

INSTRUÇÃO GGP/CON nº 02/2022

O Diretor do Centro de Orientação e Normas, do Grupo de Gestão de Pessoas, da Coordenadoria de Recursos Humanos, tendo em vista o disposto na Lei Complementar nº 9.504/97 – Lei das Eleições e na Nota Técnica SubG-Cons nº 1/2022, da Subprocuradoria Geral da Consultoria Geral, da Procuradoria Geral do Estado, expede a presente **INSTRUÇÃO** a fim de orientar os órgãos subsetoriais de Recursos Humanos quanto aos procedimentos a serem adotados durante o período eleitoral de 2022:

1. Os órgãos subsetoriais de recursos humanos deverão orientar os servidores que pretendam se candidatar as eleições de 2022 quanto à necessidade de se afastarem do exercício dos seus cargos ou funções, sob pena de inelegibilidade.

2. O afastamento pode ser provisório ou definitivo:

2.1. Afastamento definitivo: É o ato pelo qual o servidor precisa romper o vínculo funcional com a Administração;

2.2. Afastamento provisório: É a situação em que o servidor pode simplesmente licenciar-se do cargo, emprego ou função pública, cumprindo o interstício de desincompatibilização podendo, após, retornar a seu posto.

3. Situações particulares:

3.1. Servidores públicos em geral: assim considerados os titulares de cargos efetivos, ocupantes de funções-atividades regidas pela Lei 500/74 ou contratados nos termos da CLT. Trata-se de afastamento provisório, de modo que basta o licenciamento (férias, licença-prêmio) para afastar a inelegibilidade. De todo modo, devem se afastar pelo prazo de 3 (três) meses antes do pleito, sendo tal afastamento remunerado;

3.2. Servidor público comissionado: trata-se de afastamento definitivo e, por isso, somente se perfaz com o rompimento do vínculo funcional no prazo estabelecido na lei. Deve ocorrer três meses antes do pleito;

3.3. Servidor temporário (LC nº 1.093/2009):

Segundo a jurisprudência do TSE, o servidor temporário, contratado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, deverá se afastar três meses antes do pleito (Res.-TSE nº 21.809/04). Impõe-se, aqui, que o afastamento seja definitivo, devendo o servidor romper o vínculo com a Administração;

3.4. Médico do SUS: O médico que presta serviço a entidade privada conveniada ao Sistema Único de Saúde (SUS) não se equipara a servidor público, ainda que sua remuneração provenha indiretamente de recursos públicos. Já os médicos efetivamente públicos, remunerados pelo erário, seguem a regra geral dos servidores públicos, aplicando-se o item 3.1.

4. Prazo: O prazo para desincompatibilização é de 3 (três) meses antes do pleito.

5. Efeitos funcionais: Embora remunerado, o período de afastamento em razão da desincompatibilização não poderá ser computado como tempo de efetivo exercício para fins de concessão de adicionais por tempo de serviço, sexta-parte e licença prêmio. Assim, por não ser considerado como efetivo exercício, acarreta a interrupção da contagem do prazo quinquenal para a aquisição da licença-prêmio, que deverá ser reiniciado a partir do retorno do servidor afastado ao seu cargo de origem.

6. Cessação do afastamento: O afastamento estará automaticamente cessado quando não mais subsistir o motivo que o ensejou. Nesse panorama, a não reassunção imediata das atividades pelo servidor poderá ensejar ilícito administrativo. Dessa forma, por exemplo, se, após a divulgação da Ata e Lista dos Candidatos aprovados pelo partido, na qual o servidor não foi incluído, ele não retornar ao trabalho, há nítida irregularidade, eis que o seu afastamento cessou com a sua não inclusão da Ata.

7. Competência: Compete aos dirigentes dos órgãos subsetoriais de recursos considerar afastado o servidor candidato a cargo eletivo (Decreto nº 52.833/2008, Art. 37, inciso VII, alínea "a");

7.1. Uma vez formulado o requerimento de afastamento, a autoridade competente deve publicar Portaria de autorização;

7.2. Caso o servidor, por qualquer motivo, não permaneça

na condição de candidato, o afastamento deverá ser considerado automaticamente cessado, devendo o órgão de recursos expressamente cientificá-lo quanto à necessidade de reassumir, de imediato, o exercício de suas funções. Nesses casos, deve o órgão de recursos humanos expedir e publicar Portaria de cessação.

8. Por fim, os órgãos subsetoriais devem esclarecer aos servidores que esta Instrução tem caráter meramente informativo, posto que a competência para definir as condições de elegibilidade é dos órgãos da Justiça Eleitoral. Até por isso, os servidores devem se cercar de todas as informações necessárias, inclusive e preferencialmente, junto aos respectivos partidos ou coligações.

9. Segue anexo Nota Técnica SubG-Cons nº 1/2022, da Subprocuradoria Geral da Consultoria Geral, da Procuradoria Geral do Estado.

Centro de Orientação e Normas, 05 de abril de 2022.

JOSE DANNIESLEI SILVA DOS SANTOS

Diretor Técnico II
Centro de Orientação e Normas
Grupo de Gestão de Pessoas