



CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DE SANTA CATARINA

Autarquia Federal criada pela Lei Nº 5.905/73

INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 005 DE 04 DE SETEMBRO DE 2025.

“Estabelece procedimentos para requerimento de flexibilização da jornada de trabalho aos empregados públicos do Conselho Regional de Enfermagem de Santa Catarina que possuam filhos portadores de necessidades de saúde diferenciadas”.

A Presidente do Conselho Regional de Enfermagem – Coren-SC, em conjunto com a Primeira-Secretária da Autarquia, no uso de suas atribuições legais e regimentais conferidas na Lei nº 5.905 de 12 de julho de 1973, bem como pelo Regimento Interno da Autarquia, alterado pela Decisão Coren-SC nº 050/2024 e homologado pela Decisão Cofen nº 203/2024;

Considerando o disposto na Lei n.º 9.784 de 29/01/1999 que regula o processo administrativo no âmbito da administração pública;

Considerando que a formação dos processos é um conjunto de operações que tem por finalidade dar forma a documentos que requeiram análise, informações ou fiscalizações, com escopo de estabelecer definições, responsabilidades e unificar os procedimentos em um único expediente;

Considerando o disposto na Resolução Cofen n.º 340/2008, Anexo I, que trata do manual de normas e procedimentos de protocolo, processo e arquivo;

Considerando a necessidade de estabelecer orientações para formação, organização, tramitação e arquivamento dos processos administrativos no âmbito do Coren-SC;

RESOLVEM:

Art. 1º Estabelecer diretrizes para que os Empregados Públicos do Coren-SC, que possuam filho portador de necessidade(s) de saúde diferenciada(s) e que demande atenção extraordinária do genitor, solicitem avaliação para concessão de alteração no contrato de trabalho, no que se refere a flexibilização do regime de trabalho.

Art. 2º No requerimento, o Empregado deve apresentar suas razões e intenção de flexibilização no contrato de trabalho em função da condição especial de saúde do seu filho, direcionando-o à Chefia imediata.

Art. 3º No requerimento deve constar minimamente os seguintes documentos comprobatórios:

I - certidão de nascimento ou termo de tutela, curatela ou guarda que comprove o vínculo do empregado com o dependente;



CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DE SANTA CATARINA

Autarquia Federal criada pela Lei Nº 5.905/73

II - laudo médico detalhando o diagnóstico, a intensidade da doença (estadiamento /nível), as manifestações clínicas atuais e as terapias necessárias para um melhor desenvolvimento do menor, bem como a necessidade de acompanhamento pelo empregado;

III - declaração da terapia que está realizando onde conste exatamente: data de início, frequência semanal das sessões, tempo de duração de cada sessão, finalidade /objetivos da mesma, previsão de término (se houver), data de emissão, identificação do profissional emitente com o respectivo número de registro no conselho profissional;

IV - opcionalmente o Empregado poderá redigir esclarecimentos acerca de seu contexto familiar e falta de rede de apoio a fim de gerar argumentos de convencimento sobre a necessidade de dispensa para cuidados do menor no turno que o mesmo não frequenta a escola.

V – declaração do empregado informando seus horários de trabalho, jornada e forma de flexibilização pretendidos.

Art. 4º Caberá à chefia imediata receber o requerimento do Empregado, abrir e autuar o Processo Administrativo (PAD), bem como emitir ciência e manifestação em relação ao impacto da flexibilização pretendida e eventual forma de minimizar o impacto no setor.

Parágrafo único: O PAD deve ser tramitado em sigilo.

Art. 5º Após apreciação da chefia imediata, o PAD será analisado por uma Comissão Multidisciplinar de Avaliação, a ser designada pela Presidência, composta por, no mínimo, um representante dos Recursos Humanos, um da Assessoria Jurídica e um conselheiro.

Art. 6º A Comissão emitirá parecer técnico no prazo de 30 (trinta) dias, opinando sobre o deferimento ou não do pedido e sugerindo o percentual de redução de carga horária ou a modalidade de trabalho mais adequada, com base na análise da documentação e na compatibilidade com as atribuições do cargo do empregado.

Parágrafo único: a alteração no contrato de trabalho sugerida pela Comissão Multidisciplinar de Avaliação não poderá ser superior a 12 (doze) meses.

Art. 7º O PAD contendo o parecer da Comissão Multidisciplinar de Avaliação será encaminhado à Presidência do Coren-SC, que o pautará para a próxima Reunião Ordinária de Diretoria para análise e deliberação final do pedido.

Art. 8º Após a deliberação do pedido em Reunião de Diretoria, o PAD será encaminhado:

I - em caso de deferimento parcial ou total, ao Departamento Jurídico para elaboração do termo aditivo ao contrato de trabalho e direcionado ao Setor de Gestão de Pessoas para assinatura das partes e arquivado no prontuário do Empregado.

II - em caso de indeferimento, à chefia imediata para que colha ciência do empregado, em



CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DE SANTA CATARINA

Autarquia Federal criada pela Lei Nº 5.905/73

relação à decisão, devendo ser tramitado ao Setor de Gestão de Pessoas para arquivo em prontuário, após a ciência do Empregado.

Art. 9º Em situações excepcionais e devidamente justificadas, nas quais a alteração contratual seja de caráter urgente e não possa aguardar o trâmite regular do PAD, a Presidência poderá autorizar provisoriamente a alteração solicitada, até conclusão do processo.

§1º A urgência deverá ser expressamente justificada no requerimento, com descrição clara dos motivos e das consequências do não atendimento imediato.

§2º A autorização provisória será formalizada por meio de despacho interno, com a consequente modificação temporária do contrato de trabalho até a conclusão final do processo.

§3º Caso a Diretoria não aprove a alteração definitiva, o empregado deverá retornar às condições contratuais anteriores no prazo de até 07 (sete) dias, salvo disposição em contrário devidamente formalizada.

§4º Se a decisão final da Diretoria for diversa do conteúdo inicialmente autorizado de forma provisória, será elaborado novo termo aditivo com base na decisão proferida, o qual será submetido à ciência e concordância do requerente antes de sua formalização definitiva.

Art. 10. O empregado beneficiado pelo horário especial tem o dever de:

I – utilizar o período de redução da jornada ou a flexibilidade do teletrabalho exclusivamente para a assistência e o acompanhamento do dependente;

II – apresentar, semestralmente ou sempre que solicitado, relatórios de frequência e evolução do dependente, emitidos pelos profissionais que o assistem;

III – comunicar imediatamente qualquer alteração nas circunstâncias que motivaram a concessão do benefício.

IV – atender a outros deveres eventualmente recomendados pela Comissão Disciplinar e estabelecidos pela Diretoria.

Art. 11. O término da flexibilização será cessado nas seguintes hipóteses:

I – pelo término do prazo de concessão, caso não haja pedido de renovação ou este seja indeferido;

II – a pedido do empregado;

III – se constatado, em reavaliação, que não mais subsistem os motivos que ensejaram a concessão;

IV – em caso de descumprimento dos deveres previstos nesta Instrução Normativa, apurado mediante processo administrativo em que se assegure o contraditório e a ampla defesa.



CONSELHO REGIONAL DE ENFERMAGEM DE SANTA CATARINA

Autarquia Federal criada pela Lei Nº 5.905/73

Art. 12 Nenhuma alteração do contrato de trabalho produzirá efeitos sem a devida formalização documental e assinatura do termo aditivo.

Art. 13 A presente instrução normativa entra em vigor na data de sua assinatura e, para os requerimentos formulados anteriormente, as presentes diretrizes deverão ser observadas a partir do próximo pedido de renovação da alteração no contrato de trabalho.

Florianópolis, 04 de setembro de 2025.

Maristela Assumpção de Azevedo
Coren-SC nº 33.234-ENF
Presidente

Silvana Alves Benedet Ofugi Rodrigues
Coren-SC nº 60.207-ENF
Primeira-Secretária