PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE CALIFÓRNIA
E-mail: gabinete@california.pr.gov.br
CNPJ/MF Nº 75.771.279/0001-06
Rua 17 de dezembro, 149 – Caixa Postal 15 – Telefone (43) 3429-1242
CEP: 86820-000 – Estado do Paraná

OF/GP/Nº 493 /2025 Califórnia, 30 de Setembro de 2025.

À CÂMARA MUNICIPAL DE CALIFÓRNIA
SOLICITANTE: Srº *Edi* Maycon Alessandro Landgraff
REFERENTE: Requerimento 024/2025
ASSUNTO: Procedimentos para avaliação de licenças ou faltas por doença de servidor público ou de familiar e afins.

Prezado Senhor *Edi*

Pelo presente, vimos respeitosamente por meio deste informar a esta Casa de Leis os procedimentos adotados pelo Departamento de Recursos Humanos do Município de Califórnia, no que se refere à entrega de atestados médicos, atestado/declaração de acompanhamento à familiar e licença por motivo de doença de pessoa da família, no âmbito do funcionalismo público municipal.

Conforme requisitado no requerimento supra citado em que Vossa Excelência, solicita que o "*Setor de Recursos Humanos informe a esta Casa de Leis sobre os procedimentos para avaliação de licenças ou faltas por motivo de doença do servidor público ou de um familiar, informando qual documentação necessária para a licença e quais os critérios para análise das solicitações e quais os critérios e procedimentos dos atestados e laudos médicos*" onde informamos o que segue:

Desde 2018, o Município de Califórnia vem regulamentando os procedimentos referentes à entrega dos atestados, sendo os Decretos 135/2018, 185/2021, 218/2023, 056/2025 e, atualmente, pelo Decreto vigente o nº 087/2025, que consolida as normativas anteriores.

"O Decreto atual estipula que o atestado médico ou boletim de inspeção médica deverá ser apresentado em até 24 horas, contados da data de emissão do respectivo atestado médico ou boletim de inspeção médica. A alteração se deu pelo fato de recorrentes situações em que os atestados, emitidos para períodos prolongados, eram apresentados apenas após o retorno do servidor, o que dificultava o controle de frequência, fechamento da folha, registro de afastamento e a correta dedução do auxílio alimentação previsto no artigo 2º, §1º da Lei municipal nº 1832/2020"

Conforme exposto no parecer, na CLT– Decreto-Lei nº 5.452/1943 em seu art. 473, incisos X e XI onde "*o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário para acompanhamento da esposa no período da gravidez e filhos nas condições contidas nos incisos supracitados*", sendo que

para qualquer mudança nesse sentido, *"aos celetistas só poderia ser através de Acordo ou Convenção Coletiva (art. 611-A, CLT), pois somente a União é quem detém competência para legislar sobre o direito do trabalho (art. 22, I, CF)". No entanto, tal previsão* ***não se aplica aos servidores estatutários***.

Quando da análise da legislação local, Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, Lei nº 851/2001, **não dispõe sobre a aceitação de atestados para acompanhamento de familiares como justificativa para abono de faltas**, e ainda de modo semelhante, a Lei Federal dos Servidores Públicos sob nº 8112/1990, utilizada de forma subsidiária a lei local, também não prevê a obrigatoriedade de abono de faltas em tais casos na esfera estatutária, independente de o familiar ser considerado dependente ou não.
Portanto, conforme o parecer, **a apresentação de atestado ou declaração e acompanhante ou familiar pode justificar a ausência, para fins outros que não sejam o abono,** por não caracterizar a ausência de violação do dever funcional, uma vez que nãos e enquadra nas hipóteses legais de licença **pois não caracteriza incapacidade laborativa do servidor**.

Considerando que conforme levantado na 30º Sessão Extraordinária pelo Srº Vereador, o art. nº 78 da lei 851/2001, onde o mesmo trata de *"Licença para servidor por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, dos filhos, do padrasto ou madrasta e enteado, ou dependente que viva às suas expensas e conste do seu assentamento funcional, mediante comprovação da junta médica oficial"* **onde o mesmo não pode ser confundido com o atestado/declaração de comparecimento como acompanhante**, sendo levantado como igual ou equivalente em plenário o que de fato não é, gerando um mal–entendido entre os servidores do Município.

Considerando ainda que podendo ter havido um equívoco na interpretação do artigo 78 da Lei 851/2001, na sessão, cabe ao Departamento ressaltar que não há no presente momento nenhuma solicitação formal de servidor quanto a referida licença por motivo de doença de pessoa da família" e que quando da sua solicitação por qualquer servidor estatutário o Departamento de Recursos Humanos sempre prestou atendimento ao solicitante orientando quanto à possibilidade de obtenção, seus trâmites e demais atos pertinentes.

Considerando ademais o presente Parecer Jurídico em que a procuradoria jurídica opina *"pela ausência de obrigatoriedade de aceitação pelo Município de atestados de acompanhamento com a finalidade de abonar faltas, independente de se tratar de dependentes, com exceção dos empregados celetistas, nas hipóteses do artigo 473, X e XI da CLT, destacando as razões*

fático-jurídicas e pontuações acima elencadas.”, conforme cópia em anexo a este ofício.

Por fim, saliento que administração pública está vinculada aos dispositivos que norteiam a funcionalidade e a moralidade do serviço público, no legítimo exercício da prerrogativa que lhe confere a lei, da qual o gestor não pode se afastar, em razão dos princípios da indisponibilidade do interesse público e da legalidade que lhe orientam o agir vinculado e **não segundo seus interesses ou interpretações pessoais, sob pena, inclusive de responder por condescendência criminosa,** nos termos do art. 320 do Código Penal.

Com buscas à esclarecer quaisquer dúvidas sobre o assunto e certos de que as informações prestadas atendem à solicitação, permanecemos à disposição para eventuais esclarecimentos adicionais de V.S.ªs., antecipadamente agradecemos e reiteramos votos de elevada estima e consideração.

Atenciosamente,

Sirlei Juventino Nunes
Diretora do Departamento de Recursos Humanos

Parecer n° 27/2025 – Procuradoria
Solicitante: Departamento de Recursos Humanos
Assunto: Necessidade de comprovação da dependência para fins de abono ou justificativa de ausência do servidor por acompanhamento médico de pais (faltas motivadas por acompanhamento de genitores em atendimentos de saúde

EMENTA: ATESTADO DE ACOMPANHAMENTO – AUSÊNCIA DE DISCIPLINA LEGAL NO ÂMBITO MUNICIPAL – DIREITO POSSÍVEL AOS CELETISTAS PELO ARTIGO 473, X e XI, CLT – NÃO HÁ OBRIGAÇÃO DO MUNICÍPIO EM ACEITAR O ATESTADO PARA ABONO DE FALTAS – INDIFERENTE A DISCUSSÃO SOBRE A COMPROVAÇÃO DE DEPENDÊNCIA – NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO DA MATÉRIA PARA OS ESTATUTÁRIOS – POSSÍVEL O USO DE ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA PARA OS CELETISTAS – COMPETÊNCIA PRIVATIVA DA UNIÃO PARA LEGISLAR SOBRE DIREITO DO TRABALHO – POSSIBILIDADE DE USO DO ATESTADO DE ACOMPANHAMENTO PARA AFASTAR VIOLAÇÃO DE DEVER FUNCIONAL.

PARECER

1. RELATÓRIO

A presente solicitação, formalizada pelo M.I.R.H nº 053/2025, Processo RH nº 016/2025, foi enviada a este Departamento Jurídico para fins de esclarecimento sobre o tratamento jurídico e administrativo aplicável às faltas ou ausências ao trabalho de servidores públicos motivados pelo acompanhamento de pai ou mãe em consultas, exames ou procedimentos médicos. Justifica em razão das solicitações recebidas de abono de faltas com base em atestados médicos emitidos em nome dos pais, acompanhados, em alguns casos, de declarações de que os genitores são dependentes do servidor, sem a apresentação de comprovação objetiva dessa condição.

É o relatório.

2. DA FUNDAMENTAÇÃO

2.1. DOS LIMITES DA ANÁLISE JURÍDICA

De início, salienta-se que o presente parecer é de caráter opinativo e visa unicamente à análise técnica-jurídica na busca de orientação acerca do requerimento e, eventualmente o administrador não atendendo às orientações do departamento jurídico, deve justificar nos autos as razões que embasaram tal postura, nos termos do art. 50, VII, da Lei nº 9.784/1999.

Passa-se à análise estritamente jurídica da questão.

2.2 DA CONSULTA ENCAMINHADA

De início, é importante destacar **a diferença entre atestado de acompanhamento e atestado médico. Este é direito do servidor e deve ser aceito pelo ente, pois comprova que o próprio agente público está impossibilitado de exercer suas funções por razões de saúde. Aquele é emitido em nome do servidor público na condição de acompanhante e não tem obrigatoriedade de emissão pelos profissionais de saúde, nem de aceitação pelo ente fora dos casos definidos em lei.**[1]

A análise deste parecer diz respeito ao **atestado de acompanhamento.**

Quando da análise da legislação local relacionada aos estatutários (Lei municipal nº 851/2001), não há disciplina normativa sobre a apresentação de atestado de acompanhamento com o objetivo de justificar a ausência e abonar a falta. As normas que lá se encontram são sobre o atestado particular e licença para tratamento de saúde de familiar (art. 42, I, 76, I; 78; 89, VIII, b), que não se aplicam ao caso sob análise. A lei federal nº 8.112/1990, de aplicação subsidiária à lei local, também não possui disciplina sobre a questão.

Ao contrário, a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT – Decreto-Lei nº 5.452/1943 possui um artigo que trata sobre a matéria. É o artigo 473, incisos X e XI:

> *Art. 473 - O **empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:***
>
> *X - **pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até 6 (seis) consultas médicas, ou em exames complementares, durante o período de gravidez;***
>
> *XI - **por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.***

Porém, **percebe-se que a norma são se estende aos ascendentes e possui aplicação somente no âmbito dos empregados públicos (celetistas) e em casos restritos.**

---

1 https://contabilidadelozer.com.br/noticias-ler.php?id=12767

Destaca-se que, **embora seja garantido o direito a um acompanhante aos portadores de deficiência (art. 3º, XIV e art. 22, Lei federal nº 13.146/2015), autistas (art. 1º, §2º, Lei federal nº 12.764/2012) e idosos (art. 16, Lei federal nº 10.741/2003), esse direito não se conecta à esfera funcional ou trabalhista.**

Há projeto de lei em trâmite no Senado Federal com o fito de alterar o artigo 473 da CLT para permitir ao empregado deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário, pelo tempo que se fizer necessário, para acompanhar dependente com patologia grave ou hospitalizado[2]; **entretanto, a lei está em votação e eventual mudança será de aplicação somente aos celetistas.**

Poderia ser questionado se o atestado de acompanhamento não seria hipótese abarcada pelo artigo 42, parágrafo único da Lei municipal 851/2001 – caso fortuito ou força maior:

> *Art. 42. Parágrafo único:* ***As faltas justificadas decorrentes de caso fortuito ou de força maior poderão ser compensadas a critério da chefia imediata, sendo assim consideradas como efetivo exercício.***

Caso fortuito ou força maior deve ser entendido como aquele evento que não pode ser previsto ou, apesar de possível previsão, impossível de ser evitado [3]. Para exemplificar: falhas mecânicas em veículos, congestionamentos, tempestades, revoltas, guerras etc. **Compreendemos, assim, ser o dispositivo inaplicável ao atestado de acompanhamento.**

Nota-se que, **independentemente de o familiar acompanhado ser considerado dependente ou não, em tese não há a obrigatoriedade de ser aceito o atestado de acompanhamento na esfera estatutária, em homenagem ao Princípio da Legalidade (art. 37, *caput*, Constituição Federal). Para os agentes públicos celetistas, só há a possibilidade de aceitação nas hipóteses do artigo 473, X e XI, CLT. Logo, a matéria carece de regulamentação no âmbito municipal**, caso em poderá ser normatizado o enquadramento do conceito de dependente, requisitos comprobatórios, limites, entre outros, a exemplo daquela existente no

---

2 https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/138241

3 https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/caso-fortuito-e-forca-maior

Distrito Federal, artigo 4º em diante do Decreto distrital nº 34.023/2012 [4].

Pontua-se que **eventual legislação não poderá se estender aos celetistas, pois somente a União é quem pode legislar sobre direito do trabalho. Mesmo que pareça injusto, a norma é constitucional. Artigo 22, I da Constituição Federal**:

> *Art. 22. Compete **privativamente à União legislar** sobre:*
>
> *I - **direito** civil, comercial, penal, processual, eleitoral, agrário, marítimo, aeronáutico, espacial e **do trabalho**;*

Ressalta-se, porém, **que não há óbice para o trato da matéria no meio dos celetistas em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho (art. 611-A, CLT)[5].**

Por fim, **embora não exista a obrigatoriedade de aceitação do atestado em discussão, a Procuradoria entende que somente está afastada essa obrigatoriedade com o objetivo de abonar faltas, e não para justificar a ausência para outros finalidades, como punições disciplinares e assiduidade, pois a falta não se deu em violação ao dever funcional do agente público (art. 103 da Lei municipal 851/2003).**

Sintetizando:

a) O atestado médico difere do atestado de acompanhamento;
b) Não há disciplina legal do uso do atestado de acompanhamento para justificar e abonar faltas na legislação estatutária;
c) Há o direito de justificar e abonar faltas aos empregados públicos (celetistas), nas hipóteses do artigo 473, incisos X e XI, CLT;
d) O direito de acompanhante portadores de deficiência (art. 3º, XIV e art. 22, Lei federal nº 13.146/2015), autistas (art. 1º, §2º, Lei federal nº 12.764/2012) e idosos (art. 16, Lei federal nº 10.741/2003) não vincula a esfera funcional

---

4 https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/72964/Decreto_34023_10_12_2012.html

5 Entende-se que o rol é exemplificativo. "Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando**, entre outros**, dispuserem sobre:[...]"

ou trabalhista;

e) Independentemente de o familiar acompanhado ser dependente ou não do agente público, não há obrigatoriedade de o Município aceitar o atestado de acompanhamento como objetivo de abonar faltas;
f) Não se vislumbra o enquadramento de aceitação do atestado discutido como caso fortuito ou força maior;
g) É possível a regulamentação do uso de atestado de acompanhamento para abono de faltas por meio de lei local para os estatutários, onde inclusive poderão ser exigidos o enquadramento e requisitos para a comprovação da condição de dependente, sendo que os celetistas poderão ter o direto disciplinado em Acordo ou Convenção Coletiva (art. 611-A, CLT), pois somente a União é que detém competência para legislar sobre direito do trabalho (at. 22, I, CF);
h) O atestado de acompanhamento pode ser aceito para justificar faltas para fins outros que não o abono, por não caracterizar a ausência violação de dever funcional;

Esse é o nosso entendimento.

3. CONCLUSÃO

Em face do exposto, **a procuradoria jurídica OPINA pela ausência de obrigatoriedade de aceitação pelo Município de atestados de acompanhamento com a finalidade de abonar faltas, independentemente de se tratar de dependentes, com exceção dos empregados celetistas, nas hipóteses do artigo 473, X e XI da CLT, destacando as razões fático-jurídicas e pontuações acima elencadas.**

Recomenda-se, com urgência, o trato da matéria por meio de lei local.

Por oportuno, sublinhe-se que a presente apreciação tomou por base os documentos entregues à Procuradoria e se restringiu aos aspectos jurídicos.

É o parecer.

Califórnia, 08 de setembro de 2025.

VINICIUS BARNEZE Assinado de forma digital por VINICIUS BARNEZE Dados: 2025.09.08 13:18:14 -03'00'

VINICIUS BARNEZE MACHADO
Procurador Jurídico