MINUTA – ALTERAÇÃO ART. 110 ESUNICAMP

Deliberação CONSU xxx/xxx

Altera o artigo 110 do ESUNICAMP.

O Reitor da Universidade Estadual de Campinas, na qualidade de Presidente do Conselho Universitário, tendo em vista o decidido em sua XXXª Sessão Ordinária, realizada em XXXXX, e considerando a Deliberação CAD XXXXX/2025, que dispõe sobre dispõe sobre a concessão, no âmbito da Unicamp, do horário especial de trabalho ao servidor com deficiência ou que tenha cônjuge, companheiro, filho ou dependente com deficiência, baixa a seguinte Deliberação:

Artigo 1º – Fica alterado o artigo 110 do Estatuto dos Servidores da Universidade Estadual de Campinas - ESUNICAMP, que passa a vigorar com a seguinte redação:

"Artigo 110 – Poderá ser concedido horário especial de trabalho ao servidor com deficiência e ao servidor que tenha cônjuge, companheiro, filho ou dependente com deficiência, cuja necessidade de tratamento ou assistência seja comprovada, a ser regulamentado por meio de Deliberação CAD".

Artigo 2º – Esta Deliberação entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

DGRH
DIRETORIA GERAL DE RECURSOS HUMANOS
UNICAMP

Cidade Universitária Zeferino Vaz,

28 de novembro de 2023.

Memo. DSO nº 290/2023

Assunto: Solicitação de redução de carga horária de trabalho – Servidores com filhos PCDs

Prezada Diretora,

A DSO tem recebido diversos contatos de servidores que já usufruem do Art. 110, solicitando informações quanto aplicação da redução de 50% da carga horária de trabalho para servidor público que possui dependente PCD.

A Universidade já concede licença para acompanhar dependente com doença psíquica ou deficiente, conhecido como Art. 110 (Instrução Normativa DGRH Nº 004/2013), que é o direito concedido ao servidor de acompanhar filho, curatelado, tutelado ou enteado que tenha doença psíquica ou seja deficiente, até no máximo 6 (seis) horas semanais, desde que comprovado que o acompanhamento é imprescindível para a recuperação ou tratamento adequado do dependente, quando este tratamento ocorrer no período de trabalho do servidor.

Entretanto, o questionamento que tem surgido quanto a redução de 50% da carga horária de trabalho toma como base o § 3º do artigo 98 da Lei Federal nº 13.370, de 2016, que estendeu o direito a horário especial ao servidor público federal que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência de qualquer natureza e revogou a exigência de compensação de horário.

Em 2021 a PG emitiu o Parecer PG nº 1.149/2021, que esclarece que o referido artigo da Lei Federal não se aplica à UNICAMP, pois é restrito aos servidores públicos federais, não sendo possível a aplicação analógica aos servidores públicos do Estado de SP.

Contudo, em dezembro de 2022, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu que servidores estaduais e municipais que sejam responsáveis por pessoas com deficiência também teriam direito a jornada reduzida, se estendendo a eles o que já é garantido a servidores federais. A decisão foi tomada no julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 1237867, com repercussão geral reconhecida.

Após a publicação desta decisão do Supremo, começamos a receber com maior frequência ainda solicitações para a aplicação desta mesma, sendo que alguns servidores já têm entrado na justiça solicitando a redução de 50% da carga horária, além do que está previsto no Art. 110.

Documento assinado. Verificar autenticidade em sigad.unicamp.br/verifica
Informar código CEA9E65D 21884F8D BAD620D0 1A0E29FC

Portanto, tendo em vista a quantidade de questionamentos que temos recebido sobre a aplicação, pela Universidade, da decisão emitida pelo STF em dezembro do ano passado, me permita sugerir, se couber, encaminhamento à Procuradoria Geral da Universidade, para manifestação quanto a previsão legal desse direito aos servidores da Universidade.

Atenciosamente,

DANIELA DE ALMEIDA MARTINS
Divisão de Saúde Ocupacional/DSO
Diretoria Geral de Recursos Humanos

Documento assinado. Verificar autenticidade em sigad.unicamp.br/verifica
Informar código CEA9E65D 21884F8D BAD620D0 1A0E29FC

Documento assinado eletronicamente por **Daniela de Almeida Martins**, **COORDENADOR DE DIVISÃO**, em 28/11/2023, às 16:54 horas, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

A autenticidade do documento pode ser conferida no site: sigad.unicamp.br/verifica, informando o código verificador:
CEA9E65D 21884F8D BAD620D0 1A0E29FC

UNICAMP
SIGAD

DGRH
DIRETORIA GERAL DE RECURSOS HUMANOS
UNICAMP

Cidade Universitária "Zeferino Vaz"
29 de novembro de 2023.

Despacho DGRH nº. 480/2023
Ref.: processo nº. 01-P-49979/2023
Assunto: redução de 50% da carga horária de trabalho para servidor público que possui dependente PCD

À Procuradoria Geral para orientações quanto à aplicação da Lei Federal nº 13.370/2016, no âmbito da Unicamp.

Atenciosamente,

MARIA APARECIDA QUINA DE SOUZA
Diretora Geral de Recursos Humanos
Matr. 182931

Documento assinado. Verificar autenticidade em sigad.unicamp.br/verifica
Informar código F80F053A E42F4F5D 9CEFB12E 81061EA6

Documento assinado eletronicamente por **MARIA APARECIDA QUINA DE SOUZA**, **DIRETOR GERAL DE RECURSOS HUMANOS**, em 30/11/2023, às 12:49 horas, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

A autenticidade do documento pode ser conferida no site: sigad.unicamp.br/verifica, informando o código verificador:
F80F053A E42F4F5D 9CEFB12E 81061EA6

UNICAMP
SIGAD

PARECER PG Nº: 2794/2024

Processo nº: 01-P-49979 /2023

Interessado: DGRH

Assunto: Servidores com filhos deficientes. Solicitação de redução de carga horária de trabalho. Tema 1097 do STF. Aplicabilidade aos servidores estaduais. Análise jurídica.

Senhora Procuradora de Universidade Chefe,

Por meio do Despacho DGRH/Diretoria Geral nº 480/2024, a d. DGRH encaminha a esta Procuradoria questionamentos elaborados pela DSO acerca da aplicabilidade aos servidores da universidade do § 3º do artigo 98 da Lei nº 8112 de 1990, acrescido pela Lei nº 13.370, de 2016, que concede horário especial ao servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência.

No âmbito da UNICAMP, aplica-se o artigo 110 do ESUNICAMP, regulamentado pela Instrução Normativa DGRH Nº 004/2013, que permite a ausência ao trabalho por até 6 horas semanais para acompanhar filho, curatelado, tutelado ou enteado que tenha doença psíquica ou seja deficiente.

A Procuradoria já se havia se manifestado por meio do Parecer PG nº 1.149/2021, no sentido de que a Lei nº 8112 de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores da União, não se aplica à UNICAMP, em face da impossibilidade de aplicação analógica desta lei aos servidores públicos estaduais.

Para validar este documento acesse o site https://websis.pg.unicamp.br:9092/validarAssinatura e insira a chave de identificação NVGE5MParecer27942024-17303971328 10
Documento assinado com emprego de certificado digital emitido no âmbito do ICP-Brasil, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

Contudo, em dezembro de 2022, o Supremo Tribunal Federal decidiu que servidores estaduais e municipais que sejam responsáveis por pessoas com deficiência também teriam direito a jornada reduzida, se estendendo a eles o que já é garantido a servidores federais. A decisão foi tomada no julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 1237867, com repercussão geral reconhecida.

Diante da mudança de cenário jurídico, a DSO solicita orientação jurídica a respeito das providências a serem adotadas nestes casos.

Pois bem. Passo à análise.

A consulta já delimita com clareza a questão jurídica, motivo pelo qual passarei direto à resposta da consulta.

Até dezembro de 2022 a judicialização sobre esta matéria era reduzida (apenas 3 ações), considerando que a UNICAMP dispõe de norma interna que autoriza ausência do trabalho em até 6 horas por semana para o servidor que tem filho com deficiência.

Entretanto, após o julgamento pelo STF do Recurso Extraordinário (RE) 1237867, em 19 de dezembro de 2022, com repercussão geral reconhecida e fixando tese no sentido de que ""Aos servidores públicos estaduais e municipais é aplicado, para todos os efeitos, o art. 98, § 2° e § 3°, da Lei 8.112/1990", temos observado o aumento de ajuizamento de ações neste sentido (hoje temos 10 ações em andamento), o que denota que, embora incipiente, trata-se de questão que demandará atenção da universidade, dado o alto índice de êxito por parte dos servidores demandantes.

Com efeito, as decisões, em sua maioria, deferiram o pedido de redução da jornada de trabalho dos servidores, sem redução de

Para validar este documento acesse o site https://websis.pg.unicamp.br:9092/validarAssinatura e insira a chave de identificação NVGE5MParecer27942024-1730397132810
Documento assinado com emprego de certificado digital emitido no âmbito do ICP-Brasil, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

remuneração, para permitir o acompanhamento e cuidados com filho(a) portador(a) de deficiência/transtorno, como autismo, paralisia cerebral, entre outros.

De maneira geral, a redução da jornada foi de 50% ou fixada em 20 horas semanais. Algumas decisões deferiram redução menor, como 10 horas semanais, considerando necessidade comprovada e ponderação de interesses.

Como não poderia deixar se ser, o principal fundamento foi a aplicação analógica do art. 98, §§ 2° e 3° da Lei 8.112/90, conforme tese fixada pelo STF no Tema 1097, também tendo sido lançados argumentos de atenção a princípios constitucionais como dignidade da pessoa humana, igualdade material, não discriminação e adaptação razoável.

Apesar da maior parte das ações terem sido julgadas procedentes, para determinar a redução da jornada de trabalho em 50%, nos casos de improcedência há reconhecimento de que a UNICAMP já possui regulamento sobre redução de jornada de trabalho nestes casos e ainda que, no caso concreto, as adaptações realizadas pela universidade supriram as necessidades do servidor.

Ainda, em pesquisa à jurisprudência recente do TJSP, foram observadas decisões no sentido de que deve haver redução da jornada em 25%, por se tratar de adaptação suficiente para atender as necessidades do servidor.

Ademais, o STF decidiu pela aplicabilidade da lei federal aos servidores estaduais e municipais, com estabelecimento de jornada especial, de acordo com parâmetro a ser definido por uma junta médica. As condenações à redução em 50% da jornada acabaram por se tornar uma construção jurisprudencial, que vem sendo replicada nas diversas decisões de

Para validar este documento acesse o site https://websis.pg.unicamp.br:9092/validarAssinatura e insira a chave de identificação NVGE5MParecer27942024-1730397132810
Documento assinado com emprego de certificado digital emitido no âmbito do ICP-Brasil, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

primeiro e segundo grau, contudo, sem respaldo específico no precedente do STF.

Sendo incontroversa a necessidade de estabelecimento de jornada especial para o servidor com filho deficiente, considerando o precedente vinculante do Supremo Tribunal Federal, bem como que o artigo 110 do ESUNICAMP tem se mostrado insuficiente para suprir a necessidade do servidor, até porque concebido em outra realidade constitucional, entendo que caberia à universidade a reavaliação de sua normativa e de seus parâmetros internos para o tratamento desta questão, o que poderia se dar em Grupo de Trabalho apto a discutir e propor soluções que atendam as novas demandas da sociedade, tal como reproduzido pelo Poder Judiciário.

Sendo essas as considerações a serem feitas, proponho o retorno dos autos à d. DGRH, para ciência e providências.

É o parecer, *sub censura*.
Procuradoria Geral, data da assinatura digital.

Luciana Alboccino Barbosa Catalano
Procurador de Universidade Subchefe

Para validar este documento acesse o site https://websis.pg.unicamp.br:9092/validarAssinatura e insira a chave de identificação NVGE5MParecer27942024-1730397132810
Documento assinado com emprego de certificado digital emitido no âmbito do ICP-Brasil, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

Documento assinado com emprego de certificado digital emitido no âmbito do ICP-Brasil, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

Assinado por LUCIANA ALBOCCINO BARBOSA CATALANO
Função PROCURADORA DE UNIVERSIDADE SUBCHEFE
Data 31-10-2024 14:52:12
Certificado LUCIANA ALBOCCINO BARBOSA CATALANO

Caso não consiga visualizar os signatários, faça download do arquivo e abra o pdf com o programa Adobe Reader.

PROCURADORIA GERAL - UNICAMP
Cidade Universitária "Zeferino Vaz" – Distrito de Barão Geraldo
CEP 13083-872 – Campinas – S.P.
Fone: (19) 3521-2968- 2969 / E-mail: secretaria@pg.unicamp.br

Despacho PG Nº: 5260/2024
Parecer PG 2794/2024
REF.: Processo Nº: 49979/2023

De acordo.
À d. DGRH, para ciência e providências.

FERNANDA LAVRAS COSTALLAT SILVADO
Procuradora de Universidade Chefe
(assinado digitalmente)

Para validar este documento acesse o site https://websis.pg.unicamp.br:9092/validarAssinatura e insira a chave de identificação 05POE7Despacho52602024-173254785769 2
Documento assinado com emprego de certificado digital emitido no âmbito do ICP-Brasil, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

Documento assinado com emprego de certificado digital emitido no âmbito do ICP-Brasil, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

Assinado por FERNANDA LAVRAS COSTALLAT SILVADO
Função PROCURADORA DE UNIVERSIDADE CHEFE
Data 25-11-2024 12:17:37
Certificado FERNANDA LAVRAS COSTALLAT SILVADO

Caso não consiga visualizar os signatários, faça download do arquivo e abra o pdf com o programa Adobe Reader.

UNICAMP DGRH DIRETORIA GERAL DE RECURSOS HUMANOS

Cidade Universitária “Zeferino Vaz”
02de dezembro de 2024.

Memorando DGRH nº 636/2024

À Senhora
FERNANDA LAVRAS COSTALLAT SILVADO

Considerando o Decreto Estadual nº 69.045 de 14/11/2024, que dispõe sobre horário especial aos servidores em decorrência da decisão proferida do STF, consultamos se o Decreto se aplica a Universidade e em caso afirmativo quais providências deverão ser tomadas pela DGRH

Atenciosamente,

MARIA APARECIDA QUINA DE SOUZA
Diretora Geral de Recursos Humanos

Documento assinado. Verificar autenticidade em sigad.unicamp.br/verifica
Informar código FA79B651 1A214BCD A6489CE3 A9F9220C

Documento assinado eletronicamente por MARIA APARECIDA QUINA DE SOUZA, Diretor Geral de Recursos Humanos, em 03/12/2024, às 17:10 horas, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

A autenticidade do documento pode ser conferida no site: sigad.unicamp.br/verifica, informando o código verificador: FA79B651 1A214BCD A6489CE3 A9F9220C

UNICAMP
SIGAD

DIÁRIO OFICIAL DO ESTADO DE SÃO PAULO
Publicado na Edição de 14 de novembro de 2024 | Caderno Executivo | Seção Atos Normativos

DECRETO Nº 69.045, DE 14 DE NOVEMBRO DE 2024

Dispõe sobre a concessão de horário especial aos servidores, em decorrência da decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal no Tema nº 1.097 da Repercussão Geral.

O GOVERNADOR DO ESTADO DE SÃO PAULO, no uso de suas atribuições legais e e considerando a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal no Tema nº 1.097 da Repercussão Geral (Recurso Extraordinário nº 1.237.867/SP),

Decreta:

SEÇÃO I

Disposições Gerais

Artigo 1º - As Secretarias de Estado, a Procuradoria Geral do Estado, a Controladoria Geral do Estado e as autarquias concederão horário especial ao servidor com deficiência ou com Transtorno do Espectro Autista, independentemente de compensação de horário, se comprovada a necessidade de tal medida, nos termos previstos neste decreto.

§ 1º - O disposto no "caput" deste artigo será aplicado, também, nas hipóteses em que o cônjuge, companheiro, filho ou dependente do servidor for pessoa com deficiência ou com Transtorno do Espectro Autista.

§ 2º - São considerados dependentes, para os fins deste decreto, desde que demonstrada a necessidade de assistência direta por parte do servidor requerente à pessoa com deficiência ou com Transtorno do Espectro Autista:

1. os irmãos;

2. os ascendentes ou descendentes, até o segundo grau de parentesco;

3. os enteados, padrastos e madrastas;

4. os menores sob guarda ou tutela judicial;

5. os curatelados, em relação aos seus curadores.

§ 3º - O horário especial será concedido somente para um dos pais ou responsáveis da pessoa com deficiência ou com Transtorno do Espectro Autista, se ambos estiverem sujeitos às disposições deste decreto.

Artigo 2º - O horário especial de que trata este decreto consistirá na adoção das seguintes modalidades:

I - redução da jornada de trabalho semanal de 10% (dez por cento) a 30% (trinta por cento);

II - estabelecimento, ao servidor do órgão ou entidade que adotar as disposições do Decreto nº 62.648, de 27 de junho de 2017, da prestação de jornada laboral mediante teletrabalho, com obrigação de comparecer ao seu órgão ou entidade de lotação, no mínimo, a cada 15 (quinze) dias, para reunião com superiores e cumprimento de eventuais obrigações presenciais;

III - exceção do disposto no "caput" e no § 1º do artigo 3º do Decreto nº 52.054, de 14 de agosto de 2007, para autorizar o cumprimento da jornada de trabalho em faixa horária diversa daquelas previstas em tal artigo, desde que dessa autorização não fique caracterizado trabalho a ser remunerado por adicional noturno.

§ 1º - Para os servidores sujeitos a jornadas de trabalho inferiores a 30 (trinta) horas semanais, a concessão do horário especial não poderá resultar em redução superior a 20% (vinte por cento) da jornada.

§ 2º - As modalidades de horário especial referidas neste artigo poderão ser concedidas de modo alternativo ou cumulativo, conforme a necessidade.

§ 3º - As modalidades de horário especial de que tratam os incisos II e III deste artigo terão o seu deferimento condicionado à ausência de prejuízo ao serviço, conforme manifestação da chefia imediata do servidor.

§ 4º - Se houver mais de uma pessoa abrangida pelos §§ 1º e 2º do artigo 1º, a redução da jornada de trabalho referida neste artigo poderá ser de até:

1. 50% (cinquenta por cento), na hipótese do inciso I deste artigo;

2. 35% (trinta e cinco por cento), na hipótese do § 1º deste artigo.

SEÇÃO II

Do procedimento

Artigo 3º - A apuração da necessidade de concessão de horário especial será realizada mediante avaliação biopsicossocial, sob a responsabilidade do Instituto de Medicina Social e de Criminologia de São Paulo – IMESC.

§ 1º - A autarquia de que trata o "caput" deste artigo, mediante portaria do Superintendente, disciplinará os critérios técnicos e operacionais da avaliação, valendo-se, para tanto, do apoio de outros órgãos e entidades descentralizadas, em especial, da Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência.

§ 2º - A avaliação de que trata o "caput" deste artigo será renovada:

1. após 5 (cinco) anos, contados da data da avaliação anterior, ou em prazo inferior, se indicado na avaliação;

2. a qualquer tempo, na hipótese de alteração das condições que ensejaram o deferimento do horário especial.

§ 3º - O relatório da avaliação poderá propor, fundamentadamente, a dispensa da renovação de que trata o item 1 do § 2º deste artigo, por prazo determinado ou indeterminado.

Artigo 4º - O servidor solicitará a concessão de horário especial por meio de requerimento justificado, apresentado ao órgão subsetorial de recursos humanos, indicando a necessidade de concessão de horário especial e a modalidade pretendida, instruindo-o com:

I - relatório médico emitido por profissional devidamente inscrito em Conselho Regional de Medicina, contendo:

a) a identificação da pessoa com deficiência ou com Transtorno do Espectro Autista;

b) a indicação do código do diagnóstico, de acordo com a denominação contida na vigente Classificação Internacional de Doenças.

II - comprovação do grau de parentesco ou da dependência, nas hipóteses dos §§ 1º e 2º do artigo 1º;

III - outros documentos hábeis a comprovar a necessidade de haver a concessão de horário especial.

§ 1º - O servidor poderá juntar ao requerimento outros documentos que entender pertinentes à avaliação da necessidade da concessão de horário especial.

§ 2º - Se o requerimento deixar de atender o disposto nos incisos I e II deste artigo, serão cabíveis, sucessivamente:

1. a intimação do servidor, para complementação em 5 (cinco) dias úteis;

2. o arquivamento do requerimento, se não houver a complementação necessária.

Artigo 5º - O órgão subsetorial de recursos humanos:

I - dará ciência à chefia imediata do servidor sobre o pedido de concessão de horário especial;

II - verificará o cumprimento dos incisos I e II do artigo 4º e, se necessário, adotará as providências previstas no § 2º do artigo 4º;

III - providenciará, junto ao Instituto de Medicina Social e de Criminologia de São Paulo – IMESC, o agendamento da avaliação.

Artigo 6º - O Instituto de Medicina Social e de Criminologia de São Paulo – IMESC comunicará o resultado da avaliação ao órgão subsetorial.

Artigo 7º - O órgão subsetorial submeterá os autos ao órgão setorial de recursos humanos, com os seguintes documentos:

I - resultado da avaliação de que trata o artigo 6º;

II - manifestação da chefia imediata do servidor, nas hipóteses dos incisos II e III do artigo 2º;

III - despacho conclusivo, mediante o qual deverá opinar, fundamentadamente sobre:

a) o requerimento do servidor;

b) os parâmetros para a concessão de horário especial, inclusive, o percentual da redução de jornada de trabalho semanal, se cabível.

Artigo 8º - Caberá ao órgão setorial de recursos humanos:

I - solicitar a complementação da instrução processual, se necessário;

II - decidir sobre o pedido de concessão de horário especial e sobre eventual proposta de dispensa de renovação da avaliação, nos termos do § 3º do artigo 3º.

§ 1º - O servidor poderá, no prazo de 15 (quinze) dias contados da publicação ou notificação da decisão de que trata o inciso II, interpor recurso à autoridade imediatamente superior àquela que praticou o ato.

§ 2º - O recurso de que trata o § 1º será processado na forma do artigo 47 da Lei nº 10.177, de 30 de dezembro de 1998.

§ 3º - Observado o disposto no § 3º do artigo 3º, o órgão setorial de recursos humanos realizará, de ofício, a revisão do ato de deferimento:

1. nas hipóteses do § 2º do artigo 3º;

2. em caso de alteração da repartição de exercício do servidor.

Artigo 9º - Na hipótese de acumulação de cargos, empregos ou funções, a análise e a concessão de horário especial realizar-se-ão quanto a cada vínculo funcional, observadas as respectivas especificidades.

Parágrafo único - Para fins do disposto no "caput" deste artigo, será realizada, preferencialmente, uma única avaliação abrangendo todos os vínculos funcionais.

SEÇÃO III

Dos deveres do servidor e da cessação do horário especial

Artigo 10 - O deferimento de horário especial pressupõe a assunção, pelo servidor, dos seguintes deveres:

I - abster-se de realizar outra atividade remunerada, no período correspondente à redução da jornada de trabalho;

II - comunicar à chefia imediata qualquer alteração das condições que ensejaram o deferimento.

Artigo 11 - O horário especial cessará, a qualquer tempo, sem prejuízo da apuração da responsabilidade do servidor, em caso de:

I - verificação da inexatidão das informações ou de irregularidades nos documentos apresentados para o fim de deferimento do horário especial de trabalho;

II - descumprimento do previsto no artigo 10.

Parágrafo único - O horário especial cessará, também, na hipótese do § 2º do artigo 3º:

1. se a nova avaliação demonstrar que não mais subsiste a necessidade do horário especial;

2. se houver recusa ao cumprimento do dever de realizar nova avaliação.

SEÇÃO IV

Disposições Finais e Transitórias

Artigo 12 - O disposto neste decreto aplica-se, nas mesmas condições, observadas as especificidades de cada regime jurídico:

I - aos servidores públicos titulares de cargos de provimento efetivo ou em comissão;

II - aos empregados públicos vinculados à Administração Direta e às autarquias, inclusive, àqueles que celebrarem contratos de trabalho por prazo determinado;

III - aos servidores contratados por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, na forma da Lei Complementar nº 1.093, de 16 de julho de 2009;

IV - aos servidores admitidos em caráter temporário, na forma da Lei nº 500, de 13 de novembro de 1974;

V - aos militares do Estado.

Artigo 13 - Os pedidos de concessão de horário especial de que trata este decreto tramitarão com prioridade, nos termos do inciso VII do artigo 9º da Lei federal nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

Artigo 14 - Os Secretários de Estado, o Procurador Geral do Estado, o Controlador Geral do Estado e os dirigentes máximos das autarquias poderão editar normas específicas voltadas ao cumprimento deste decreto, nos respectivos âmbitos, em atenção às eventuais peculiaridades do órgão ou entidade.

Parágrafo único - As normas específicas de que trata este artigo poderão dispor, inclusive, sobre:

1. critérios para a decisão dos pedidos e para a fixação do percentual de redução da jornada de trabalho, observados os percentuais previstos no inciso I e nos §§ 1º e 4º do artigo 2º;

2. a compatibilização entre o horário especial e outras atividades decorrentes do cargo, desempenhadas pelo servidor;

3. medidas complementares voltadas à concretização do horário especial concedido, desde que não contrariem o disposto neste decreto.

Artigo 15 - A apuração da necessidade de concessão de horário especial, até que se proceda à regulamentação e implementação da avaliação biopsicossocial de que trata o § 1º do artigo 2° da Lei federal nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), será realizada mediante avaliação médica sob a responsabilidade do Instituto de Medicina Social e de Criminologia de São Paulo – IMESC, observadas as demais regras previstas neste decreto.

Artigo 16 - Este decreto entra em vigor na data de sua publicação.

TARCÍSIO DE FREITAS

Arthur Luis Pinho de Lima

Guilherme Piai Silva Filizzola

Juliana Augusto Cardoso

Marilia Marton Correa

Renato Feder

Samuel Yoshiaki Oliveira Kinoshita

Marcelo Cardinale Branco

Valéria Muller Ramos Bolsonaro

Fábio Prieto de Souza

Natália Resende Andrade Ávila

Andrezza Rosalém Vieira

Lais Vita Merces Souza

Eleuses Vieira de Paiva

Guilherme Muraro Derrite

Marco Antonio Severo Silva

Marco Antonio Assalve

José Ribeiro Lemos Junior

Roberto Alves de Lucena

Ana Paula Nedavaska

Caio Mario Paes de Andrade

Rafael Antonio Cren Benini

Vahan Agopyan

Gilberto Kassab

PARECER PG Nº: 184/2025

Processo nº: 01-P-49979 /2023

Interessado: DGRH

Assunto: Servidores com filhos deficientes. Solicitação de redução de carga horária de trabalho. Tema 1097 do STF. Aplicabilidade aos servidores estaduais. Publicação do Decreto Estadual nº 69.045 de 14/11/2024. Análise jurídica.

Senhora Procuradora de Universidade Chefe,

Retorna o processo com o Memorando DGRH nº 636/2024, por meio do qual a DGRH questiona a aplicação à Universidade do Decreto Estadual nº 69.045, publicado em 14/11/2024, que dispõe sobre horário especial aos servidores com deficiência ou com Transtorno do Espectro Autista, em decorrência da decisão proferida pelo STF.

Passo a analisar.

O citado Decreto Estadual nº 69.045, de 14/11/2024, dispõe sobre a concessão de horário de trabalho, modalidade e jornada de trabalho diferidos para o servidor com deficiência ou com Transtorno do Espectro Autista, (bem como ao cônjuge, companheiro, filho ou dependente do servidor for pessoa com deficiência ou com Transtorno do Espectro Autista), vinculados às Secretarias de Estado, à Procuradoria Geral do Estado, à Controladoria Geral do Estado e às autarquias, independentemente de compensação de horário.

Para validar este documento acesse o site https://websis.pg.unicamp.br:9092/validarAssinatura e insira a chave de identificação 1WQD8HParecer1842025-1737984317892
Documento assinado com emprego de certificado digital emitido no âmbito do ICP-Brasil, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

O citado decreto especifica os procedimentos, os direitos e o deveres decorrentes de suas disposições.

Conforme consta de sua ementa, o decreto estadual instrumentaliza e regulamenta a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal, em controle de constitucionalidade, com efeito vinculante, consubstanciado no Tema nº 1097 da Repercussão Geral.

Trata-se de norma de caráter administrativo relacionada às matérias de recursos humanos e organização administrativa, com aplicação imediata aos entes e órgãos vinculados à administração direta e indireta estadual.

Neste compasso, a questão que se coloca é se teria tal decreto alcance ou aplicabilidade às universidades públicas estaduais, que mesmo sendo entes da administração pública indireta, o são de forma diferida, já que detentores de autonomia universitária.

Com efeito, a universidade goza de autonomia administrativa, conforme previsto no art. 207 da Constituição Federal. Essa autonomia permite que a instituição estabeleça suas próprias normas e procedimentos internos, desde que observado o princípio da legalidade.

Como autarquia de regime especial, a Universidade possui disciplina jurídica específica, que lhe confere prerrogativas diferenciadas em relação às autarquias comuns.

No presente caso, para além da impossibilidade jurídica, reputa-se inviável a aplicação direta de um decreto que trata de matéria administrativa que pode até ser incompatível com a organização da universidade, como ocorre no caso da autorização ao teletrabalho e do diferimento do horario de trabalho dos servidores beneficiados.

Para validar este documento acesse o site https://websis.pg.unicamp.br:9092/validarAssinatura e insira a chave de identificação 1WQD8HParecer1842025-1737984317892
Documento assinado com emprego de certificado digital emitido no âmbito do ICP-Brasil, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

Em resumo, as normas internas da Universidade têm caráter de norma especial em relação ao decreto estadual, devendo prevalecer sobre este, conforme o princípio da especialidade.

Ademais, o decreto não faz menção expressa às universidades estaduais, diferentemente de outras normas estaduais que, quando visam alcançar essas instituições, o fazem de maneira explícita.

Por fim, conforme mencionado no Parecer PG nº 2794/24, ainda que haja a necessidade de revisão, a Universidade possui regulamentação própria sobre o tema, como o artigo 110 do ESUNICAMP e a Instrução Normativa DGRH nº 004/2013, reforçando sua autonomia no tratamento desta questão.

Diante de tudo isso, tem-se que o Decreto Estadual nº 69.045, de 14/11/2024 não tem aplicação direta para a UNICAMP, entretanto, é importante que, em virtude da decisão do Supremo Tribunal Federal no Tema 1097 da Repercussão Geral (RE 1.237.867/SP), a Universidade reavalie sua normativa interna para adequá-la a essa nova realidade jurídica, podendo até utilizar o referido decreto como diretriz, se entender cabível, mas em normativa própria, conforme competência assegurada pelo artigo 207 da CF, em sua lei de criação e em seus estatutos.

Sendo essas as considerações a serem feitas, proponho o retorno dos autos à DGRH, para ciência e eventuais determinações.

Procuradoria Geral, data da assinatura digital.

Luciana Alboccino Barbosa Catalano
Procurador de Universidade Subchefe

Para validar este documento acesse o site https://websis.pg.unicamp.br:9092/validarAssinatura e insira a chave de identificação 1WQD8HParecer1842025-1737984317892
Documento assinado com emprego de certificado digital emitido no âmbito do ICP-Brasil, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

Documento assinado com emprego de certificado digital emitido no âmbito do ICP-Brasil, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

Assinado por LUCIANA ALBOCCINO BARBOSA CATALANO
Função PROCURADORA DE UNIVERSIDADE SUBCHEFE
Data 27-01-2025 10:25:17
Certificado LUCIANA ALBOCCINO BARBOSA CATALANO

Caso não consiga visualizar os signatários, faça download do arquivo e abra o pdf com o programa Adobe Reader.

Despacho PG Nº: **373/2025**
Parecer PG **184/2025**
REF.: Processo Nº: **49979/2023**

De acordo.

Encaminhe-se à DGRH para ciência do parecer e eventuais providências quanto à reavaliação da normativa interna da Universidade, considerando a decisão do Supremo Tribunal Federal no Tema 1097 da Repercussão Geral (RE 1.237.867/SP).

FERNANDA LAVRAS COSTALLAT SILVADO
Procuradora de Universidade Chefe
(assinado digitalmente)

Para validar este documento acesse o site https://websis.pg.unicamp.br:9092/validarAssinatura e insira a chave de identificação OUM49CDespacho3732025-1738680808034
Documento assinado com emprego de certificado digital emitido no âmbito do ICP-Brasil, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

Documento assinado com emprego de certificado digital emitido no âmbito do ICP-Brasil, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

Assinado por FERNANDA LAVRAS COSTALLAT SILVADO
Função PROCURADORA DE UNIVERSIDADE CHEFE
Data 04-02-2025 11:53:28
Certificado FERNANDA LAVRAS COSTALLAT SILVADO

Caso não consiga visualizar os signatários, faça download do arquivo e abra o pdf com o programa Adobe Reader.

DGRH
DIRETORIA GERAL DE RECURSOS HUMANOS
UNICAMP

Cidade Universitária “Zeferino Vaz”
05 de fevereiro de 2025.

Informação DGRH nº 354/2025
Ref.: processo nº 49979/2023
Assunto: Servidores com filhos deficientes. Solicitação de redução de carga horária de trabalho. Tema 1097 do STF. Aplicabilidade aos servidores estaduais. Publicação do Decreto Estadual nº 69.045 de 14/11/2024.

Ciente do Parecer PG nº 184/2025.

Encaminhe-se à Comissão Especial constituída através da Portaria Interna DGRH nº 009/2023 (anexo) para, com urgência, elaborar estudos e apresentar proposta de Normativa.

MARIA APARECIDA QUINA DE SOUZA
Diretora Geral de Recursos Humanos

Documento assinado. Verificar autenticidade em sigad.unicamp.br/verifica
Informar código 49497542 76954115 8E1CB690 7344EB12

Documento assinado eletronicamente por MARIA APARECIDA QUINA DE SOUZA, Diretor Geral de Recursos Humanos, em 05/02/2025, às 15:57 horas, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

A autenticidade do documento pode ser conferida no site: sigad.unicamp.br/verifica, informando o código verificador: 49497542 76954115 8E1CB690 7344EB12

UNICAMP
SIGAD

DGRH
DIRETORIA GERAL DE RECURSOS HUMANOS
UNICAMP

Portaria Interna DGRH nº 009/2023

Constitui Comissão Especial para acompanhamento de pessoa com deficiência – PCD, servidor da Unicamp.

A Diretora Geral de Recursos Humanos, usando de suas atribuições legais e estatutárias, emite a seguinte Portaria:

Artigo 1º - Fica criada Comissão Especial na DGRH para acompanhar *pessoa com deficiência – PCD, servidor da Unicamp,* durante sua trajetória profissional na Universidade, composta pelos seguintes membros:

- Coordenadora ou Coordenador da Divisão de Saúde Ocupacional – DSO
- Coordenadora ou Coordenador do Programa de Controle de Saúde do Servidor – PCSS/DSO
- Coordenadora ou Coordenador da Divisão de Segurança do Trabalho – DSTr
- Coordenadora ou Coordenador da Divisão de Psicologia do Trabalho - DPsi

Artigo 2º - Esta Portaria entrará em vigor na data da sua assinatura.

Campinas, 27 de novembro de 2023.

MARIA APARECIDA QUINA DE SOUZA
Diretora Geral de Recursos Humanos

Documento assinado. Verificar autenticidade em sigad.unicamp.br/verifica
Informar código E51F9799 886D42CA 886C36A4 A1B94E04

Documento assinado eletronicamente por **MARIA APARECIDA QUINA DE SOUZA**, **DIRETOR GERAL DE RECURSOS HUMANOS**, em 27/11/2023, às 17:47 horas, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

A autenticidade do documento pode ser conferida no site: sigad.unicamp.br/verifica, informando o código verificador:
E51F9799 886D42CA 886C36A4 A1B94E04

UNICAMP
SIGAD

PARECER PG Nº: 2018/2025

Processo nº: 01-P-49979/2023

Interessado: DGRH

Assunto: Servidores com filhos deficientes. Solicitação de redução de carga horária de trabalho. Minuta de Deliberação CAD. Retorno. Análise jurídica.

Senhora Procuradora de Universidade Chefe,

Retornam os autos para análise das adequações promovidas na minuta após os apontamentos levados a efeito por meio do Parecer PG nº 1420/2025, bem como para análise da proposta de alteração do artigo 110 do ESUNICAMP, conforme sugerido no mencionado parecer.

Pois bem. Passo a analisar.

As minutas atendem às observações e recomendações realizadas por meio do Parecer PG nº 1420/2025**,** não havendo óbices jurídicos para seu prosseguimento, estando as mesmas prontas para deliberação nos colegiados competentes.

Sendo essas as considerações a serem feitas, proponho o retorno dos autos à d. DGRH, para ciência e providências.

É o parecer, *sub censura*.

Procuradoria Geral, data da assinatura digital.

Luciana Alboccino Barbosa Catalano

Procurador de Universidade Subchefe

Para validar este documento acesse o site https://websis.pg.unicamp.br:9092/validarAssinatura e insira a chave de identificação 55BOUSParecer20182025-1753206992216
Documento assinado com emprego de certificado digital emitido no âmbito do ICP-Brasil, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

Documento assinado com emprego de certificado digital emitido no âmbito do ICP-Brasil, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

Assinado por LUCIANA ALBOCCINO BARBOSA CATALANO
Função PROCURADORA DE UNIVERSIDADE SUBCHEFE
Data 22-07-2025 14:56:32
Certificado LUCIANA ALBOCCINO BARBOSA CATALANO

Caso não consiga visualizar os signatários, faça download do arquivo e abra o pdf com o programa Adobe Reader.

PROCURADORIA GERAL - UNICAMP
Cidade Universitária "Zeferino Vaz" – Distrito de Barão Geraldo
CEP 13083-872 – Campinas – S.P.
Fone: (19) 3521-2968- 2969 / E-mail: secretaria@pg.unicamp.br

Despacho PG Nº: **3754/2025**
Parecer PG **2018/2025**
REF.: Processo Nº: **49979/2023**

De acordo.
Encaminhe-se à DGRH para ciência e providências.

LÍVIA RIBEIRO DE PADUA DUARTE
Procuradora de Universidade Subchefe
(assinado digitalmente)

Para validar este documento acesse o site https://websis.pg.unicamp.br:9092/validarAssinatura e insira a chave de identificação WIBA63Despacho37542025-175345406023 8
Documento assinado com emprego de certificado digital emitido no âmbito do ICP-Brasil, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

Documento assinado com emprego de certificado digital emitido no âmbito do ICP-Brasil, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

Assinado por LÍVIA RIBEIRO DE PADUA DUARTE
Função PROCURADORA DE UNIVERSIDADE SUBCHEFE
Data 25-07-2025 11:34:20
Certificado LIVIA RIBEIRO DE PADUA DUARTE

Caso não consiga visualizar os signatários, faça download do arquivo e abra o pdf com o programa Adobe Reader.

DGRH
DIRETORIA GERAL DE RECURSOS HUMANOS
UNICAMP

Universidade Estadual de Campinas
Diretoria Geral de Recursos Humanos
dgrh.dg@unicamp.br | www.dgrh.unicamp.br

Cidade Universitária "Zeferino Vaz"
25 de julho de 2025.

Informação DGRH nº. 2580/2025
Ref.: 01-P-49979/2023
Assunto: Servidores com filhos deficientes. Solicitação de redução de carga horária de trabalho. Minuta de Deliberação CAD.

Encaminhe-se ao Gabinete do Reitor, para deliberação nos colegiados competentes:

- Minuta da Deliberação CAD que dispõe sobre a concessão, no âmbito da Unicamp, do horário especial de trabalho ao servidor com deficiência ou que tenha cônjuge, companheiro, filho ou dependente com deficiência;

- Minuta de Deliberação CONSU que altera o artigo 110 do Esunicamp.

Atenciosamente,

MARIA APARECIDA QUINA DE SOUZA
Diretora Geral de Recursos Humanos

Documento assinado. Verificar autenticidade em sigad.unicamp.br/verifica
Informar código C8C32F66 05EA4AE2 A01C0B40 1A3BEB06

Documento assinado eletronicamente por MARIA APARECIDA QUINA DE SOUZA, DIRETOR GERAL DE RECURSOS HUMANOS, em 25/07/2025, às 15:26 horas, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

A autenticidade do documento pode ser conferida no site: sigad.unicamp.br/verifica, informando o código verificador: C8C32F66 05EA4AE2 A01C0B40 1A3BEB06

UNICAMP
SIGAD

UNICAMP **Gabinete do Reitor**

Cidade Universitária “Zeferino Vaz”
25 de julho de 2025.

Despacho GR nº 540/2025
REF.: processo 01-P-49979/2023 – Minuta de Deliberação CAD e CONSU

Ciente do exposto na Informação DGRH nº 2580/2025

À Secretaria Geral, para ciência e demais providências.

Prof. Dr. Zigomar Menezes de Souza
Chefe de Gabinete Adjunto

Documento assinado. Verificar autenticidade em sigad.unicamp.br/verifica
Informar código A8C11B47 592A407A BFC1E5E6 633FF01A

Documento assinado eletronicamente por ZIGOMAR MENEZES DE SOUZA, CHEFE DE GABINETE ADJUNTO, em 25/07/2025, às 16:18 horas, conforme Art. 10 § 2º da MP 2.200/2001 e Art. 1º da Resolução GR 54/2017.

A autenticidade do documento pode ser conferida no site: sigad.unicamp.br/verifica, informando o código verificador: A8C11B47 592A407A BFC1E5E6 633FF01A

UNICAMP
SIGAD