

## COMUNICADO GGP/CON nº 002/2021

O Diretor do Centro de Orientação e Normas, do Grupo de Gestão de Pessoas, da Coordenadoria de Recursos Humanos, **COMUNICA** aos órgãos subsetoriais de recursos humanos o Parecer NDP nº 120/2021, que deliberou acerca dos afastamentos dos servidores nos termos da Deliberação 1, de 17/03/2020, do Comitê Administrativo Extraordinário – COVID 19.

### **1. Afastamentos nos termos do item V da Deliberação 1, de 17/03/2020 – Afastamentos por 72 horas, prorrogáveis por mais 72 horas em decorrência da apresentação de sintomas reconhecidos do novo Coronavírus:**

Nesses casos, a Deliberação prevê que, mediante autodeclaração, o servidor deve passar ao regime de teletrabalho. Como o servidor em teletrabalho encontra-se no exercício real e efetivo de suas funções, apenas as exercendo fora das dependências do seu órgão de lotação, o período deve ser contado como de efetivo exercício.

### **2. Atestado Médico de até 14 (quatorze) dias por ter contraído o novo Coronavírus:**

Nesses casos, podem acontecer duas hipóteses:

**a)** o servidor pode ter contraído o vírus, mas, por desenvolver sintomas leves ou mesmo permanecer assintomático, tem possibilidade de continuar a exercer suas funções em regime de teletrabalho. Nesse cenário, o servidor deve permanecer no regime de teletrabalho, computando-se o tempo para todos os fins.

Caso não seja possível a implementação do teletrabalho, em razão da função do servidor, o período do atestado deve ser considerado como tempo à disposição da administração, contando-se como de exercício ficto. Nesse caso, o tempo apenas não será contado para integralização do período de estágio probatório.

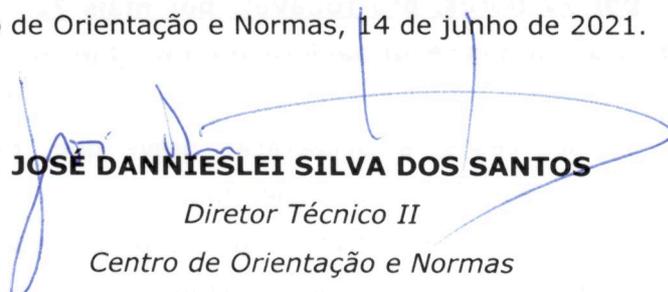
**b)** Servidores com atestado, **não superior a 14 dias**, com sintomas que impedem o exercício das funções.

Nesses casos, o período deve ser considerado como de licença para tratamento de saúde.

**Observação** – Não cabe à administração avaliar a gravidade dos sintomas dos servidores e sua aptidão física ou não para continuidade de suas funções. Assim, a colocação do servidor em regime de teletrabalho somente será feita caso o atestado médico indique que o servidor tem condições de continuar a trabalhar. Caso o atestado refira-se a necessidade de afastamento ou seja omissivo, o servidor deve ser afastado, computando-se o tempo como de licença para tratamento de saúde.

O Parecer NDP nº 120/2021 objeto do presente comunicado segue anexo.

Centro de Orientação e Normas, 14 de junho de 2021.

  
**JOSE DANNIESLEI SILVA DOS SANTOS**

*Diretor Técnico II*

*Centro de Orientação e Normas*

*Grupo de Gestão de Pessoas*