



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA
CONSELHO DIRETOR – CD

REFERÊNCIA : PT CF-1471/2017
INTERESSADO : Gracineide Brito Lopes de Lima
ASSUNTO : Requerimento de redução de jornada laboral, sem redução salarial
ORIGEM : GRH
RELATOR : Eng. Eletric. **Edson Alves Delgado**

EMENTA: Adequação de procedimentos administrativos em face da Lei nº 13.370, de 12 de dezembro de 2016.

DECISÃO CD-073/2017

O Conselho Diretor, por ocasião da 3ª Reunião Ordinária, realizada no dia 03 de abril de 2017, em Brasília-DF, após apreciar o Protocolo CF-1471/2017, por meio do qual a empregada Gracineide Brito Lopes de Lima, lotada na Controladoria do Confea, apresenta requerimento com vistas a obter redução de jornada laboral, sem redução salarial; Considerando que a interessada argumenta que possui dependente (filho) com diversos problemas de saúde, sendo necessário o respectivo acompanhamento por médicos de diversas especialidades; Considerando que por meio da Decisão CD nº 179/2016, de 10 de agosto de 2016, o Conselho Diretor aprovou, por unanimidade: **1)** Conhecer os Protocolos CF-1888/2016 e CF-2721/2016, por meio do qual a empregada Gracineide Brito Lopes de Lima, lotada na Controladoria do Confea, apresentou requerimento com vistas a obter tratamento excepcional à regra disposta por meio do art. 77 da Portaria AD nº 220, de 20 de maio de 2015, para no mérito dar-lhes provimento; **2)** Que a exceção ocorra desde a data em que a empregada atingiu o limite disposto na Portaria AD nº 220/2015, perdurando até 31 de dezembro de 2017, condicionada à apresentação à Gerência de Recursos Humanos – GRH de relatório médico, quadrimestralmente, atestando a permanência da condição médica ensejadora do requerimento; **3)** Havendo melhora no quadro clínico e a conseqüente desnecessidade de acompanhamento por parte da requerente no tratamento multidisciplinar de seu filho, a exceção deverá ser suspensa; **4)** Restituir os autos à Gerência de Recursos Humanos – GRH, para as providências decorrentes. Considerando que o supracitado artigo preceitua nos seguintes termos: *Da Licença para Acompanhamento de Familiar Enfermo - Art. 77 Considera-se licença para acompanhamento de familiar enfermo aquela concedida ao empregado, sem prejuízo de sua remuneração, por um período de 15 (quinze) dias ao ano (ou horas equivalentes), consecutivos ou não e não cumulativos para o ano seguinte, mediante comprovação. § 1º Considera-se familiar para este fim: I – cônjuge ou companheiro legalmente equiparado; II – genitores; III – filhos ou enteados; IV – dependentes legais, § 2º Entende-se por comprovação a declaração do médico de que é indispensável o acompanhamento familiar ao enfermo e não puder ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo. § 3º O empregado deverá apresentar declaração médica à unidade responsável pela administração de pessoal, com o visto da chefia imediata, no prazo máximo de 02 (dois) dias contados a partir do início do afastamento. § 4º A licença definida no caput só se aplica aos empregados que, no último ciclo de avaliação de desempenho, tenham pontuação igual ou superior a 70% e não tenham 40 (quarenta) horas de faltas e impontualidades não autorizadas neste regulamento e na legislação, nem abonadas pela Administração, nos últimos 12 (doze) meses.* Considerando que os presentes autos foram instruídos no âmbito da Gerência de Recursos Humanos – GRH do Confea, por meio do Memo nº 021/2017-GRH, de 28 de março de 2017, nos seguintes termos: *Recentemente a empregada Gracineide Brito Lopes de Lima, matrícula nº 701, atualmente lotada na Controladoria – CONT, protocolou solicitação para que, excepcionalmente, lhe fosse dispensada tratamento diferenciado no que tange a observância do prazo estipulado de licença para acompanhamento de familiar enfermo, previsto no artigo 77 da Portaria AD nº 220/2015 – Regulamento de Pessoal. Devido à relevância e pertinência do pedido, a empregada teve seu pleito atendido. Agora, ainda sob a justificativa da necessidade de tratamento de saúde especial de seu filho Bernardo Lopes de Lima (nascido em 18/05/2015), a empregada apresentou o Protocolo n. 1471/2017, no qual solicita "redução de jornada de trabalho sem redução salarial" para que ela possa, enquanto família e mãe, dar ao seu filho toda oportunidade de apoio visando a melhoria na sua qualidade de vida. Solicitamos que, para melhor compreensão do caso, seja feita a leitura de todo o conteúdo do Protocolo n. 1471/2017 para que*



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA – CONFEA
CONSELHO DIRETOR – CD

*esse GABI possa analisar o caso com base nas argumentações feitas pela própria interessada. Percebe-se pelos motivos expostos, bem como pelos laudos médicos anexados que se trata de uma situação peculiar e que merece toda atenção daqueles envolvidos no caso. Sendo o filho portador de necessidade especial e estando ainda com tão pouca idade (passando agora pela importante fase de desenvolvimento e ainda não tendo seu corpo fortalecido), configura-se como fundamental o apoio dos familiares, especialmente, da figura materna. Não tenho dúvidas de que o caso requer toda a sensibilidade e humanização da parte dos agentes de decisão, pois estamos falando, sobretudo, de vida humana. Atualmente o Confea não trabalha com qualquer dos seus normativos com o instituto da "redução de jornada de trabalho sem redução salarial". No entanto, face aos relevantes motivos e comprovações expostas no Protocolo n. 1471/2017, esta Gerência de Recursos Humanos – GRH se posiciona FAVORÁVEL ao deferimento do pedido da empregada Gracineide Brito. Como não foi mencionado no referido protocolo qual a extensão da jornada pretendida, esta GRH sugere que a redução da jornada de trabalho seja de 8 horas para 6 horas diárias, SEM prejuízo na remuneração. Quanto à duração do benefício, solicitamos que esse Gabinete também analise e determine se serpa por tempo determinado ou não. Considerando que a Chefia de Gabinete do Confea exarou o seguinte encaminhamento ao Conselho Diretor: Diante da reiterada solicitação da empregada, bem como da nova redação oriunda da Lei nº 13.370, de 12 de dezembro de 2016, este Gabinete sugere alteração do art. 24 da Portaria AD 220/2015 da seguinte forma: Art. 24 A jornada normal de trabalho dos empregados do Confea é de 8 (oito) horas diárias, de segunda a sexta-feira, perfazendo um total de 40 (quarenta) horas semanais. (...) § 4º Será concedido horário especial ao empregado portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por meio de laudo emitido pela empresa médica contratada pelo Confea ou por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário. § 5º As disposições constantes do § 4º são extensivas ao empregado do Confea que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência. Tal proposta de alteração objetiva adequar o normativo do Confea à lei mencionada alhures, respeitando direitos empregatícios e sociais. **DECIDIU**, por unanimidade: Propor ao Conselho Diretor: **1)** Inserir os §§ 4º e 5º no art. 24 da Portaria AD 220/2015: § 4º Será concedido horário especial ao empregado portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por meio de laudo emitido pela empresa médica contratada pelo Confea ou por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário. § 5º As disposições constantes do § 4º são extensivas ao empregado do Confea que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência. **2)** Restituir os autos à Gerência de Recursos Humanos, para as providências decorrentes, notadamente quanto à edição de Portaria AD com vistas a levar a efeito a presente Decisão. Presidiu a sessão o Senhor Vice-Presidente, no Exercício da Presidência do Confea, **Eng. Agr. Daniel Antonio Salati Marcondes**. Presentes os senhores Diretores **Eng. Mec. Afonso Ferreira Bernardes, Eng. Eletric. Edson Alves Delgado, Eng. Eletric. Inarê Roberto Rodrigues Poeta e Silva e Eng. Eletric. Lúcio Antônio Ivar do Sul**.*

Cientifique-se e cumpra-se.

Brasília, 04 de abril de 2017.

Eng. Agr. Daniel Antonio Salati Marcondes
Vice-Presidente no Exercício da Presidência