

P A R E C E R

Nº 1570/2025¹

- PG – Processo Legislativo. Projeto de lei. Iniciativa parlamentar. Obrigatoriedade de inclusão, nos contratos celebrados com a Administração Pública, de cláusula que assegure política de abono de faltas aos empregados e empregadas das empresas contratadas, nos casos de cuidados com filhos, pessoas idosas, com deficiência ou em situação de dependência.

CONSULTA:

A consulente solicita análise de PL de iniciativa parlamentar, que dispõe sobre a obrigatoriedade de inclusão, nos contratos celebrados com a Administração Pública, de cláusula que assegure política de abono de faltas aos empregados e empregadas das empresas contratadas, nos casos de cuidados com filhos, pessoas idosas, com deficiência ou em situação de dependência.

RESPOSTA:

O Município é autônomo para criar, organizar e disciplinar seus órgãos. Nesse sentido, cabe ao Município, pois, a organização do regime funcional de seus servidores, incluindo-se, aí, as regras sobre a composição do sistema remuneratório e demais vantagens e benefícios funcionais. Para tanto, impõe-se observar os comandos constitucionais dirigidos ao servidor público, em especial nos arts. 37 a 41, bem como os preceitos das leis de caráter complementar.

¹PARECER SOLICITADO POR DANIELA RIOS VELOSO, ANALISTA LEGISLATIVO - CÂMARA MUNICIPAL (FOZ DO IGUAÇU-PR)

Malgrado, o regime jurídico da empresa contratada pela administração será redigido pelas normas contratuais vinculadas entre as partes, usualmente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), porquanto tais empregados não integram o quadro funcional da Administração Pública, mas sim da empresa privada prestadora dos serviços.

Nesse sentido, a proposta legislativa ora em análise — que visa incluir nos contratos celebrados com a Administração Pública, cláusula que assegure aos empregados da empresa contratada o abono de faltas justificadas para acompanhamento de filhos e outras pessoas dependentes de cuidado — demanda uma análise pormenorizada quanto à competência normativa municipal, os limites contratuais da Administração e a conformidade com a legislação trabalhista e princípios constitucionais.

Nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição Federal, compete ao Município legislar sobre assuntos de interesse local. O abono de faltas justificadas para acompanhamento de filhos e outras pessoas que necessitem de cuidado por trabalhadores vinculados a empresas terceirizadas contratadas pela Administração pode ser compreendido como matéria de interesse local, sobretudo no que se refere à proteção da infância e ao apoio à parentalidade — princípios alinhados ao art. 227 da CF, que impõe à família, à sociedade e ao Estado o dever de assegurar à criança, com absoluta prioridade, a efetivação de seus direitos.

Nesse aspecto, é legítimo o intento do Município de promover, ainda que de forma indireta, melhores condições de trabalho e convivência familiar para trabalhadores que atuam, mesmo que por meio de empresas contratadas, na prestação de serviços ao ente público local.

Contudo, é necessário reconhecer que o Município, ao contratar serviços de terceiros, não possui ingerência direta sobre o regime jurídico dos empregados das contratadas, uma vez que se trata de vínculo regido - usualmente - pela CLT. Com efeito, a intervenção da Administração nesses contratos deve respeitar a legalidade, a impessoalidade e a livre iniciativa, princípios constitucionais consagrados nos arts. 37 e 170 da CF.

Nesse sentido, cláusula proposta — de abono de faltas justificadas para acompanhamento de filhos e outras pessoas que necessitem de cuidados — não encontra previsão direta na CLT, *mister* observar o art. 473 da CLT:

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

(...)

I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;

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

III - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;

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

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

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

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

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

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

X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;

XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.

XII - até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada."

Da simples leitura do dispositivo acima colacionado, temos que, não há obrigatoriedade do empregador abonar faltas em virtude do acompanhamento dos filhos em compromissos médicos ou escolares. Corroborando a presente ilação:

"TRT-PR-30-08-2011. FALTAS AO TRABALHO POR RAZÃO DE DOENÇA DE FILHO. ABONO DE FALTAS. AUSÊNCIA DE PREVISÃO LEGAL. PEDIDO DE DEMISSÃO. NULIDADE NÃO VERIFICADA. É fato que a Ré não atentou para a situação delicada em que se encontrava seu empregado, com o filho menor internado em hospital, não relevando suas ausências, justificadas por atestado médico. Contudo, em que pese ser de todo aconselhável que o empregador abone as faltas do empregado ao serviço em tais situações, não existe obrigação legal para tanto. Com efeito, a CLT em seus arts. 471 e seguintes, em especial no art. 473, relaciona as situações em que o empregado pode se ausentar do trabalho sem sofrer qualquer

desconto salarial, sendo certo que, dentre estas, não se previu a hipótese de ausência por doença em pessoa da família. Por outro lado, não existe qualquer notícia quanto à existência de previsão nesse sentido em sede de norma coletiva ou regulamento interno da empresa, de forma a vincular o empregador à observância da conduta pretendida. Os atestados médicos apresentados pelo Obreiro, portanto, não se apresentam aptos para obrigar o empregador a abonar as faltas, pois tratam-se de ausências não justificadas em lei, servindo, quando muito, em tese, para impedir eventual dispensa por justa causa, sob fundamento de virtual desídia. Rompido o vínculo por iniciativa do Obreiro, mesmo que se possa compreender o estado psicológico que resultou em tal ato, não se encontra autorizado o Julgador a presumir que o pedido de demissão foi ato volitivo viciado, por estado de necessidade ou mesmo coação moral irresistível. Assim, a conversão do pedido de demissão em dispensa sem justa causa, em razão do desconto de faltas justificadas ao trabalho para acompanhar internamento de filho em hospital, não prospera, por ausência de amparo legal. Recurso da Reclamada a que se dá provimento, no particular." (TRT-9 - 1 Turma. 19392010892906 PR 1939-2010-892-9-0-6. Pub. 30/08/2011. Rel. Juiz Federal UBIRAJARA CARLOS MENDES). (Grifos nossos).

Aliás, acerca da aplicação das convenções coletivas no âmbito da Administração Pública, recomendamos a leitura do Parecer/IBAM nº 2374/2019.

Ressalte-se, ainda, que a competência para legislar sobre Direito do Trabalho é privativa da União, conforme dispõe o art. 22, inciso I, da Constituição Federal. Dessa forma, os entes subnacionais, como os Municípios, não possuem competência para criar normas que inovem ou modifiquem o regime jurídico dos contratos de trabalho regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Nesse sentido, a propositura em tela configura usurpação de competência da União e ofensa ao pacto federativo.

Por tudo que precede, concluímos objetivamente o presente parecer no sentido da inviabilidade jurídica da propositura em tela.

É o parecer, s.m.j.

Marcella Meireles de Andrade
Assessora Jurídica

Aprovo o parecer

Fabienne Oberlaender Gonini Novais
Consultora Jurídica

Rio de Janeiro, 16 de junho de 2025.