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente). Aplicação dos Princípios da Proteção Integral do Menor, da Função Social da Empresa e da Dignidade da Pessoa Humana. Apelo provido. (TRT da 4ª Região, 2ª Turma, 0021312-25.2015.5.04.0372 ROT, em 18/08/2017, Juiz Convocado Carlos Henrique Selbach)

Contudo, é fundamental a complementação do inciso XI, do artigo 473 da CLT, uma vez que não impõe ao empregador a obrigação de sensibilizar-se com a situação familiar e abonar as faltas compreendidas em período superior a 01 (um) dia por ano, ou relacionada a filho maior de 06 (seis) anos, bem como nota-se que nem

todos os empregados irão socorrer-se ao Poder Judiciário, suportando todo o ônus da situação.

Comprova-se a necessidade de legislar sobre o tema no âmbito trabalhista através da existência de diversos Projetos de Lei que tramitam na Câmara dos Deputados e Senado Federal, a saber: PL 7181/2002, PL 1038/2003, PL 3768/2004, PL 4674/2009, PL 6203/2009, PL 2012/2011, PL 3011/2011, PL 3327/2012, PL 182/2012, PL 3572/2012, PL 7148/2014, PL 7233/2014, PL 711/2015, PL 3289/2015, PL 10216/2018 PL 292/2019, PL 9368/2017 e PL 780/2021, bem como com a previsão dessa hipótese no artigo 83 da Lei 8.112/90 (Estatuto dos servidores públicos federais).

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.

§ 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.

Desta forma, sendo evidente o referido mister, discute-se quem seria o responsável por arcar com os custos do empregado ausente, uma vez que não é razoável que somente o empregador suporte o ônus do empregado ausente, como hipótese de interrupção do contrato de trabalho, ou somente o empregado com a suspensão do contrato.

Nesse sentido, entende-se possível a analogia ao artigo 476 da CLT e artigo 59 da Lei 8.213/91 - auxílio por incapacidade laborativa temporária - em que até o 15º dia de afastamento do empregado, o empregador se responsabilizaria pelo pagamento dos dias de afastamento, não podendo haver recusa ou prejuízo às férias, e a partir do 16º dia de ausência, o pagamento seria responsabilidade do Estado por meio da Previdência Social, denominado pela doutrina como auxílio-doença parental.

Outrossim, aduz Ibrahim (2019, p. 651):

Importa também reconhecer que a incapacidade para o trabalho não é derivada somente de doenças típicas, aferíveis por médico-perito. A

previdência social ainda reluta em admitir a existência de incapacidade de outra ordem, de natureza moral ou social, quando não há inaptidão funcional, fisiológica do segurado, mas de outra ordem. Por exemplo, um segurado, fisicamente apto, tem o pesado encargo de cuidar de um parente em estado terminal, com curta expectativa de vida. Havendo elevado sentimento para com essa pessoa, estará ela, muito possivelmente, incapacitada de dedicar-se ao seu mister, possivelmente colocando em risco sua integridade física e das pessoas à sua volta. Obviamente, se coagida a trabalhar, sob pena de indigência, irá exercer alguma atividade, mas isso não é argumento aceitável para excluir-se a pretensão, pois até mesmo o segurado com doença grave irá se arrastar ao trabalho, se essa for a única saída para a sobrevivência. É justamente para erradicarmos essa situação que a previdência social existe.

Entretanto, por se tratar de um benefício não previsto na legislação previdenciária, não é concedido administrativamente e por vezes limita as decisões do judiciário, como se verifica abaixo:

PREVIDENCIÁRIO. CONCESSÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA PARENTAL. AUSÊNCIA DE PREVISÃO LEGAL. INDEFERIMENTO. O benefício de auxílio-doença parental não encontra amparo na Lei 8.213/91. Pedido improcedente. (5002407-79.2019.4.04.7209, SEGUNDA TURMA RECURSAL DE SC, Relator HENRIQUE LUIZ HARTMANN, julgado em 13/12/2019)

PREVIDENCIÁRIO. AUXÍLIO-DOENÇA PARENTAL. AUSÊNCIA DE PREVISÃO LEGAL. 1 Pedido de concessão de auxílio-doença parental. 2 Neste caso, entretanto, a autora pleiteia o denominado "auxílio-doença parental", ao argumento de que precisou se afastar do trabalho para cuidar de sua filha, portadora de diabetes mellitus com coma e insulino dependente, necessitando de cuidados permanentes da autora. 3 Muito embora não se negue a difícil situação vivida pela autora, fato é que não há previsão legal para a concessão de auxílio-doença nos moldes pretendidos pelo requerente. 4 Dessa forma, impossível o deferimento do pleito. 5 Apelação improvida. (TRF 3ª Região, 7ª Turma, ApCiv - APELAÇÃO CÍVEL - 5793440-11.2019.4.03.9999, Rel. Desembargador Federal TORU YAMAMOTO, julgado em 26/03/2020, e - DJF3 Judicial 1 DATA: 31/03/2020)

Apesar disso, aplicando-se os princípios gerais do direito como dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88), prioridade absoluta da criança (art. 227, CF/88 e art. 4º da Lei 8.069/90) e princípio da igualdade (art. 5º, caput, CF/88), com objetivo de preservar o direito à vida, possibilita-se a concessão do benefício, como se verifica no julgado a seguir:

EMENTA PREVIDENCIÁRIO. RECURSO INOMINADO. AUXÍLIO-DOENÇA PARENTAL. POSSIBILIDADE DE CONCESSÃO DO BENEFÍCIO NO RGPS. APLICAÇÃO PRINCÍPIOLÓGICA DO

ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO. RECURSO PROVIDO. 1. Ação ajuizada em face do INSS, buscando-se a concessão do benefício de auxílio-doença parental. 2. O juízo a quo julgou entendeu não ser possível a concessão tendo em vista a ausência de previsão legal do benefício. 3. Possibilidade existente no ordenamento jurídico brasileiro de o juiz decidir, quando a lei for omissa, mediante princípios gerais do direito. 4. Preservação do direito à vida (art. 5º, caput, CF/88), princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88), prioridade absoluta da criança (art. 227, CF/88 e art. 4º da Lei 8.069/90), princípio da igualdade (art. 5º, caput, CF/88). 5. Recurso conhecido e provido. (5014556-80.2018.4.04.7003, SEGUNDA TURMA RECURSAL DO PR, Relator VICENTE DE PAULA ATAIDE JUNIOR, julgado em 17/05/2019)

Nesta seara é o que propõe o Projeto de Lei nº 286/2014, de autoria de Ana Amélia Lemos, com o qual se pretende acrescentar o artigo 63-A aos Planos de Benefícios da Previdência Social, com a seguinte redação:

Art. 63-A. Será concedido auxílio-doença ao segurado 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 da sua declaração de rendimentos, mediante comprovação por perícia médica, até o limite máximo de doze meses, nos termos e nos limites temporais estabelecidos em regulamento.

Por todo o exposto, é evidente a necessidade e possibilidade da inclusão ao artigo 473 da CLT, a hipótese do empregado se ausentar do exercício da atividade laborativa para acompanhar dependente ao médico, uma vez que se trata de um direito dos dependentes e uma obrigação do responsável, ora empregado, ora acompanhante.

A mesma necessidade e possibilidade se vislumbra na concessão do auxílio por incapacidade laborativa temporária parental, aos segurados que vivenciam a situação supra descrita, como forma de garantia da relação empregatícia e do salário.

#### **4 O DIAGNÓSTICO SOBRE OS PROJETOS DE LEI QUE VISAM CONCEDER A LICENÇA E O BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO**

O Poder Legislativo, vislumbrando a imprescindibilidade da previsão legal acerca da concessão de um afastamento do trabalho para acompanhar dependente ao médico, elaborou diversos projetos de lei, dentre os quais cita-se: PL 7181/2002, PL 1038/2003, PL 3768/2004, PL 4674/2009, PL 6203/2009, PL

2012/2011, PL 3011/2011, PL 3327/2012, PL 182/2012, PL 3572/2012, PL 7148/2014, PL 7233/2014, PL 711/2015, PL 3289/2015, PL 10216/2018 PL 292/2019 e PL 9368/2017

Da análise destes, nota-se que todos propõem a inclusão de mais incisos ao artigo 473 da CLT, isto é, hipóteses de interrupção do contrato de trabalho, ou alteração da legislação trabalhista para prever a ausência do trabalho, sem prejuízo da remuneração, para acompanhar dependente ao médico.

No entanto, evidencia-se que os referidos projetos de lei não estabelecem um prazo de interrupção do contrato de trabalho e quais os familiares enfermos ensejariam a possibilidade de afastamento.

Outra problemática evidenciada nos projetos de leis reside em estabelecer o referido afastamento somente como causa de interrupção do contrato de trabalho, ou seja, o empregado não prestaria seus serviços, mas o empregador continuaria pagando seu salário, o que não se mostra razoável e poderia acarretar prejuízos financeiros a empresa, considerando a inexistência de prazo.

Por este motivo, defende-se a aplicação analógica do afastamento decorrente de doença do empregado, em que até o 15º dia considera-se interrupção e a partir do 16º dia, suspensão, razão pela qual, o projeto de lei nº 231/2020 deve ser aprovado com a maior brevidade possível.

Art. 473. ....  
..... XII –  
por até sessenta dias, consecutivos ou não, a cada período de doze meses, por motivo de doença de cônjuge ou companheiro, dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta e enteado ou de dependente que viva a suas expensas e conste de sua declaração de rendimentos, mediante comprovação por perícia médica oficial.

Parágrafo único. O empregador será responsável pelo pagamento da remuneração relativa aos primeiros quinze dias de afastamento, na situação prevista no inciso XII.

Inobstante, considerando que com eventual aprovação do projeto de lei supra, a remuneração somente seria garantida pelo empregador até o 15º dia de afastamento, mostra-se irrazoável o trabalhador ficar sem qualquer fonte de remuneração após os 15 (quinze) dias de afastamento, uma vez que se trata de

momento familiar delicado, que gera diversos gastos, motivo pelo qual defende-se a criação do benefício de auxílio por incapacidade laborativa temporária, como propõem os Projetos de Lei nº 286/2014, 711/2015 e 231/2020, que propõem, respectivamente, as seguintes alterações à Lei 8.213/91:

Art. 63-A. Será concedido auxílio-doença ao segurado 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 da sua declaração de rendimentos, mediante comprovação por perícia médica, até o limite máximo de doze meses, nos termos e nos limites temporais estabelecidos em regulamento.

Art. 87-A. O auxílio-doença de dependente menor será devido ao segurado que, havendo cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido nesta Lei, tiver dependente menor de dezoito anos internado em hospital, durante o período de internação hospitalar, por mais de quinze dias consecutivos.

Art. 60. O auxílio-doença será devido: I – na forma de benefício por incapacidade temporária ao trabalho, ao segurado por motivo de doença de cônjuge ou companheiro, dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta e enteado ou de dependente que viva a suas expensas e conste de sua declaração de rendimentos, mediante comprovação por perícia médica oficial; II – nos demais casos, ao segurado empregado, a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade e enquanto ele permanecer incapaz, e, no caso dos demais segurados, a contar da data do início da incapacidade e enquanto ele permanecer incapaz.

Isto posto, é indubitável a necessidade de aprovação do Projeto de Lei 231/2020, visto que este dispõe sobre a inclusão de hipótese de interrupção do contrato de trabalho, definindo prazo, dependentes e o responsável pelo pagamento da remuneração do empregado ausente, bem como propõe a concessão de benefício de auxílio doença por incapacidade laborativa temporária, em decorrência de enfermidade de membros de sua família

## **5 UMA ANÁLISE PERANTE O DIREITO COMPARADO**

Internacionalmente, as normas previdenciárias e trabalhistas se situam no núcleo das atividades da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que elabora, aprova e revisa as normas que se converterão em convênios (ou convenções) ou recomendações aos Estados-membros.

Dentre as Convenções e Recomendações da OIT, destaca-se a Convenção nº 156 e Recomendação nº 165, que aduzem sobre a conciliação do



trabalho e cumprimento dos encargos familiares, como a possibilidade de concessão de licença para atender dependente enfermo, veja-se:

23. (1) Deve ser possível a um trabalhador, homem ou mulher, com encargos de família relativos a um filho dependente, obter licença de afastamento em caso de doença do dependente.

(2) Deve ser possível a um trabalhador com encargos de família obter licença no caso de doença de outro membro de sua família imediata que requeira seu cuidado ou apoio.

Ainda, alude sobre a concessão do benefício previdenciário quando obtida a referida licença:

28. Durante a licença de afastamento, referida nos Parágrafos 22 e 23, os trabalhadores interessados, em conformidade com as condições e a prática nacionais, devem ser amparados pela seguridade social, por um dos meios referidos no Parágrafo 3 desta Recomendação.

Com isso, vários países concedem licença para que o responsável (pai, mãe ou outro guardião), afaste-se do trabalho por um período para cuidar do filho doente, sem perda do emprego ou prejuízo da remuneração, que geralmente é custeada pela Previdência Social.

Dentre esses países cita-se: Alemanha, Espanha, Finlândia, França, Noruega, Polônia, Áustria, República da Coreia, Dinamarca, Eslovênia, Israel, Japão, Nova Zelândia, Romênia, Rússia, Suécia, Ucrânia, Reino Unido, Canadá, Islândia, Turquia, Chipre e os Estados Unidos da América (HORVATH JUNIOR, 2004 apud MARQUES, 2015, p. 115).

Destaca-se o Código do Trabalho de Portugal que destina a subseção IV somente à proteção do exercício da parentalidade, elencando em seu artigo 35 os direitos do trabalhador sobre este aspecto, dentre eles as faltas para assistência a filho, licença para assistência a filho e licença para assistência a filho com deficiência, doença crônica ou doença oncológica; (artigo 35, item 1, letras “l”, “n” e “o”, respectivamente).

Na referida legislação, o trabalhador pode faltar ao trabalho até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor

de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, e 15 dias quando o filho for maior de 12 anos.

Já em casos em que o trabalhador necessite se ausentar do emprego para prestar assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, é possível a concessão de licença de até seis meses, prorrogável até quatro anos, mediante apresentação de atestado médico.

Nestas hipóteses, a segurança social portuguesa concede um subsídio para assistência a filho, pelo tempo da licença, correspondente a prestação pecuniária no montante de 100% da remuneração de referência líquida, com o limite mínimo de 65% da remuneração de referência, desde que ambos os genitores exerçam atividade profissional e o outro progenitor não requeira o subsídio pelo mesmo motivo, ou esteja impossibilitado de prestar assistência.

Desta forma, considerando a previsão expressa do direito ao afastamento do emprego para prestar assistência a filho na legislação alienígena e que o artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho dispõe sobre a utilização do direito comparado em casos de omissão na legislação pátria, torna-se perfeitamente possível e necessária a adoção desta.

## **6 CONCLUSÃO**

Considerando a evolução da legislação brasileira e estrangeira, vislumbra-se a tendência da inclusão de garantias ao empregado, fundado na observância da dignidade da pessoa humana, justiça social e proteção da parte hipossuficiente da relação.

Dentre as garantias do empregado, reside a hipótese de interrupção do contrato de trabalho, por determinado tempo e ocasião, sem prejuízo da remuneração, como a possibilidade de se ausentar do trabalho por 01 (um) dia ao ano, para acompanhar filho de até 06 (seis) anos ao médico.

No entanto, como exposto, esta previsão é insuficiente, tendo em vista que prevê prazo exíguo e não contempla todos os dependentes do empregado.

Acerca dos dependentes, verifica-se que o dispositivo legal não aduz quanto os dependentes maiores de 06 (seis) anos, mas ainda incapazes de praticar os atos da vida civil sem representação, nos termos do Código Civil, bem como não contempla os pais idosos que precisam de acompanhantes.

De igual modo, verifica-se que o prazo de 01 (um) dia ao ano é insuficiente, considerando que muitos tratamentos podem perdurar por anos, fato que não é abordado de nenhuma forma na legislação.

Ademais, salienta-se que se trata de uma obrigação constitucional o cuidado com os filhos e pais, sendo que sua violação pode configurar os crimes previstos nos artigos 133 e 136 do Código Penal.

Não obstante, evidencia-se que caso o empregado falte por período superior ao previsto no artigo ou para prestar assistência a outro dependente, que não previsto no dispositivo, incorrerá em desconto salarial e possível demissão, quando se trata de faltas reiteradas, que podem decorrer de acompanhamento de longo tratamento médico.

Sendo assim, nota-se que é imprescindível a alteração do artigo 473, inciso XI, da CLT, a fim de contemplar os filhos até 18 (dezoito) anos, pais e dependente que viva a suas expensas, e por analogia ao afastamento por incapacidade laborativa temporária, majorar o prazo previsto para 15 (quinze) dias, uma vez que não seria razoável o empregador arcar com o salário do empregado ausente por prazo indeterminado.

Da mesma forma, não se mostra razoável que após estes 15 (quinze) dias, o empregado fique sem qualquer tipo de rendimento, razão pela qual entende-se necessária a criação de benefício previdenciário que contemple a situação, nos mesmos moldes de quando o trabalhador se ausenta por doença própria e percebe o benefício por incapacidade temporária, antes denominado de auxílio-doença.

Nesse diapasão, verifica-se a necessidade e possibilidade da implementação, visto que este já é previsto aos servidores públicos federais, conforme artigo 83 da Lei 8.112/90, e à luz do princípio da igualdade, um benefício

previdenciário que é concedido ao servidor público, também deve ser aplicado aos segurados da Previdência Social, uma vez que, em geral, são hipossuficientes economicamente, quando comparados aos servidores federais.

Ademais, cumpre mencionar que a legislação internacional já vislumbra a primordialidade da previsão do empregado se ausentar do emprego para cumprir suas obrigações familiares e, a depender do caso, receber auxílio.

Constatando a essencialidade da questão, o Poder Legislativo elaborou diversos projetos de lei, entretanto, seguem sem aprovação.

Assim, muitos empregados que vivem situações não previstas na legislação, socorrem-se ao Poder Judiciário para obter a garantia de seu emprego e remuneração, que por estarem adstritos à lei, indeferem os pedidos de auxílio previdenciário, ainda que reconhecida a necessidade.

Por todo o exposto, com a finalidade sanar o imbróglio, vislumbra-se a imprescindibilidade de aprovação do Projeto de Lei nº 231/2020, uma vez que prevê prazo para a interrupção e suspensão do contrato de trabalho, sendo o primeiro compreendido até o 15º do afastamento, e o restante como suspensão, e ao final propõe o desenvolvimento de auxílio doença por incapacidade laborativa temporária parental, a fim de salvaguardar o subsídio alimentar.

## **REFERÊNCIAS**

**BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 5 de outubro de 1988.** Brasília, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 05 de jun. 2022.

**BRASIL. Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. (Código Penal).** Brasília, 1940. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decretolei/Del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/Del2848compilado.htm)>. Acesso em: 05 jun. 2022.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. (Consolidação das Leis do Trabalho).** Brasília, 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 08 de mai. 2022.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 28, de 14 de setembro de 1990 (Convenção sobre os Direitos da Criança).** Brasília. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d99710.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d99710.htm). Acesso em 26 set. 2022

BRASIL. **Lei nº 8.069 de 13 de julho de 1990. (Estatuto da Criança e do Adolescente).** Brasília, DF, 1990. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8069Compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069Compilado.htm). Acesso em: 05 de jun. 2022

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. (Código Civil).** Brasília, 2002. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm)>. Acesso em: 05 de jun. 2022.

BRASIL. **Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003. (Estatuto do Idoso e dá outras providências).** Brasília, 2003. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/l10.741.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm)>. Acesso em 05 de jun. 2022.

CARMO, Jacqueline. Mulheres no mercado de trabalho: panorama da década. **Catho**, 2022. Disponível em: <[CARVALHO, Fernanda Dorlenas; RIBEIRO, Bruno Valente. Auxílio por incapacidade temporária parental e a necessidade de ampliação da proteção social. \*\*Revista das Faculdades Integradas Vianna Júnior\*\*. Juiz de Fora, v. 13, n.1, 2022. ISSN 21773726. Disponível em: <https://www.viannasapiens.com.br/revista/article/view/846#:~:text=Altera%20a%20Le>](https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/carreira/o-mercado-de-trabalho/mulheres-no-mercado-de-trabalho-panorama-da-decada/#:~:text=Segundo%20a%20Pesquisa%20dos%20Profissionais,vezes%20menor%2C%20atingindo%207%25.></a>>. Acesso em 20 de out. 2022.</p></div><div data-bbox=)

i%20n%C2%BA%208.213,madrasta%20e%20enteado%20ou%20de. Acesso em: 20 out. 2022.

COSTA, M.M.M. da; NUNES, J.B.A. Auxílio doença parental: Viabilidade e necessidade de sua criação com o fito de garantir a dignidade da pessoa humana, o bem estar e justiça social. **XIII Seminário Internacional de Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea**, 2016. Disponível em: <<http://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidspp/article/view/15852/3749>>.

Acesso em 20 de out. 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

GAGLIANO, Pablo Stolze, PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Manual de Direito Civil**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2018

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Projeção da População**. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9109-projecao-da-populacao.html?=&t=notas-tecnicas>. Acesso em 20 de out. 2022.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de direito previdenciário**. 20.ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

LEMOS, Ana Amélia de. **Projeto de Lei nº 286, de 2014**. Brasília: Senado Federal, 2014. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/118676>. Acesso em: 08 de mai. 2022.

MARQUES, Deisi Machini. **A proteção parental no direito do trabalho à luz da ética e da proteção da dignidade integral da pessoa humana**. 2015.192 f. Dissertação (Mestre em Direito. Área de concentração: Ética, Moral e Direito; Teoria da Justiça e do Direito; Filosofia, Hermenêutica e Direito. Universidade Estadual Paulista “Júlio De

Mesquita Filho” Faculdade De Ciências Humanas E Sociais. Franca.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9ª ed. São Paulo: Atlas, 2019.

PORTUGAL. **Código do Trabalho**. Disponível em < <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>>. Acesso em 29 de set. 2022.

PORTUGAL. **Seguridade Social: Subsídio para assistência a filho**. Disponível em <<https://www.seg-social.pt/subsidio-para-assistencia-a-filho#:~:text=Per%C3%ADodo%20de%20concess%C3%A3o&text=Menor%20de%2012%20anos%20por,interpolados%2C%20em%20cada%20ano%20civil>> Acesso em 29 de set. 2022.

SEVERO, Priscilla Paola. **O princípio da igualdade como fundamento para a regulamentação do auxílio-doença parental no regime geral da previdência social**. 2020. 142 f. Dissertação (Mestrado em Direito, Área de Concentração em Demandas Sociais e Políticas Públicas, Linha de Pesquisa em Políticas Públicas de Inclusão Social) Universidade de Santa Cruz do Sul – Unisc, Santa Cruz do Sul.

STEFANIAK, Jeaneth Nunes; CLEMENTE, Sarah Regina Ott. **Da interrupção do contrato de trabalho para exercício do poder familiar: do dever de cuidado ao filho doente**. In: Congresso Nacional Do Conpedi, 23, 2014, João Pessoa. Anais eletrônicos... João Pessoa: UFPb, 2014. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=b98b76db555804ba>. Acesso em: 25 de ago. 2022.