



## **ESTUDO TÉCNICO – PROPOSTA DE AMPLIAÇÃO DA LICENÇA POR MOTIVO DE DOENÇA EM PESSOA DA FAMÍLIA**

### **1. Introdução**

Este estudo tem por finalidade analisar a viabilidade e os impactos da proposta de alteração do art. 99 da Lei Complementar nº 187/2011 (Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Votuporanga), com o objetivo de ampliar o prazo da licença por motivo de doença em pessoa da família para até 60 (sessenta) dias consecutivos ou não, prorrogáveis por mais 30 (trinta) dias.

A proposta se justifica diante de situações recorrentes em que servidores enfrentam a necessidade de acompanhar familiares acometidos por doenças graves, crônicas ou de recuperação prolongada, sendo o atual prazo legal insuficiente para garantir esse cuidado.

### **2. Base Legal e Comparativa**

#### **2.1 Legislação Municipal (LC nº 187/2011 – art. 99)**

Atualmente, o art. 99 dispõe:

“Ao servidor poderá ser concedida licença por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta, enteado ou dependente que viva às suas expensas e conste do seu assentamento funcional, pelo prazo máximo de 30 dias consecutivos ou não, prorrogáveis por igual período, mediante comprovação por junta médica oficial.”

A proposta é ampliar esse prazo para até 60 dias consecutivos ou não, prorrogáveis por mais 30 dias, com manutenção da exigência de laudo médico e avaliação da administração.

#### **2.2 Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**



Embora a CLT não contemple licença longa para acompanhamento de familiar doente, ela prevê algumas situações específicas de ausência legal, conforme segue:

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.

Essas previsões indicam o reconhecimento legal do direito à assistência familiar, ainda que de forma bastante restrita no regime celetista.

### 2.3 Normas de outros entes federativos

Diversos entes públicos já ampliaram prazos para licença por motivo de doença em pessoa da família, especialmente para casos de:

- Doenças graves (como câncer e insuficiência renal)
- Situações pós-operatórias complexas
- Tratamentos de saúde mental
- Condições incapacitantes que exigem apoio constante

Tais medidas buscam alinhar a legislação ao princípio da dignidade da pessoa humana e da proteção à família, previstos na Constituição Federal.

### 3. Vantagens da Ampliação da Licença

Garante suporte necessário a familiares com enfermidades graves ou de longa duração.

Diminui o uso indevido de outras licenças ou faltas injustificadas.



Demonstra empatia e reconhecimento à dedicação do servidor.

Reduz sobrecarga emocional, ansiedade e riscos psicossociais.

A presença de familiares melhora a resposta a tratamentos e reduz internações prolongadas do paciente.

A regulamentação clara e com critérios objetivos reduz disputas administrativas e judiciais.

#### **4. Desvantagens e Riscos**

Afastamentos mais longos podem prejudicar a continuidade de serviços públicos, sobretudo em setores essenciais.

Equipes podem ser sobrecarregadas para suprir as ausências.

Pode gerar necessidade de compensação com horas extras, elevando o custo orçamentário.

Em casos sem controle efetivo, laudos inconsistentes podem ser utilizados para fins indevidos.

A ausência prolongada pode afetar prazos, metas e produtividade institucional.

#### **Simulação :01 Agente Comunitário de Saúde:**

Servidor efetivos que usou os 90 dias de acompanhamento em pessoa da família, com o cargo de Agente Comunitário de Saúde, com Salário Base Inicial de R\$ 3.036,00, sem demais vantagens trabalhistas como adicional por tempo de serviço, sexta parte, etc.

Mês	Carga Horária	Salário Base	Horas Extras diárias	Valor Hora Extra (R\$)	Horas Extras Por Mês	Custo Mensal (R\$)
Mês 1	200	R\$ 3.036,00	2	R\$ 22,77	60	R\$ 1.366,20
Mês 2	200	R\$ 3.036,00	2	R\$ 22,77	60	R\$ 1.366,20
Mês 3	200	R\$ 3.036,00	2	R\$ 22,77	60	R\$ 1.366,20





<b>Total</b>	<b>R\$ 4.098,60</b>
--------------	---------------------

Esclarecemos que atualmente há 178 servidores ativos concursados no cargo de Agente Comunitário de Saúde (ACS). Considerando a possibilidade de afastamento de até 90 dias, o custo estimado para substituição desses profissionais por meio de horas extras ou medidas compensatórias seria da ordem de R\$ 729.550,80, valor este que será diluído dentro da própria carreira e que recairá sobre o orçamento municipal.

Importante destacar que esse valor não contempla encargos trabalhistas, vantagens pessoais, férias, 13º salário, nem eventuais reajustes salariais ao longo dos anos, tratando-se, portanto, de uma estimativa mínima.

Tal cenário evidencia o potencial impacto orçamentário elevado, caso a ampliação do benefício seja utilizada em larga escala por categorias numerosas do funcionalismo público.

Ressaltamos que atualmente há cerca de 2.700 servidores ativos apenas na administração direta, com salários variáveis entre cargos e funções. A ampliação do benefício para todos os servidores, mesmo com critérios objetivos, poderá representar um impacto orçamentário exorbitante, caso haja aumento expressivo no número de licenças e consequente necessidade de reposição via horas extras, contratações temporárias ou realocações emergenciais.

## 5. Medidas Mitigadoras Propostas

Para garantir o equilíbrio entre a sensibilidade da medida e a responsabilidade da gestão pública, sugere-se:

- Exigência de laudo médico oficial, preferencialmente emitido ou homologado por junta médica municipal.
- Avaliação técnica da chefia imediata e do setor de recursos humanos.
- Controle administrativo dos períodos de licença e reincidências, com registros detalhados.



- Definição de critérios objetivos para o deferimento e prorrogação da licença.
- Promoção de revezamento ou remanejamento interno, para evitar sobrecarga e necessidade de horas extras excessivas.

## 6. Conclusão

A ampliação da licença por motivo de doença em pessoa da família configura uma medida de humanidade e justiça social no serviço público. Ela visa atender situações reais vividas pelos servidores, equilibrando o direito ao cuidado familiar com o interesse público.

A proposta está em conformidade com princípios constitucionais como a proteção à família, valorização do servidor público e dignidade da pessoa humana, e segue o exemplo de boas práticas adotadas em outros entes federativos.

Cabe frisar que a CLT, em seu art. 473, inciso X, prevê a possibilidade de ausência do trabalho por apenas 1 (um) dia por ano para que o empregado acompanhe filho de até 6 (seis) anos em consulta médica. Considerando essa limitação, um trabalhador celetista teria direito a no máximo 6 (seis) dias de ausência para esse fim durante toda a infância da criança, desde que permaneça na mesma empresa até que o filho complete 6 anos de idade. Esse dado reforça o quanto o regime estatutário, ao prever licenças mais amplas e humanizadas, se diferencia do regime da CLT, que é mais restritivo nesse aspecto.

Destaca-se que o Município de Votuporanga já reconhece, em sua política de gestão de pessoas, a importância do cuidado familiar, contemplando o prazo de até 60 (sessenta) dias de licença por motivo de doença em pessoa da família para todas as carreiras no funcionalismo público.

No entanto, é necessário considerar, a longo prazo, o impacto orçamentário que tais afastamentos podem representar para os cofres públicos municipais. A ampliação do benefício para todos os servidores ativos ainda que condicionada a critérios objetivos, poderá resultar em aumento significativo no número de licenças. Isso poderá demandar reposição da força de trabalho por meio de pagamento de horas extras, contratações temporárias ou realocações



PREFEITURA DE  
**VOTUPORANGA**

**Secretaria da Administração**  
**Departamento de Folha de Pagamento**

Rua Pará, Nº 3227 – Patrimônio Velho  
17\_3405-9700\_CEP 15.502-236  
folhadepagamento@votuporanga.gov.sp.br

emergenciais, o que representa um potencial impacto financeiro elevado para a Administração Municipal.

Votuporanga, 25 de julho de 2025.

Andressa Simonato Saraiva

**Chefe de Departamento de Folha de Pagamento**

Miguel Maturana Filho

**Secretário Municipal da Administração**





## VERIFICAÇÃO DAS ASSINATURAS



Código para verificação: 9A1B-1C9B-02FE-163F

Este documento foi assinado digitalmente pelos seguintes signatários nas datas indicadas:

- ✓ ANDRESSA SIMONATO SARAIVA (CPF 218.XXX.XXX-58) em 25/07/2025 18:54:45 GMT-03:00  
Papel: Parte  
Emitido por: Sub-Autoridade Certificadora 1Doc (Assinatura 1Doc)

Para verificar a validade das assinaturas, acesse a Central de Verificação por meio do link:

<https://votuporanga.1doc.com.br/verificacao/9A1B-1C9B-02FE-163F>