

COMUNICADO – CENTRO DE RECURSOS HUMANOS – Nº 303/2021

Data: 17/11/2021

Assunto: Prestação Laboral em Regime de Teletrabalho

Prezados,

Repassamos a seguir Comunicado da Subsecretaria e da Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos – CGRH, considerando o Parecer NDP nº 277/2021:

Com o retorno às atividades presenciais imposto pelo Decreto Estadual nº 65.384/2020, alterado pelo Decreto Estadual nº 65.849/2021, regulamentado, no âmbito da Secretaria da Educação, pela Resolução SEDUC nº 109, de 28-10-2021, passou-se a exigir que todos os profissionais da educação da rede pública estadual voltassem a exercer suas atividades em regime presencial.

Diante disso, somente três exceções foram estabelecidas no artigo 9ª da indigitada Resolução SEDUC nº 109, de 28-10-2021, a saber:

- i) nos casos em que houver suspeita de diagnóstico de infecção pela COVID-19, atestada por prescrição médica ou por recomendação do agente de vigilância epidemiológica; ou
- ii) nos casos em que o profissional fizer parte de grupo de risco e não puder ser vacinado, conforme prescrição médica
- iii) nos casos em que a profissional for gestante e puérpera

Nas três hipóteses, caso haja prescrição médica ou recomendação de agente de vigilância epidemiológica, o servidor público poderá ser posto em regime de teletrabalho, independentemente da realização de perícia médica oficial.

Nessa esteira, o item 8 do Parecer NDP nº 277/2021 deixa claro que:

“Por outro lado, inexistente, atualmente, lei ou qualquer ato normativo que institua o direito do servidor público de ser afastado de suas atividades presenciais, passando a exercê-las, totalmente, em regime de teletrabalho, mediante a apresentação de atestado médico.”

O pedido amparado em atestado médico, com declaração de ser o servidor público portador de deficiência imunológica, decorrente de doença crônica ou de uso contínuo de medicamento, com efeitos colaterais, não está previsto em legislação pertinente, para fins de prestação laboral em regime de teletrabalho.

Desta forma, caso o servidor não se enquadre em uma das situações mencionadas, o superior imediato deverá indeferir o pedido pleiteado, por ausência de amparo legal

O servidor que se encontrar em teletrabalho neste momento, em virtude de apresentação de atestado médico, e não se enquadrar nos itens I, II ou III, deverá retornar, imediatamente, às atividades presenciais.

Por fim, cumpre ressaltar que o servidor, cujo atestado médico tenha sido recusado, por inexistência de lei ou normativo que garanta o direito ao teletrabalho, poderá solicitar, se desejar, a licença para tratamento de saúde ou auxílio-doença, desde que apresente outro atestado médico, emitido por profissional da área médico-odontológica, de acordo com as orientações traçadas na Resolução SPG nº 09, de 12 de abril de 2016.

Atenciosamente,

Carmen Lúcia dos Santos Gomes
Diretor II – CRH

De acordo:

Luis Gustavo Martins de Souza
Dirigente Regional de Ensino