



GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS
SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO
SUPERINTENDÊNCIA DE GESTÃO DE PESSOAS E NORMAS
DIRETORIA DE LEGISLAÇÕES E NORMAS DE PESSOAL

Catálogo de **Orientações Básicas** Relativas à Administração de Pessoal da SEE - MG

DLNP

VERSÃO 2020

Setembro



PREFÁCIO

Catálogo de Orientações - Legislações e Normas de Pessoal da SEE

Prezado(a) Servidor(a),

Você está acessando um Catálogo dinâmico e permanente de respostas e orientações da área de pessoal elaborado pela Diretoria de Legislações e Normas de Pessoal.

Este Catálogo visa responder às principais recorrentes demandas dirigidas à Diretoria e, assim, reduzir o fluxo de perguntas de mesma natureza, objetivando dar mais celeridade e segurança no atendimento em matérias de direitos da área de pessoal da SEE. Os assuntos estão organizados por títulos, classificados em ordem alfabética.

Solicitamos que este material seja objeto de consulta diária pelas equipes das áreas de pessoal dessa unidade, e que somente sejam encaminhadas para análise as situações que não puderem ser dirimidas aqui.

Neste caso, deverá ser feita análise prévia da equipe responsável, fazendo-se constar na consulta os dados funcionais do servidor interessado (nome, MASP, admissão, dados como efetivo ou designado) e documentação pertinente à consulta (por exemplo, cópia de ato, de ação judicial, requerimentos e registros no SISAP sobre o tema).

Solicitamos sejam as demandas apreciadas pelo(a) Diretor(a) da Diretoria de Pessoal da SRE, principal interlocutor com esta Diretoria, e quando for o caso, seja a consulta por ele(a) formalizada.

Ressaltamos que a ordem/numeração neste Catálogo será alterada à medida que forem sendo acrescentadas novas perguntas e respostas.

Informamos, ainda, que este material serve de subsídio para períodos normais de exercício. Excepcionalidades como o teletrabalho ocorrido em virtude da pandemia



de COVID-19 terão suas peculiaridades pontuadas em orientações específicas. Prevaecem, portanto, aquelas que forem pautadas nos Decretos NE 113/2020 e nº 47.886/2020.

Belo Horizonte, 01 de setembro de 2020.

Atenciosamente,

Dilma Aparecida Ferreira e Equipe

Diretoria de Legislações e Normas de Pessoal



PASSO A PASSO PARA PESQUISA

Clique nas teclas **Ctrl + F**, em seguida, aparecerá no canto superior direito um campo para preenchimento (Localizar no documento). Sugerimos colocar palavras chaves para uma busca mais eficaz.



OU

Clique com o botão direito sobre o item desejado no sumário, em seguida aparecerá o mesmo título, como link, em **azul**, clique nele e você será direcionado à pergunta automaticamente.

SUMÁRIO

	ABONO DE FALTAS	7
Tr	ABONO DE FALTAS	9
	ALTERAÇÃO DE TITULAÇÃO	10



SUMÁRIO

ABONO DE FALTAS	7
ABORTO NÃO CRIMINOSO	8
ALTERAÇÃO DE TITULAÇÃO	8
ACÚMULO DE CARGOS	8
ADICIONAL NOTURNO	9
ADVEB	9
AFASTAMENTO PARA CURSO DE FORMAÇÃO/ETAPA DE CONCURSO	10
AJUDA DE CUSTO	10
AJUSTAMENTO FUNCIONAL	11
ALTERAÇÃO DE NOME PARA NOME SOCIAL	12
AMPLIAÇÃO DE CARGA HORÁRIA	14
AMPLIAÇÃO DE CARGA HORÁRIA A TÍTULO DE EXTENSÃO	15
AMPLIAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO	15
ARQUIVO DE PASTA FUNCIONAL DE SERVIDOR DE ESCOLA	16
AUDIÊNCIA	16
CUMPRIMENTO DE CARGA HORÁRIA DE SERVIDOR DE ESCOLA	17
CUMPRIMENTO DE CARGA HORÁRIA DE DIRETOR DE ESCOLA	17
CONTAGEM DE TEMPO DE SERVIÇO	18
DEDICAÇÃO EXCLUSIVA	19
DOAÇÃO DE SANGUE	19
ESTABILIDADE PROVISÓRIA	21
FÉRIAS-PRÊMIO	22
FÉRIAS-PRÊMIO/ZONA RURAL	23



FÉRIAS REGULAMENTARES	23
FOLGA DE ELEIÇÃO	24
HORÁRIO DE AMAMENTAÇÃO	25
HORÁRIO ESPECIAL DE ESTUDANTE	26
LICENÇA DENEGADA	26
LICENÇA LUTO	27
LICENÇA-MATERNIDADE/ADOTANTE	27
LICENÇA-PATERNIDADE	28
LICENÇA CASAMENTO (GALA) - UNIÃO ESTÁVEL	29
LICENÇA PARA TRATAR DE INTERESSE PARTICULAR	30
MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL	30
NATIMORTO	31
OPÇÃO REMUNERATÓRIA	32
REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA	33
REDUÇÃO JORNADA DE TRABALHO	34
SERVIDOR DE ESCOLA LOTADO NA SRE - FUNÇÃO GRATIFICADA	35
SERVIDOR PRESO	35
TRATAMENTO ONCOLÓGICO	37
TRE	37
TRIBUNAL DO JÚRI	38



ABONO DE FALTAS

1. Pergunta: Servidor DE ESCOLA que faltar ao serviço por motivo de consulta médica/odontológica ou submissão a perícia médica terá o abono do dia?

- *No dia da consulta médica ou odontológica:* Considerando que nas faltas não previstas não é possível providenciar substituto na forma das resoluções vigentes que dispõem sobre designação e organização do quadro de escola, o abono para o professor prejudicaria a carga horária do aluno que, obrigatoriamente, deve ser cumprida.

Por se tratar de ato discricionário e para dar tratamento isonômico aos servidores de escola, a administração não tem autorizado tal abono.

Estes servidores deverão, portanto, dirigirem-se à Superintendência Central de Perícia Médica e Saúde Ocupacional/SEPLAG, competente para concessão da licença, ainda que seja por (um) dia.

Poderá também, o servidor, conciliar seu horário de trabalho e de tratamento dentário ou consultas.

- *No dia de perícia médica:* O abono de ponto nos dias de comparecimento à perícia médica, mediante a apresentação de comprovante de realização da perícia, previsto no inciso V do art. 31 da Resolução SEPLAG nº 10, de 1º de março de 2004, vem sendo concedido ao servidor em exercício no Órgão Central desta SEE e Superintendências Regionais de Ensino, podendo ser adotado, também para os servidores efetivos e não efetivos, em exercício nas escolas, de acordo com as condições estabelecidas no Ofício Circular SEE/SG - GABINETE Nº 92/2019, de 17/12/2019, enviado por meio do SEI - Processo nº 1260.01.0091048/2019-60.
- **ABONO DE FALTAS POR MOTIVO RELIGIOSO** – Não há acolhimento legal para exceções no campo da assiduidade obrigatória ou da flexibilidade de horário por motivo de crença religiosa ou convicção filosófica ou política do servidor.



A Lei Federal nº 13.796, de 03 de janeiro de 2019, somente se aplica ao corpo discente das escolas.

ABORTO NÃO CRIMINOSO

- 2.** Pergunta: Qual o procedimento a ser adotado em relação à servidora designada e efetiva que se encontrava em estado fisiológico de gravidez, porém, teve aborto espontâneo?

Conforme Ofício DSO nº 420/2003 (IPSEMG), o aborto se estende da concepção até o sexto mês de gestação de acordo com CID específico. Neste caso, ensejará para a servidora ocupante de cargo de provimento efetivo LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE, devendo ser observado o prazo definido pela perícia médica, responsável por sua concessão.

No caso de servidora designada, deverá ser observada a Orientação de Serviço SCAP nº 001/2016 (retificada em 18/08/2016).

5.1.5 Em caso de aborto não criminoso, comprovado mediante atestado médico com informação do CID específico, a segurada terá direito ao salário-maternidade correspondente a duas semanas (art.343, § 4º da Instrução Normativa INSS/PRES no 77, de 21/01/2015);

ALTERAÇÃO DE TITULAÇÃO

- 3.** Pergunta: Como proceder em relação a solicitações de alteração de titulação, diante do OFÍCIO CIRCULAR SNP/DLNP N° 01/2017, de 22 de maio de 2017?

Orientamos, caso não exista concurso vigente na localidade, que as SRE's poderão analisar e deferir os requerimentos de Alteração de Titulação, seja por acréscimo ou por substituição, se de direito, conforme o disposto nos parágrafos 1º e 2º do art. 3º da Lei nº 9.381, de 18/12/1986.



ACÚMULO DE CARGOS

4. Pergunta: De quem é a competência para análise de processos de acúmulo de cargos?

Conforme disposto no inciso II, art. 38 do Decreto nº 47.727/2019, é competência da SEPLAG, por meio da Diretoria Central de Gestão dos Direitos do Servidor, coordenar, orientar e acompanhar a execução das atividades concernentes à acumulação de cargos e funções públicos.

Segundo orientação daquele Órgão, em caso de candidato aprovado em concurso/SEE, se a investidura no cargo caracterizar acumulação conhecida ILÍCITA em relação ao cargo que eventualmente já ocupa, não deverá ser negada a POSSE.

O Decreto nº 45.841/2011, dispõe sobre o processo de acumulação de cargos, funções ou empregos públicos no âmbito da administração pública direta e indireta do Poder Executivo.

5. Pergunta: Servidor em exercício de Mandato Eletivo pode continuar exercendo cargo da carreira de Educação Básica?

Quando se tratar de mandato eletivo de **Prefeito** ou de **Vice-prefeito**, é devido o afastamento do(s) cargo(s) de que seja titular, pertencente(s) à(s) carreira(s) dos Profissionais de Educação Básica.

Quando se tratar de mandato eletivo de **Vereador**, revendo posicionamento adotado nos Pareceres nº 15.221, de 26/11/2012 e nº 15.627, de 14/03/2016, vem sendo adotado o Parecer AGE nº 15.842, de 03/02/2017, que prevê a admissibilidade de acumulação remuneratória de dois cargos de provimento efetivo legalmente acumuláveis e adicionalmente Mandato eletivo de Vereador, desde que haja compatibilidade de horários.

Necessário se faz verificar se o cargo eletivo implicará ou não afastamento de um ou de dois cargos públicos. De qualquer modo, a situação funcional de opção do servidor deve ser objeto de processo de acúmulo de cargos e funções, de competência da Diretoria Central de Gestão de Direitos do Servidor. (Entendimento firmado no Parecer AGE nº 15.842, de 03 de fevereiro de 2017).



Constatado o afastamento do servidor do(s) cargo(s), sem remuneração, é devida a contribuição previdenciária por meio do Documento de Arrecadação Estadual - DAE, obrigatória nos termos da Lei n. 64/2002:

Art. 31 - O segurado ativo que, para atender a interesse próprio, deixar de perceber vencimento temporariamente deverá recolher as contribuições mensais previstas nos arts. 29 e 30, durante o tempo do afastamento.

Parágrafo único - O tempo a que se refere o "caput" deste artigo será contado para efeito de aposentadoria. Findo o mandato eletivo, o servidor poderá reassumir as funções do cargo do qual esteve afastado.

ADICIONAL NOTURNO

6. Pergunta: Profissionais da Educação Básica fazem jus ao Adicional Noturno?

O Adicional Noturno é uma vantagem pecuniária concedida ao profissional pelo serviço noturno, prestado no horário compreendido entre 22 horas de um dia e cinco horas do dia seguinte, portanto, não se aplica aos Profissionais de Educação Básica, vez que as escolas estaduais e demais unidades administrativas desta Secretaria não têm este horário de funcionamento.

Ressaltamos, ainda, que não se trata de um direito do servidor previsto na Lei nº 869/1952, que regula os direitos e as vantagens, os deveres e responsabilidades dos servidores públicos civis do Estado.

ADVEB

7. Pergunta: Quem tem direito ao ADVEB?

De acordo com o Parágrafo único do art. 12 da Lei nº 21.710, de 30 de junho de 2015:

Art. 12 – Fica instituído o Adicional de Valorização da Educação Básica – Adveb – para os ocupantes de **cargo de provimento efetivo** das carreiras do Grupo de Atividades de Educação



Básica do Poder Executivo, de que trata a Lei nº 15.293, de 2004, na forma de lei específica.

Parágrafo único – O Adveb será atribuído mensalmente ao servidor a que se refere o caput e terá como base de cálculo valor correspondente a 5% (cinco por cento) do vencimento do servidor, a cada cinco anos de efetivo exercício, **contados a partir de 1º de janeiro de 2012.**

AFASTAMENTO PARA CURSO DE FORMAÇÃO/ETAPA DE CONCURSO

8. Pergunta: Servidor titular de cargo efetivo pode se afastar deste para participar de curso de formação como etapa de concurso para provimento de outro cargo público?

Base legal: Art. 54 da Lei nº 15.788, de 27/10/2005

Ao servidor ocupante de cargo efetivo ou detentor de função pública da administração direta, autárquica ou fundacional do Poder Executivo, durante o curso de formação que constituir etapa de concurso público para ingresso em carreira do Poder Executivo.

O ocupante de cargo efetivo ou detentor de função pública da administração direta, autárquica ou fundacional do Poder Executivo, durante o curso de formação poderá ser dispensado do comparecimento ao trabalho, desde que por meio de requerimento devidamente formalizado e autorizado, sem prejuízo da remuneração de seu cargo ou função.

AJUDA DE CUSTO

9. Pergunta: Quais os servidores possuem direito à Ajuda de Custo?

Conforme o art. 1º do Decreto nº 47.326, de 28 de dezembro de 2017, a concessão de Ajuda de Custo para as despesas de alimentação destina-se ao servidor público em efetivo exercício no órgão ou na entidade, cuja jornada de trabalho seja igual ou superior a seis horas.



Orientamos, conforme inciso I, do art. 2º, da Deliberação CPGE nº 02, de 04 de fevereiro de 2016:

Art. 2º Não farão jus ao auxílio-refeição:

I - o servidor com carga horária de trabalho inferior a trinta horas semanais, ressalvado o disposto no art. 3º;

Sobre o auxílio-refeição/alimentação/ajuda de custo, seguem legislações que tratam do tema:

Deliberação COF nº 01, de 06/02/2017;

Lei nº. 10.745 de 25 de maio de 1992;

Resolução nº 834, de 30 de novembro de 2006 (Não aplicável, pois o vale-alimentação da Resolução dependeria de acordo de resultados vigente);

Art. 47 da Lei nº. 10.745, de 25 de maio de 1992;

Lei nº 22.257, de 27 de julho de 2016;

Decreto nº 47.326, de 28 de dezembro de 2017.

Esclarecemos que os servidores que atuam no âmbito das escolas estaduais não são destinatários do Auxílio-refeição, uma vez que têm assegurada alimentação nos termos do art. 30 da Lei nº 21.710, de 30 de junho de 2015.

AJUSTAMENTO FUNCIONAL

10. Pergunta: Como proceder nas situações de ajustamento funcional de servidor?

Conforme determina o art. 4º da Resolução SEPLAG nº 61, de 15 de julho de 2013, compete à chefia imediata, observadas as orientações contidas na notificação da SCPMSO, adequar as atividades do servidor sob sua subordinação à respectiva capacidade física e mental e grau de escolaridade, bem como acompanhar diariamente o processo de ajustamento funcional e encaminhar semestralmente à SCPMSO relatório elaborado em formulário próprio.

Diante do exposto, cabe manifestação da Superintendência Central de Saúde do Servidor e Perícia Médica sobre a adequação das atividades do servidor em conformidade com as restrições constantes no laudo médico oficial.

A Resolução SEPLAG nº 61, de 15 de julho de 2013, assim determina no art. 9º:



Art. 9º - Durante o ajustamento funcional o servidor poderá ter adaptado seu horário de trabalho para conciliar a permanência em exercício com o tratamento prescrito por seu médico assistente, nos termos da legislação vigente.

Esclarecemos que a adaptação de horário descrita neste dispositivo não se confunde com eventual alteração pretendida pelo servidor. Salvo na hipótese de tratamento especializado prescrito pelo médico assistente, a carga horária do servidor não se alterará em virtude do ajustamento funcional.

Nos termos do Decreto Estadual nº 46.125, de 2013, o professor que se encontra em situação de ajustamento funcional poderá atuar em atividades de "apoio" ao funcionamento de biblioteca.

ALTERAÇÃO DE NOME PARA NOME SOCIAL

11. Pergunta: Como as SRE's deverão proceder com as solicitações de alteração de nome e, caso o servidor não tenha apresentado na escola os novos documentos, deverá assinar seu ponto com o nome civil ou seu nome social?

De acordo com informação prestada pela Secretaria de Estado de Fazenda/SEF, para registrar alterações no Sistema Integrado de Administração de Pessoal/SISAP, o taxador deverá acessar a rotina "Manutenção de Dados Pessoais." Prestar as informações concernentes no campo de ocorrências do Sistema/Registro Histórico, a contar do requerimento da pessoa interessada.

Segundo Julgamento do Supremo Tribunal Federal/STF publicado em 17/08/2018, de repercussão geral, "a via para adequação da identidade nos registros públicos pode ser administrativa ou judicial, ficando afastada a imperatividade desta última."

Neste sentido entendemos que os registros funcionais adotarão de agora por diante o prenome, gênero ou ambos, objeto(s) de averbação no Registro Civil do(a) servidor(a), conforme resolução do Conselho Nacional de Justiça – Provimento nº 73, de 28/06/2018, com arquivamento de cópia dos novos documentos averbados na respectiva pasta.



Não haverá publicação de alteração de nome para resguardar a intimidade do servidor e os atos publicados e registros funcionais pretéritos até a data de averbação não serão objetos de alteração.

Sobre procedimentos operacionais no SISAP, gentileza consultar a Coordenação do SISAP Central.

As orientações a respeito da utilização, no âmbito da Administração Pública do Poder Executivo, de nome social em documentos de identificação funcional e em comunicações internas de uso social, assegurada às pessoas transexuais e travestis, poderão ser repassadas ao servidor que a requerer, nos termos da RESOLUÇÃO CONJUNTA SEPLAG/SEDESE no 8.496 de 2011, que assim dispõe:

Art. 1º Fica assegurada aos agentes públicos a utilização, mediante requerimento, do nome social em documentos de identificação funcional e em comunicações internas de uso social no âmbito da Administração Pública do Poder Executivo.

§ 3º Os documentos de identificação pessoal e funcional, bem como aqueles de comunicação interna adotarão o nome social, em detrimento do nome civil, para se referirem ou se reportarem àqueles que fizerem a opção de que trata o caput.

§ 4º Os órgãos de gestão de pessoal competentes farão constar dos assentamentos funcionais a opção de que trata o caput, registrando o nome social, sem prejuízo da manutenção do nome civil nesses assentamentos.

Art. 2º Os administrados que se considerem transexuais ou travestis, em seu relacionamento com a administração pública direta e indireta no âmbito do Poder Executivo, poderão identificar-se conjuntamente por seus nomes social e civil quando seja necessário o preenchimento de fichas cadastrais, formulários, prontuários e documentos congêneres.

No caso, não haverá publicação de atos oficiais de concessões, nessas condições, vez que, até o momento, não há dispositivo de lei, quer seja federal ou estadual, que admita a alteração do prenome no Registro Civil, salvo mediante autorização judicial, a pedido da pessoa interessada.



Pelo exposto, esclarecemos que a identificação social nos documentos de que trata a supracitada Resolução será feita, mantida a identificação civil nos assentamentos do servidor. Portanto, o Livro de Ponto permanecerá com o nome Civil, somente modificado depois de decisão Judicial e mudança Civil.

AMPLIAÇÃO DE CARGA HORÁRIA

12. Pergunta: Servidor com carga horária inferior a 24 horas/semanais poderá ter a sua ampliação?

Conforme Ofício Circular DGEP/SPS/SG nº 02/2015, de 20 de maio de 2015, o professor detentor de cargo efetivo, com carga horária inferior a 24 (vinte e quatro) horas semanais poderá ampliar sua carga horária, até este limite, mediante requerimento e anuência da SEE, a qual não poderá ser reduzida, salvo na hipótese de remoção e de mudança de lotação, com a expressa aquiescência do professor, hipótese em que a remuneração será proporcional à nova carga horária.

Conforme § 3º do art. 34 da Lei nº 15.293/2004:

§ 3º – As aulas assumidas em cargo vago e no mesmo conteúdo da titulação do cargo do professor habilitado passarão, mediante requerimento e com a anuência da SEE, a integrar a carga horária semanal do professor, a qual não poderá ser reduzida após essa alteração, salvo na hipótese de remoção e de mudança de lotação, com expressa aquiescência do professor, hipótese em que a remuneração será proporcional à nova carga horária.

(Artigo com redação dada pelo art. 1º da Lei nº 20.592, de 28/12/2012.)

AMPLIAÇÃO DE CARGA HORÁRIA A TÍTULO DE EXTENSÃO

13. Pergunta: Servidor com carga horária inferior a 24 horas/semanais poderá ter a sua ampliação?



Base Legal: Lei nº 15.293, de 05/08/2004 e Lei nº 20.592, de 28/12/2012, regulamentada pelo Decreto nº 46.125, de 04/01/2013.

Em outra hipótese, conforme art. 35 da Lei nº 15.293/2004, a carga horária semanal de trabalho do Professor de Educação Básica poderá ser acrescida de até dezesseis horas-aula, para que seja ministrado, na escola em que o professor esteja em exercício, conteúdo curricular para o qual seja habilitado.

Assim, o servidor poderá ter concedida, a cada ano letivo, “extensão de carga horária”, sendo ela, **obrigatória**, no caso de professor com jornada semanal inferior a vinte e quatro horas, desde que as aulas sejam destinadas ao atendimento de demanda da escola e no mesmo conteúdo da titulação do cargo do professor, e o professor seja habilitado no conteúdo do cargo de que é titular; ou **opcional**, quando se tratar de aulas destinadas ao atendimento de demanda da escola, em conteúdo diferente da titulação do cargo do professor; aulas em caráter de substituição; ou professor que cumpra jornada semanal de vinte e quatro horas em seu cargo; ou **permitida**, em caráter excepcional, ao professor não habilitado no conteúdo curricular das aulas disponíveis para extensão, nos termos do regulamento.

As aulas poderão ser acrescidas, ainda, nos termos do art. 36 da mesma Lei, a título de “exigência curricular”, ou seja, as aulas de um mesmo conteúdo que ultrapassem o limite do regime básico do professor serão atribuídas, obrigatoriamente, ao mesmo Professor de Educação Básica, enquanto permanecer nessa situação.

AMPLIAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

14. Pergunta: Como proceder no caso de servidor que solicitar ampliação de jornada de trabalho?

De acordo com o Decreto nº 44.410, de 17/11/2006, o servidor público do Poder Executivo, ocupante de cargo de carreiras instituídas em lei, poderá optar pela jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas, ficando a opção sujeita à aprovação da Câmara de Coordenação Geral, Planejamento e Finanças/COF (atual Comitê de Orçamento e Finanças - COF) e da existência de tabela de vencimento para a jornada de 40 (quarenta) horas para o cargo ocupado pelo servidor.



Entretanto, esta Secretaria considera não ser oportuna, no momento, a ampliação de carga horária de seus servidores.

O Especialista em Educação Básica sujeito ao cumprimento de 40 (quarenta) horas semanais, no momento, é aquele servidor que já teve o deferimento da sua opção, em época oportuna.

ARQUIVO DE PASTA FUNCIONAL DE SERVIDOR DE ESCOLA

15. Pergunta: Movimentação de Pasta Funcional de servidor designado. Cada Escola na qual o servidor designado desempenhar suas atividades deverá fazer uma Pasta Funcional e mantê-la em seus arquivos ou esta deverá ser encaminhada para a SRE, a fim de ser enviada para a Escola ou SRE em que o servidor se encontra em exercício?

Conforme pág. 6, Unidade II do Manual do Secretário de Escola - Rotinas Administrativas, nos casos de designação, remoção, mudança de lotação e de exercício de cargo de provimento em comissão em outros órgãos, a pasta funcional deverá ser protocolada na SRE, que fará as devidas atualizações no sistema e, posteriormente, encaminhará para a nova unidade de lotação/exercício do servidor.

Verificar informações complementares no OFÍCIO CIRCULAR SNP/DLNP Nº 01, de 14 de maio de 2018, enviado a todas SRE's.

AUDIÊNCIA

16. Pergunta: Profissional de Educação Básica convocado por juiz de direito para participar de audiência como testemunha ou para depor em eventual situação de acusação terá abono de ponto?

Em caso de convocação judicial poderá ser concedido ao servidor o abono de faltas à vista de documento comprobatório de sua participação na audiência, expedido pela autoridade competente, vez que se trata de afastamento involuntário, determinado por autoridade legalmente constituída, a que o servidor tem o dever de obedecer. O abono do(s) dia(s) ou horas (trânsito/permanência) será de acordo com o que for declarado pelo Juiz (ou por quem ele determinar que declare). O documento comprobatório deverá constar nos registros de ponto e arquivado na pasta funcional do servidor convocado.



Esta orientação não se aplica se se tratar de servidor que se afastar para exercício da advocacia.

CUMPRIMENTO DE CARGA HORÁRIA DE SERVIDOR DE ESCOLA

- 17.** Pergunta: De acordo com o art. 33, da Lei nº 15.293, de 05 de agosto de 2004, referente à carga horária semanal de trabalho do servidor ocupante de cargo das carreiras dos Profissionais de Educação Básica, questionamos se deverá cumprir a carga horária todos os dias da semana ou poderá trabalhar além da jornada e folgar um ou dois dias?

De acordo com orientações já repassadas por esta Diretoria, a carga horária do professor deverá ser distribuída igualmente em todos os dias da semana, salvo se ocupante de cargo de regime básico incompleto, tendo em vista que será organizada segundo **critério de conveniência do serviço**.

CUMPRIMENTO DE CARGA HORÁRIA DE DIRETOR DE ESCOLA

- 18.** Pergunta: Como deverá ser distribuída a carga horária do Diretor de Escola?

Conforme o art. 27 da Lei nº 15.293, de 05 de agosto de 2004:

Art. 27 – O cargo de Diretor de Escola, com carga horária de quarenta horas semanais, será exercido em regime de dedicação exclusiva por servidor ocupante de função ou cargo das carreiras de Professor de Educação Básica e Especialista em Educação Básica.

§ 1º – Em situações excepcionais, o cargo de Diretor de Escola poderá ser ocupado por Analista Educacional habilitado em Inspeção Escolar.

Esclarecemos que não há definição em lei de como será distribuída essa carga horária, considerando-se a natureza e singularidade das atribuições do cargo.

Entretanto, compete ao Superintendente Regional de Ensino a observância quanto ao seu fiel cumprimento e conformidade com as necessidades da escola.



Recomendamos, neste caso, e sempre que possível, seja ela distribuída em dois turnos de 4 (quatro) horas que coincidirá com os turnos de funcionamento da escola, não se podendo ser computado o intervalo entre os turnos.

CONTAGEM DE TEMPO DE SERVIÇO

19. Pergunta: Como expedir o documento de contagem de tempo de serviço de servidor quando falta assinatura no livro de ponto, além de inúmeras divergências e inconsistências entre as informações contidas nos diários de classe, livros de ponto, calendários e listagem de pagamento?

Permanecem inalteradas as orientações contidas no Manual de Secretário de Escola - Rotinas Administrativas, quais sejam:

“Não sendo localizado o Livro de Ponto ou nele não constando qualquer assinatura do servidor ou registro sobre sua frequência e não havendo nenhuma outra prova do exercício, não caberá proceder-se à “regularização” do Livro de Ponto, ainda que tenha havido pagamento; neste caso, deverá ser feita sindicância administrativa para que seja verificada a legalidade dos registros que geraram o pagamento que, se indevidos, não poderão ser considerados fonte fidedigna para emissão da Certidão de Contagem de Tempo de Serviço.”

Nestes termos, após sindicância para a apuração do tempo de serviço, nas hipóteses em que restarem divergências, omissões ou registros que coloquem em cheque a comprovação do efetivo exercício, caberá o registro de faltas, ainda que tenha havido pagamento correspondente ao período.

Para corroborar a validade do pagamento poderão ser adotadas outras fontes de informação como declarações, diários de classe, atas e quaisquer documentos oficiais que contenham a assinatura do servidor.

Esclarecemos que cabe ao atual Diretor de Escola juntamente com o Analista Educacional na função de Inspetor Escolar validar e regularizar o ponto, à vista da documentação comprobatória.



DEDICAÇÃO EXCLUSIVA

20. Pergunta: O servidor no exercício do cargo de provimento em comissão de Diretor de Escola Estadual pode exercer outra atividade remunerada?

O cargo de provimento em comissão de Diretor(a) de Escola não é acumulável com nenhum outro cargo, em função da exigência legal de **dedicação exclusiva** prevista na Lei nº 15.293, de 05 de agosto de 2004.

A Nota Jurídica NJ Nº 0340-0, de 31 de março de 2014, expõe que a expressão utilizada "**dedicação exclusiva**" está associada ao regime de tempo integral, que é a expressão originariamente eleita pelo legislador para impor limitações ao exercício de outras atividades aos ocupantes de cargos submetidos ao regime estatutário.

Considera-se regime de tempo integral o exercício da atividade funcional sob dedicação exclusiva, ficando o funcionário proibido de exercer cumulativamente outro cargo, função ou atividade particular de natureza privada ou pública.

21. Pergunta: Em caso de substituição do Diretor de Escola, será obrigatório o cumprimento da carga horária de 40 horas em dedicação exclusiva pelo Vice ou Especialista? E quanto ao outro cargo do servidor, haverá substituição?

Esclarecemos que, embora o Vice-Diretor ou o Especialista em Educação Básica exerçam as atribuições do Diretor de Escola, **continuam** com as funções e carga horária de Vice ou de Especialista, salvo se houver publicação de ato de substituição específico.

Neste caso, **não** será exigida a dedicação exclusiva do cargo de Diretor de Escola.

DOAÇÃO DE SANGUE

22. Pergunta: A Resolução SEPLAG nº 034, de 08 de maio de 2019, poderá ser aplicada nas escolas estaduais aos servidores do quadro administrativo e magistério?

Os servidores em exercício nas Escolas Estaduais e os servidores das SRE's possuem direito ao "descanso" do dia de Doação de Sangue, porém, deverá ser acordada junto à direção escolar a melhor data para a coleta, a fim de que seja



providenciado, se possível, substituto na forma da resolução de designação vigente, quando for o caso.

Esclarecemos que em relação ao acréscimo de um dia de descanso às férias regulamentares para o pessoal administrativo efetivo, a Resolução SEPLAG nº 034, de 08/05/2019, alterada pela Resolução SEPLAG nº 079, de 30 de outubro de 2019, está em vigor e se aplica. No que diz respeito ao servidor designado e do quadro do Magistério, esta Secretaria está providenciando junto à SEPLAG a regulamentação e forma de operacionalização no Sistema, caso a caso.

O servidor efetivo e designado que doar sangue será dispensado do registro de ponto no dia da doação, e terá direito a, no máximo, 2 (dois) dias de descanso por ano, correspondentes a 2 (duas) doações, observado o intervalo mínimo de 6 (seis) meses entre uma e outra (art. 2º da Lei nº 11.105, de 04/06/1993).

Acrescentamos que a Resolução SEPLAG nº 079, de 30 de outubro de 2019, alterou o art. 4º da Resolução SEPLAG nº 034, de 8 de maio de 2019, que passou a vigorar com a seguinte redação:

Art. 1º O “caput” do art. 4º da Resolução SEPLAG nº 034, de 8 de maio de 2019, e o §1º desse mesmo artigo, transformado em parágrafo único, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 4º O dia de folga será concedido mediante apresentação do comprovante de doação de sangue emitido pela Fundação Hemominas **ou por serviço de hemoterapia habilitado para doação.** (grifo nosso)

Parágrafo único. O comprovante a que se refere o “caput” deverá ser protocolizado na unidade setorial de recursos humanos do órgão ou entidade de exercício do servidor, ou unidade equivalente, num prazo de 5 (cinco) dias úteis após a doação de sangue.” (nr)

..... “ (nr)

Art. 2º Ficam revogados os §§2º e 3º do art. 4º da Resolução SEPLAG nº 034, de 2019.



ESTABILIDADE PROVISÓRIA

23. Pergunta: Servidora grávida, terá amparo pela Estabilidade Gestacional?

Desde que a servidora implemente todos os requisitos da Orientação de Serviço SCAP nº 001/2016 (Retificada em 18/08/2016), sim, em especial:

3. DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA:

A estabilidade provisória, prevista no art. 10, II, “b”, do Ato das Disposições Transitórias Constitucionais, é assegurada à servidora desde a confirmação do estado fisiológico de gravidez até cinco meses após o parto, proteção esta que alcança também a Licença Maternidade (atingindo o/a adotante), sendo-lhe preservada, em consequência, nesse período, a integridade do vínculo funcional, sem prejuízo da percepção do valor da respectiva remuneração.

3.1 A estabilidade provisória só será assegurada ao servidor cujo(s) período(s) de designação totalize(m) pelo menos 60 dias no ano escolar (consecutivos ou não), ainda que em escolas/funções diferentes;

24. Pergunta: A servidora que não possui o período mínimo de 60 dias de designação tem direito à estabilidade provisória?

Segundo a Orientação de Serviço SCAP nº 01/2016, **não**. Em caso de ocorrência do parto no período de sua designação, sem completar o período mínimo de sessenta dias de exercício, a servidora terá direito à **Licença-maternidade**.

Conforme item 2 da Orientação de Serviço SCAP nº 01, de 11 de fevereiro de 2016, (Retificada em 18/08/2016):

2. DA LICENÇA MATERNIDADE (PERÍODO DE 120 DIAS)/SALÁRIO MATERNIDADE:



O período de 120 (cento e vinte dias) de salário-maternidade será custeado pelo Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS – e deverá ser registrado no SISAP pela DRH do órgão de lotação da servidora beneficiária (ou pela S.R.E., no caso da Secretaria de Estado de Educação);

Assim, a servidora terá direito aos 120 (cento e vinte) dias de licença-maternidade, com a prorrogação instituída nos termos da Lei nº 18.879/2010.

Esclarecemos que a prorrogação de que trata esse dispositivo legal será automática para a servidora efetiva/designada que estiver usufruindo do benefício. No caso da servidora designada, caso não queira a prorrogação da licença-maternidade, deverá formalizar o pedido.

À ocupante de cargo efetivo, não é facultada a renúncia do período de prorrogação da Licença-maternidade, considerando que está amparada por regime previdenciário distinto (RPPS).

FÉRIAS-PRÊMIO

25. Pergunta: Qual a orientação para o servidor que solicitar pagamento de férias-prêmio em espécie?

As férias-prêmio adquiridas após 29/02/2004 não podem ser convertidas em espécie, mas somente usufruídas em afastamento, de acordo com a conveniência administrativa, observadas as resoluções e orientações específicas. Podem ser convertidas em espécie as férias-prêmio adquiridas até 29/02/2004 e não gozadas, pagas somente após a publicação do ato de aposentadoria voluntária (Art. 117 do ADCT da CE).

Para as aposentadorias por invalidez e compulsória, as férias-prêmio devem ser pagas após afastamento preliminar, e, no caso de servidor falecido, deverá ser declarado o direito aos herdeiros em ato específico.

O pagamento, oportunamente, fica sujeito a eventual autorização do Comitê de Orçamento e Finanças.

(Ver Comunicado SEPLAG/SCAP nº 06/2020 - dispõe sobre a suspensão temporária de inclusão de verbas relacionadas a férias-prêmio em espécie)



Para mais esclarecimentos, o servidor deverá procurar a SRE de sua jurisdição, responsável pelos cálculos e preenchimento das respectivas planilhas de pagamento, quando for o caso.

FÉRIAS-PRÊMIO/ZONA RURAL

26. Informamos, com base em esclarecimentos prestados pela Diretoria de Informações Educacionais - DINE, que quando se tratar de escola com o primeiro endereço localizado em zona urbana, o segundo endereço ("braço") é considerado também como zona urbana. Neste caso, não se aplicam as disposições do art. 290 da Constituição Estadual/1989.

Art. 290 – O servidor público que desempenhe a sua atividade profissional em unidade escolar localizada na zona rural fará jus, proporcionalmente ao tempo de exercício na mencionada unidade escolar:

I – a férias-prêmio em dobro, em relação às previstas no art. 31, § 4º, desta Constituição, se integrante do Quadro de Magistério; (Inciso com redação dada pelo art. 2º da Emenda à Constituição nº 57, de 15/7/2003.)

II – a gratificação calculada sobre seu vencimento básico, incorporável à remuneração. (Inciso com redação dada pelo art. 2º da Emenda à Constituição nº 57, de 15/7/2003.)

FÉRIAS REGULAMENTARES

27. Pergunta: Como fica a situação de servidor que não usufruiu suas férias regulamentares ao longo do ano corrente?

O art. 152 da Lei nº 869/1952, assim determina:

Art. 152 - O funcionário gozará, obrigatoriamente, por ano vinte e cinco dias úteis de férias, observada a escala que for organizada de acordo com conveniência do serviço, não sendo permitida a acumulação de férias. (Grifamos)



Assim, o servidor que não gozar as férias no período compreendido entre 1º de janeiro e o último dia do mês de dezembro perderá o direito à vantagem de 1/3 (um terço).

Para mais informações, solicitamos sejam observadas as disposições da Orientação de Serviço SCAP nº 10/2014, retificada em 02 de abril de 2019, do Ofício Circular SEE/SG nº 90/2019, datado em 20 de dezembro de 2019 e do Ofício Circular SEE/SE-IE nº 111, de 20 de dezembro de 2019.

Conforme o artigo 129 da Lei nº 7.109/1977, o período de férias regulamentares para o Professor de Educação Básica/PEB, o Especialista em Educação Básica/EEB e o Analista Educacional na função de Inspetor Escolar/ANE/IE é de 60 (sessenta) dias, coincidentes com as férias escolares, sendo 30 (trinta) dias consecutivos no mês de janeiro e 30 (trinta) dias alternados, incluindo-se os dias de recesso escolar no mês de julho e outros previstos no calendário escolar.

O Diretor de Escola, por ser detentor de cargo do Quadro do Magistério, tem direito a 30 (trinta) dias de férias e aos recessos de que dispuser o Calendário Escolar.

Para assegurar o funcionamento da escola, as férias do Diretor poderão ser usufruídas em qualquer época do ano e em sistema de rodízio com as férias do Vice-diretor e, na falta deste, com as do Especialista em Educação Básica, a fim de garantir o atendimento na escola durante todo o ano.

Em relação ao Secretário de Escola informamos que, conforme Ofício Circular SNP/DLNP nº 01/2017, de 22 de maio de 2017:

“A depender da conveniência administrativa”, o Secretário de Escola, por ser ocupante de cargo de provimento em comissão, poderá usufruir férias em qualquer período do ano (a partir de onze meses de exercício no primeiro período) não podendo ser acumuladas para fruição no ano subsequente.

FOLGA DE ELEIÇÃO

28. Pergunta: Servidor convocado para trabalhar como mesário tem direito de compensar as folgas sem prejuízo do salário? E, caso não tenha usufruído as folgas a que fazia jus dentro do ano corrente, perderá o direito?



Conforme disposto no item 4.1 da Orientação de Serviço SCAP nº 012, de 11 de novembro de 2014 (Retificada em 10/02/2015), o convocado para participar de eventos preparatórios e reuniões de treinamento, será dispensado do ponto no período em que estiver à disposição da Justiça Eleitoral, sendo-lhe concedido o direito de usufruir 2 (dois) dias de folga remunerada, **sem prazo para o gozo das referidas folgas.**

O horário de permanência nas reuniões e de trânsito será abonado mediante atestado, de acordo com a declaração de deslocamento do convocado, devendo-se verificar o conteúdo da declaração assinada pela autoridade eleitoral.

A folga compensativa decorrente dos serviços prestados à Justiça Eleitoral será concedida em dias úteis, de acordo com a conveniência e a oportunidade do serviço e deverá ser acordada entre o servidor e a sua chefia imediata.

A prestação do serviço durante o período de Licença Gestação não constitui impedimento para a concessão de direito, devendo ser observado o vínculo com a administração no período de aquisição da folga.

Lembramos que a Orientação de Serviço SEF/SDP nº 02/2019 orienta os procedimentos a serem observados pelas unidades de recursos humanos acerca da concessão de Ajuda de Custo para despesas com alimentação, de que tratam os Decretos nº 47.326/2017, nº 47.152/2017, nº 47.116/2016 e do Auxílio-transporte previsto na Deliberação CPGE nº 01/2016, nos dias em que não ocorreu exercício do respectivo cargo público pelo servidor, por motivo de prestação de serviço eleitoral, considerando o disposto na Nota Jurídica AGE nº 5.215, de 22 de março de 2019.

HORÁRIO DE AMAMENTAÇÃO

29. Pergunta: Servidoras efetiva e designada têm direito ao horário para amamentar seu bebê?

Não há amparo legal para a realização de horário de amamentação, tendo em vista que o art. 7º do Decreto nº 18.128, de 14 de outubro de 1976, que concedia este benefício foi revogado pelo art. 9º do Decreto nº 24.887, de 05 de setembro de 1985.



HORÁRIO ESPECIAL DE ESTUDANTE

30. Pergunta: Poderá ser autorizado horário especial de trabalho para servidor estudante, em exercício em Escola Estadual?

Os artigos 102 e 207 da Lei nº 869, de 1952, assim dispõem:

Art. 102 – Aos funcionários que sejam estudantes será possibilitada, **nos termos do regulamento**, tolerância quanto ao comparecimento normal ao expediente da repartição, (...)

Art. 207 – Ao funcionário estudante, matriculado em estabelecimento de ensino, será concedido, **sempre que possível**, horário especial de trabalho, que possibilite a freqüência regular às aulas. (...) (Grifamos)

O disposto nos artigos 102 e 207 é, s.m.j., simples concessão e não direito assegurado ao servidor. Considerando os dispositivos mencionados, a flexibilidade da jornada diária do servidor está condicionada à observância dos princípios que regem a Administração Pública, quais sejam, a supremacia do interesse público e a conveniência administrativa.

Assim, esta Secretaria considera não ser conveniente, no momento, o tratamento diferenciado ao servidor estudante, no que diz respeito à flexibilização de sua jornada de trabalho.

A autorização para freqüência a curso com período menor que 5 dias é de competência da Diretoria de Desenvolvimento da Gestão Escolar/DDGE.

LICENÇA DENEGADA

31. Pergunta: Qual procedimento deve ser adotado nos casos de servidor com licença denegada? O servidor na condição de designado será dispensado? E quanto ao substituto?

De acordo com a Orientação de Serviço SCAP nº 03/2014, esclarecemos que em nenhuma hipótese poderá ser autorizada reposição de faltas por licença denegada



(situação em que será mantido no SISAP o registro coerentemente com a decisão pericial) ou falta injustificada (falta/exercício).

Informamos que as faltas de servidor designado em razão de licença denegada, não serão computadas para dispensa de função/designação (conforme resolução vigente).

Quanto ao (à) servidor(a) substituto(a), terá direito à contagem de tempo de serviço e remuneração correspondente a todo o período trabalhado. Os detalhes para cumprimento da norma devem ser verificados no Manual do Secretário de Escola - Rotinas Administrativas.

LICENÇA LUTO

32. Pergunta: Qual o tempo de duração do afastamento do servidor por motivo luto na família?

O Afastamento por Motivo de Luto é concedido ao servidor ocupante de cargo de provimento efetivo ou não efetivo, com duração de até 08 (oito) dias, contados a partir da data do falecimento, conforme registro na certidão de óbito, nos termos dos artigos 88 (inciso III) e 201 (alínea “b”), ambos da Lei nº 869, de 05 de julho de 1952.

O afastamento será autorizado quando do falecimento de pai, mãe, filho (inclusive natimorto), irmão, cônjuge ou companheiro (desde que não esteja legalmente separado), mediante a apresentação de documento comprobatório do grau de parentesco, juntamente com a certidão de óbito.

A extensão do direito em caso de falecimento de companheiro(a), se comprovada a união estável, é admitida nos termos da Nota Jurídica NJ/SEE nº 1.162-0/2010.

LICENÇA-MATERNIDADE/ADOTANTE

33. Pergunta: Avós e irmãos têm direito à licença-maternidade/adotante?

Não, uma vez que se trata de guarda definitiva e não de adoção.



LEI Nº 8.069, de 13 de julho de 1990 - Estatuto da Criança e do Adolescente:

Art. 39. A adoção de criança e de adolescente reger-se-á segundo o disposto nesta Lei.

§ 1º Não podem adotar os ascendentes e os irmãos do adotando.

34. Pergunta: Solicito esclarecimento com relação ao número de dias de afastamento concedidos à servidora efetiva adotante em observação à idade da criança adotada.

Esclarecemos que o Parecer Normativo nº 16.045-A/2019/CJ/AGE, publicado no Diário Oficial de 14/03/2019, garante à servidora que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção, a licença adotante com os mesmos prazos da licença gestante, independente da idade da criança adotada.

Considera-se criança a pessoa **até doze anos de idade incompletos**, conforme art. 2º da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, que dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências.

Assim, a partir da aprovação do referido parecer, a servidora ocupante de cargo de provimento efetivo tem direito à licença adotante, pelo prazo correspondente a 120 (cento e vinte) dias, prorrogáveis por mais 60 (sessenta), a contar da data do Termo de Guarda ou da Sentença, ambos proferidos em processo judicial de adoção.

O afastamento será concedido uma única vez, com duração de 180 dias, nos termos do Parecer nº 16.045 - A - AGE, de 13/02/2019.

35. Pergunta: A servidora efetiva, em Licença-maternidade, após cumprir os 120 (cento e vinte) dias de afastamento, poderá retornar às suas funções, ou seja desistir da prorrogação da Licença-maternidade?

Esclarecemos que a renúncia da prorrogação da Licença-maternidade não se aplica para a servidora efetiva (RPPS). Somente à designada (RGPS) por se tratarem de regimes previdenciários distintos.



Assim, a servidora efetiva, não poderá abrir mão da prorrogação da Licença-maternidade, de 60 dias, vez que ocorre automaticamente, neste caso.

Salientamos, ainda, de acordo com o art. 3º da Lei nº 18.879/2010: “durante o prazo de prorrogação da Licença-maternidade, a servidora não poderá exercer atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou instituição similar.”

LICENÇA-PATERNIDADE

36. Pergunta: O servidor tem direito a quanto tempo de licença-paternidade?

O servidor público estadual (efetivo, designado e ocupante exclusivamente de cargo em comissão) tem direito a **5 dias** de licença a partir da data de nascimento da criança.

A prorrogação da Licença-paternidade de que trata o Decreto nº 8.737, de 03 de maio de 2016, é destinada aos servidores regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Trata-se de norma não regulamentada até a presente data no âmbito do serviço público do Estado.

37. Pergunta: Servidor que conseguiu a guarda provisória tem direito à licença-paternidade?

Não há previsão legal para a concessão de licença-paternidade ao servidor por motivo de adoção. Conforme Parecer PGE nº 12.154/2001, de 14/08/2001, o servidor quando não é o pai natural da criança não tem direito à Licença-paternidade.

Quando não houver a figura da mãe, a Licença adotante poderá ser concedida ao servidor adotante (Vide Orientação de Serviço SCAP nº 01/2016 (retificada em 18/08/2016)).



LICENÇA CASAMENTO (GALA) - UNIÃO ESTÁVEL

38. Pergunta: Gostaria de esclarecimentos sobre a possibilidade ou não de equiparação da assinatura do contrato de união estável ao casamento civil para fins de fruição da licença casamento (gala).

Nos termos da alínea “a” do art. 201 da Lei nº 869, de 05/07/1952, o servidor tem direito a 8 (oito) dias de afastamento por motivo de casamento (Gala), a partir da data do casamento civil, à vista de certidão comprobatória. Para usufruir do benefício o servidor deve apresentar o requerimento ao órgão de pessoal, acompanhado da respectiva certidão.

Quanto à união estável, a Nota Jurídica desta SEE nº 1.162-0/2010, assim se pronunciou:

“[...] A formalização da união estável é um instrumento público ou particular que só confere aos companheiros a possibilidade de disporem sobre a questão do regime de bens (art.1.725 do Código Civil). Para o Direito Administrativo, entretanto, dito documento não tem maior utilidade, no que toca à outorga da licença (gala) prevista no art. 201 da Lei nº 869, de 05 de julho de 1952.

Somente se o interessado promover a conversão da união em casamento, seguindo o rito previsto no art. 1.726 do Código Civil é que o servidor fará jus à licença que, de qualquer forma, somente poderá ser contada da data da efetiva averbação da decisão que deferir a conversão nos assentamentos do Registro Civil competente. [...]”.

LICENÇA PARA TRATAR DE INTERESSE PARTICULAR

39. Pergunta: Tenho direito à concessão da LIP durante o estágio probatório?

Esclarecemos que não há óbice a que o servidor que esteja cumprindo estágio probatório venha a usufruir a LIP, desde que já se tenham passados 02 (dois) anos do seu ingresso no serviço público (neste caso, o estágio probatório continuará após o período de LIP, até completar os 03 (três) anos.



Oportunamente, orientamos que o afastamento deverá ser solicitado na SRE de sua jurisdição por meio de requerimento próprio, anexando-se os documentos exigidos para análise, devendo o servidor aguardar publicação para afastamento, se for o caso.

DELIBERAÇÃO CCGPGF nº 03, de 26/09/11, retificada em 28/10/11.

DELIBERAÇÃO CCGPGF nº 01, de 09 de janeiro de 2012.

DELIBERAÇÃO CCGPGF nº 02, de 03 de setembro de 2014 (revoga o art. 1º da DELIBERAÇÃO CCGPGF nº 01, de 09 de janeiro de 2012).

MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL

40. Pergunta: A proibição de o servidor público exercer comércio ou participar de sociedade comercial, abrange também a categoria Microempreendedor Individual - MEI?

O exercício direto do comércio não é possível ao servidor, somente podendo figurar no quadro societário de uma sociedade empresária, na qualidade de acionista, cotista ou sócio comanditário, e sem a realização de atividade direta de comercialização.

Em se tratando de Microempreendedor aplica-se o art. 217, da Lei n. 869/1952, em seu inciso VII, que proíbe o exercício de comércio ou a participação de sociedade comercial ao servidor público estadual, exceto como acionista, cotista ou comanditário, uma vez que neste caso, "ele é a empresa".

Neste sentido, esclarecemos que o exercício de atividade na condição de empresário individual, sob a regra do art. 966 do Código Civil c/c a Lei Complementar nº 123/2006, "é conduta vedada aos servidores públicos mineiros, no rigor do inciso VII, art. 217 da Lei nº 869/1952. Isso porque o empreendedor individual administra a empresa por sua conta e risco, não se confundindo com mero acionista ou cotista, sem funções de gestão (ressalva legal)" - NJ/SEE nº 521-0/2016.



A regra em comento aplica-se, também, ao servidor não ocupante de cargo efetivo.

MÓDULO 2 OU CARGA HORÁRIA EXTRACLASSE

41. Pergunta: O servidor ocupante de cargo de Especialista em Educação Básica está obrigado ao cumprimento de carga horária de Módulo 2?

De acordo com o art. 106 da Lei nº 7.109/1977, “o especialista de educação lotado em escola cumprirá o módulo 2, previsto no artigo 13, inciso I, respeitada a natureza das respectivas atribuições”.

Serão observadas para efeito do cumprimento das reuniões e atividades de Módulo 2 as orientações nos termos do Memorando Circular nº 06/2020/SEE/SE - ASIE, datado em 21/08/2020.

NATIMORTO

42. Pergunta: Professora de Educação Básica com pedido de Licença-maternidade, pois havia dado à luz uma criança prematura, conforme atestado médico. Porém a criança veio a óbito 7 dias depois. É considerado natimorto? A servidora tem direito à Licença-maternidade? Se sim, o período se mantém por 120 dias?

Conforme Parecer AGE nº 16.106, de 11 de julho de 2019, tratando-se de natimorto, há que se reconhecer que houve o parto e este é o fato gerador do direito, correspondendo à mesma situação da mãe que acabou de gerar seu filho com vida e este tenha sobrevivido durante todo o gozo da licença à gestante ou venha a falecer logo após o parto ou após dias, ou meses.

Considera-se natimorto “ente humano que nasceu sem vida ou morreu por ocasião do parto antes de respirar (ou antes que apresentasse algum sinal de vida: batimentos cardíacos, por exemplo) a partir da 23ª semana ou sexto mês da gestação”.

À vista do citado parecer, o entendimento é que à servidora pública estadual, gestante, vinculada ao Regime Próprio de Previdência Social assiste o direito constitucional à Licença-maternidade e seus consectários legais independentemente



de dar à luz a recém-nascido vivo ou natimorto, não estando todavia, autorizada à prorrogação do mesmo benefício, em razão de expressa vedação legal inserida na Lei nº 18.879 de 2010.

Assim, à vista da certidão original de óbito da criança, a servidora fará jus à licença por 120 dias.

OPÇÃO REMUNERATÓRIA

43. Pergunta: Solicitamos orientação quanto à opção remuneratória de Diretor de Escola, ocupante de dois cargos efetivos, sendo um de Professor e um de Assistente Técnico de Educação Básica - ATB.

De acordo com o inciso II do item 2.4 da Orientação de Serviço SG nº 02, de 07 de outubro de 2015, o servidor deverá se afastar do cargo administrativo e assumir o cargo de Diretor vinculado ao cargo de magistério. Essa orientação ainda está em vigor? O servidor poderá solicitar a opção pela remuneração dos cargos de Professor e de ATB + 50% do valor da tabela de remuneração do cargo de Diretor de Escola?

Esclarecemos que a Orientação de Serviço SG Nº 02/2015 e a Orientação de Serviço SG Nº 01/2016 - Complementar à Orientação de Serviço SG Nº 02/2015 permanecem vigentes. (*excetuada a possibilidade de opção remuneratória dos §§ 3º e 4º do art. 23 da Lei nº 21.710/2015)

Assim, na situação hipotética acima, o servidor terá a opção resultante da soma da remuneração dos dois cargos efetivos acrescida de 50% da remuneração do cargo de provimento em comissão, se for o caso, ou pelo recebimento da remuneração do cargo de provimento em comissão.

*Declaração de inconstitucionalidade do §4º do art. 23 da Lei nº 21.710/2015, manifestação contida no Parecer AGE nº 16.202/2020 (14642824) - processos administrativos sobrestados. Pelo mesmo fundamento deverão ser indeferidos os requerimentos administrativos formalizados, também, nos termos do § 3º do mesmo art. 23 da Lei nº 21.710/2015. Os casos já deferidos, cujos atos já tenham sido publicados, serão submetidos à apreciação daquela Advocacia Geral do Estado.



44. Pergunta: Existe a possibilidade de opção remuneratória de que trata a Lei nº 21.710/2015 para pensionista?

Esclarecemos, segundo Ofício DIPREV nº 25/2016, da Diretoria de Previdência do IPSEMG, que versa sobre a impossibilidade de pensionistas fazerem opção pelas formas de remuneração descritas no art. 23 da Lei nº 21.710/2015:

*Sendo assim, frente ao silêncio dos parágrafos 3º e 4º, do art. 23, da Lei nº 21.710/2015 e em observância ao princípio constitucional da legalidade, a possibilidade de opção pelas formas de remuneração previstas na norma referenciada caberá apenas aos servidores públicos elencados expressamente no dispositivo citado, **não fazendo jus as beneficiárias de ex-servidores falecidos, por impossibilidade do exercício de escolha remuneratória.** Nesse sentido, assim entende a jurisprudência do Tribunal de Justiça de Minas Gerais em casos análogos, dentre os quais citemos a Apelação Cível 1.0000.00347533-2/00, Apelação Cível/Reexame Necessário 1.0024.03.1625886-0/002 e Apelação Cível 1.0024.11.044399-1/001. (Grifo nosso)*

Diante do exposto, os pensionistas ficam impossibilitados de fazerem a opção remuneratória nos termos do art. 23 de Lei nº 21.710/2015.

REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA

45. Pergunta: Professor regente de turma com cargo completo (16 aulas) pode ter sua carga horária reduzida para 10 aulas?

Sim. Somente nas condições expressas no § 4º do art. 33 da Lei nº 20.592, de 28 de dezembro de 2012:

§ 4º A carga horária do Professor de Educação Básica não poderá ser reduzida, salvo na ocorrência de remoção ou de mudança de lotação, com expressa aquiescência do professor, hipótese em que a remuneração será proporcional à nova carga horária.



REDUÇÃO JORNADA DE TRABALHO

46. Pergunta: Acerca da redução da carga horária para vinte horas semanais, de servidor responsável por excepcional, nos termos do art. 1º, da Lei nº 9.401, de 18 de dezembro de 1986, questionamos: A redução da jornada de trabalho deverá incidir de que forma no cargo do servidor? b) Sendo nas atividades extraclasse, aplica-se a redução de carga horária nas horas a serem cumpridas na própria escola ou nas horas de livre escolha do professor?

Conforme art. 1º da Lei nº 9.401, de 18 de dezembro de 1986:

Art. 1º - Fica o Poder Executivo autorizado a reduzir para vinte (20) horas semanais a jornada de trabalho do servidor público estadual legalmente responsável por excepcional em tratamento especializado. (grifo nosso)

Contudo, para apuração da frequência do Professor de Educação Básica, a partir de 01/02/2013, deverão ser observadas as alterações dos artigos 33, 34, 35 e 36 da Lei nº 15.293, de 05 de agosto de 2004, dadas pela Lei nº 20.592, de 28 de dezembro de 2012, regulamentada pelo Decreto nº 46.125, de 04 de janeiro de 2013, quais sejam:

A carga horária semanal de trabalho do Professor de Educação Básica, com jornada de 24 (vinte e quatro) horas, é assim distribuída:

- dezesseis horas destinadas à docência;
- oito horas destinadas a atividades extraclasse, observada a seguinte distribuição:

- a) quatro horas semanais em local de livre escolha do professor;
- b) quatro horas semanais na própria escola ou em local definido pela direção da escola, sendo até duas horas semanais dedicadas a reuniões. (grifo nosso)

O Manual do Secretário de Escola informa sobre o direito do professor previsto na Lei nº 9.401/86, mas, considerando que a carga horária básica total do professor é de 24 horas, só resta ao servidor, no cargo de professor de educação básica, a redução das 4 horas que já lhes são de livre escolha do local.



Mais informações no Portal do Servidor no link:
<https://www.portaldoservidor.mg.gov.br/index.php/aceso-a-informacao/saude-do-servidor/reducao-da-jornada-de-trabalho>.

OBSERVAÇÃO: Orientamos que a ampliação da carga horária de 20 para 30 horas semanais, para que possa fazer jus ao recebimento do auxílio-refeição, não possui amparo legal, visto que a legislação regulamenta a redução para 20 horas semanais, não restando a opção de 30 horas.

SERVIDOR DE ESCOLA LOTADO NA SRE - FUNÇÃO GRATIFICADA

47. Pergunta: Solicitamos orientação referente ao art. 16, da Lei nº 13.961, de 27/07/2001. Temos uma servidora do quadro do magistério PEB, lotada em unidade de ensino, porém em exercício na SRE com função gratificada FGD-5. Com a publicação do Decreto nº 47.722, de 27/09/2019, que extingue a função gratificada em questão, a servidora poderá permanecer em exercício na SRE, mesmo sem ter a função gratificada?

De acordo com o art. 72 da Lei nº 869/1952, nenhum funcionário poderá ter exercício em serviço ou repartição diferente daquele em que estiver lotado, salvo os casos previstos naquele Estatuto. Assim, o ocupante de cargo de Professor a quem não for atribuída função gratificada ou cargo de provimento em comissão não poderá ter exercício na Superintendência Regional de Ensino. Quando for o caso, o tempo de serviço não poderá ser computado para fins da aposentadoria especial.

SERVIDOR PRESO

48. Pergunta: Gentileza nos orientar quanto ao período em que o servidor se encontrar em cumprimento de pena de reclusão.

O art. 79 da Lei nº 869 de 1952 determina:

Art. 79 - O funcionário preso por crime comum ou denunciado por crime funcional ou, ainda, condenado por crime inafiançável em processo no qual não haja pronúncia será afastado do exercício até decisão final passada em julgado.



§ 1º - Nos casos previstos neste artigo, o funcionário perderá, durante o tempo do afastamento, um terço do vencimento ou remuneração, com direito à diferença, se absolvido.

§ 2º - No caso de condenação, e se esta não for de natureza que determine a demissão, será o funcionário afastado, na forma deste artigo, a partir da decisão definitiva, até o cumprimento total da pena, com direito, apenas, a um terço do vencimento ou remuneração.

Se em prisão preventiva, de acordo com o § 1º do artigo 79 da Lei nº 869/1952, terá direito a dois terços (2/3) do seu vencimento ou remuneração, com direito à contagem de tempo de serviço referente ao período até a data da condenação.

Após a condenação, quando for o caso, de acordo com o § 2º do artigo 79 da Lei nº 869, terá direito a um terço (1/3) do seu vencimento ou remuneração, sem direito a contagem de tempo de serviço referente ao período, em cumprimento da pena até sua liberdade.

O percentual de remuneração a que o servidor fizer jus será creditado em sua folha de pagamento, não havendo, no âmbito administrativo, a possibilidade de crédito em favor de terceiros, ainda que dependente do servidor.

A SRE deverá orientar a escola quando da emissão da Certidão de Tempo de Serviço, considerando a análise do processo criminal, observando-se o tempo de “prisão preventiva” e de “prisão após condenação”:

- prisão preventiva, será registrado:

- na coluna “efetivo exercício”, contagem de tempo de todo o período;
- na “observação”, registrar o motivo e a fração remuneratória percebida.

O período de prisão preventiva será computado para concessão de Adicionais, Aposentadoria e Férias-prêmio;

- Cumprimento de pena após condenação:

- não será computado como tempo de serviço;
- deverão ser registrados na coluna “observações”, o motivo e o período de afastamento.



Esta orientação não se aplica para o ocupante de cargo não efetivo. Se designado, será dispensado da função após atingir o limite de 10% de faltas de que trata a resolução de designação de pessoal vigente.

TRATAMENTO ONCOLÓGICO

49. Pergunta: Gostaria de informações sobre o direito de ausência ao trabalho por até 3 dias, dentro de doze meses de trabalho, para realização de exames preventivos de câncer, conforme a Lei Federal nº 13.767, de 18 de dezembro de 2018.

A Lei Federal nº 13.767, de 18 de dezembro de 2018, refere-se somente ao regime jurídico de Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. No caso dos servidores públicos do Estado, estes estão subordinados ao regime jurídico estatutário nos termos da Lei nº 869/1952, não se aplicando em nenhuma hipótese regras da CLT. No que diz respeito aos servidores públicos do Estado de Minas Gerais, não há embasamento legal referente ao tema.

TRE

50. Pergunta: Como serão autorizadas as folgas para servidor que prestar serviços à Justiça Eleitoral?

Conforme disposto no item 4.1 da Orientação de Serviço SCAP nº 12, de 11 de novembro de 2014 (Retificada em 10/02/2015), o convocado para participar de eventos preparatórios e reuniões de treinamento, será dispensado do ponto no período em que estiver à disposição da Justiça Eleitoral, sendo-lhe concedido o direito de usufruir 2 (dois) dias de folga remunerada.

O horário de permanência nas reuniões e de trânsito e para retorno ao trabalho será abonado pelo atestado, de acordo com a declaração de deslocamento do convocado. Há que se verificar o conteúdo da declaração assinada pela autoridade eleitoral.

A folga compensativa decorrente dos serviços prestados à Justiça Eleitoral será concedida em dias úteis, de acordo com a conveniência e a oportunidade do serviço, deverá ser acordada entre o servidor e a sua chefia imediata e será adequada à respectiva jornada do beneficiário, não tendo data limite para sua fruição, ou seja, não prescreve.



Persistindo dúvidas, gentileza consultar a Orientação de Serviço SCAP nº 012/2014 (Retificada em 10/02/2015).

A prestação do serviço durante o período de Licença Gestação não constitui impedimento para a concessão da folga compensativa de direito, devendo ser observado o vínculo com a administração no período. O mesmo deve-se observar para servidor em Licença para Tratamento de Saúde requisitado para a prestação de serviços à Justiça Eleitoral.

TRIBUNAL DO JÚRI

51. Pergunta: De acordo com o inciso VI, do art. 88, da Lei 869/52, “Serão considerados de efetivo exercício para os efeitos do artigo anterior os dias em que o funcionário estiver afastado do serviço em virtude de júri e outros serviços obrigatórios por lei”. O professor que for convocado, mesmo que seja no turno diferente do horário do seu trabalho tem direito? Poderá haver designação em substituição?

Os servidores públicos convocados para atuação no Tribunal do Júri têm suas ausências ao trabalho justificadas, **mesmo que não sejam sorteados para compor o Conselho de Sentença**. Assim, devem receber seus vencimentos integrais.

O inciso VI, art. 88, da Lei nº 869, de 05 de julho de 1952, determina que sejam considerados de efetivo exercício os dias em que o funcionário estiver afastado do serviço em virtude de júri e outros serviços obrigatórios por lei.

Também o art. 441, do Decreto Lei nº 3.689, de 03 de outubro de 1941, dispõe que nenhum desconto será feito nos vencimentos ou salário do jurado sorteado que comparecer à sessão do júri.

Deve-se observar que o comparecimento do servidor ao Tribunal do Júri, quando convocado, é obrigação como cidadão, norma constante do art 5º, (XXXIII), da Constituição Federal/1988, estando sujeito a penalidades caso não seja cumprida.

Portanto, a convocação para o cumprimento dessa obrigação assegura ao servidor o direito de ter o abono por todo o período, se comprovado até o final da convocação.

Com relação à eventual designação, em substituição para esse fim, orientamos consultar a Diretoria de Gestão de Pessoal do Sistema Educacional/DGEP.



***** O fato de o servidor ter sido convocado confere-lhe o direito ao abono do dia, independente de ter trabalhado no júri ou não. Ele fica à disposição do Tribunal, para o caso de eventual necessidade de substituição de membros de sessão.**