



Ofício nº xx/2026

Porto Alegre, 03 de março de 2026.

**Objeto: alterações na avaliação de desempenho para servidores e servidoras PCDs e mães e pais atípicos do TJRS**

**O SINDICATO DOS SERVIDORES DA JUSTIÇA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SINDJUS, e o seu COLETIVO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E MÃES E PAIS ATÍPICOS, O ACOLHE**, vÊm, respeitosamente, à presença de V. Exa., apresentar as sugestões para regulamentação da Lei nº 16.390/2025, nos termos que seguem:

Considerando que temos em nosso quadro de servidores e de servidoras muitos portadores de deficiência e mães e pais atípicos formulamos a presente proposta de diminuição da redução da carga horária mínima de cursos para fins de progressão funcional por avaliação de desempenho para servidores com deficiência, mães atípicas e pais atípicos no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul (TJRS).

### **1. Exposição de Motivos e Justificativa**

A presente proposta tem por objetivo estabelecer um tratamento isonômico e inclusivo no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul (TJRS), adequando os requisitos para progressão funcional por avaliação de desempenho às necessidades específicas de servidores que são pessoas com deficiência, mães atípicas e pais atípicos.



A medida proposta consiste na redução para 50 (cinquenta) horas da carga horária total de cursos de aperfeiçoamento exigida durante o período avaliativo para estes grupos.

A iniciativa se fundamenta nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade material (isonomia) e da eficiência, bem como no arcabouço legal e jurisprudencial pátrio que impõe à Administração Pública o dever de promover adaptações razoáveis para eliminar barreiras que dificultem a participação plena e efetiva das pessoas com deficiência e de seus cuidadores familiares.

## **2. Da legislação de regência e do dever de adaptação**

O ordenamento jurídico brasileiro consagra, em diversos níveis, a proteção e a inclusão das pessoas com deficiência e a necessidade de amparo às suas famílias.

**2.1. Paradigma do Modelo Social da Deficiência:** A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), incorporada ao ordenamento brasileiro com status de Emenda Constitucional pelo Decreto nº 6.949/2009, estabelece um novo paradigma. A deficiência não é mais vista como um atributo intrínseco do indivíduo, mas como o resultado da interação entre as limitações da pessoa e as diversas barreiras (atitudinais, arquitetônicas, comunicacionais e programáticas) existentes na sociedade que impedem sua participação plena e efetiva. A partir desse modelo, o Estado tem o dever de atuar ativamente para eliminar essas barreiras.

**2.2. Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015):** A LBI, também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, internaliza os preceitos da CDPD. Em seu artigo 3º, inciso VI, define adaptações razoáveis como as "modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional e indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que a pessoa com deficiência possa gozar ou exercer, em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas, todos os



direitos e liberdades fundamentais" . A não concessão de adaptações razoáveis caracteriza discriminação em razão da deficiência.

**2.3. Direito à Jornada Reduzida:** a Lei 8.112/1990, o Regime Jurídico Único dos Servidores Federais, assegura horário especial aos servidores com deficiência e àqueles que tenham cônjuge, filho ou dependente com deficiência, sem necessidade de compensação de horário. Da mesma forma a Lei nº 8.112/90, Embora seja uma lei federal, o Supremo Tribunal Federal (STF), no julgamento do Tema 1.097 da Repercussão Geral (RE 1.237.867), fixou a tese de que tais dispositivos se aplicam a todos os servidores públicos estaduais e municipais, ainda que não haja lei local específica. Esta decisão reconhece que a falta de previsão legal não pode ser um obstáculo para a garantia de direitos fundamentais e que a omissão legislativa configura uma barreira a ser removida.

**2.4. Previsão no Estatuto do Servidor (Lei Complementar Estadual nº 10.098/94):** O artigo 127 do Estatuto do Servidor prevê a possibilidade do servidor, pai, mãe ou responsável por pessoa com deficiência, a se afastar do exercício do cargo quando necessário, pelo período de até 50% de sua carga horária normal. Por corolário lógico, não há como se exigir também do servidor a presença integral durante cursos para fins de progressão funcional, posto que há o reconhecimento do próprio Estado quanto a existência de forte impeditivo do servidor à tanto, visto a necessidade deste estar presente junto ao tratamento.

#### ***Lei Complementar Estadual nº 10.098/94***

*Art. 127. O servidor, pai, mãe ou responsável por pessoa com deficiência, física ou mental, em tratamento, fica autorizado a se afastar do exercício do cargo, quando necessário, por período de até 50% (cinquenta por cento) de sua carga horária normal cotidiana, na forma da lei.*

### **3. Da Fundamentação para a redução da carga horária em cursos**



A presente proposta não trata de redução da jornada de trabalho, mas sim de um desdobramento lógico do princípio da adaptação razoável: a adequação dos critérios de progressão funcional.

**3.1. Barreiras Atitudinais e Programáticas:** a exigência de uma carga horária padrão de cursos (ex.: 200 horas por período) para todos os servidores, desconsiderando as especificidades de quem possui uma deficiência ou é responsável pelos cuidados de um filho com deficiência (mães e pais atípicos), configura uma barreira programática e atitudinal. Embora a norma seja aparentemente neutra, seu impacto é desproporcional sobre esses grupos, que enfrentam desafios adicionais como:

- Para servidores com deficiência (ex.: TEA, condições de saúde mental, mobilidade reduzida): Dificuldades sensoriais, de deslocamento, de concentração em longas jornadas de cursos presenciais ou necessidade de priorizar tempo para tratamentos de saúde contínuos.
- Para mães e pais atípicos: A necessidade de dedicar tempo substancial para o cuidado, terapias (fonoaudiologia, fisioterapia, psicologia), consultas médicas e acompanhamento educacional de seus filhos, o que reduz drasticamente a disponibilidade para atividades extracurriculares. A jurisprudência do STJ e do STF já reconhece que o direito à adaptação deve alcançar também os servidores que cuidam de dependentes com deficiência, pois a omissão do Estado atinge toda a estrutura familiar.

**3.2. Igualdade Material (Isonomia):** A redução para 50 horas visa justamente promover a igualdade material, tratando desigualmente os desiguais na medida de suas desigualdades. O objetivo não é criar um privilégio, mas equiparar as oportunidades. O servidor que não enfrenta essas barreiras tem condições plenas de cumprir a carga horária cheia. Já o servidor



com deficiência ou o pai/mãe atípico, ao ter a carga reduzida pela metade, tem sua condição especial compensada, permitindo-lhe conciliar suas obrigações profissionais, pessoais e de cuidado, sem ser penalizado em sua carreira.

**3.3. Eficiência e Valorização do Servidor:** Longe de prejudicar a Administração, a medida visa garantir a eficiência. Ao reduzir o estresse e a sobrecarga desses servidores, a Administração promove sua saúde mental e bem-estar, o que tende a aumentar sua produtividade e comprometimento no trabalho. A medida valoriza o servidor como pessoa, reconhecendo que o mérito para a progressão deve ser avaliado dentro do contexto de suas possibilidades reais, e não de um padrão abstrato e excludente.

#### **4. Da proposta concreta**

Diante do exposto, propõe-se a alteração da norma interna que regulamenta a progressão funcional por avaliação de desempenho no TJRS, para que passe a vigorar com a seguinte redação:

*Art. X. Fica reduzida pela metade a carga horária mínima exigida de cursos de aperfeiçoamento, capacitação ou pós-graduação, no período avaliativo, para fins de progressão funcional por avaliação de desempenho, quando o servidor for:*

*I - pessoa com deficiência, nos termos da Lei nº 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão) e da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência;*

*II - mãe, pai ou responsável de filho/a com deficiência, comprovada a condição do/a dependente.*

*Parágrafo único. O benefício de que trata o caput será concedido mediante requerimento do interessado e comprovação da condição por meio de laudo médico ou avaliação biopsicossocial, nos termos da legislação vigente, sendo aplicável enquanto perdurarem as razões que o motivaram.*



#### **4. Conclusão**

A presente proposta encontra amparo sólido na Constituição Federal, em Tratados Internacionais de Direitos Humanos (CDPD), na Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015) e na jurisprudência consolidada do STF e STJ. Mais do que uma faculdade, a implementação de adaptações razoáveis, como a aqui sugerida, constitui um dever constitucional da Administração Pública para com seus servidores, assegurando um ambiente de trabalho inclusivo, plural e que respeite a dignidade da pessoa humana .

A redução da carga horária de cursos pela metade nos casos aqui apresentados não representa qualquer afronta ao princípio da eficiência ou ao interesse público. Ao contrário, é uma medida que promove a justiça, a equidade e a valorização do servidor, reconhecendo que a capacidade laboral e o merecimento para a progressão se manifestam de formas diversas, exigindo do Estado um olhar atento e inclusivo.

Limitado ao exposto, enviamos votos de elevada estima e consideração.

**Osvaldir Rodrigues da Silva**

Coordenador-Geral