



DECRETO Nº 198/2020 DE 14 DE MAIO DE 2020.

“DISPÕE SOBRE A ADOÇÃO DE MEDIDAS ADMINISTRATIVAS EM RELAÇÃO AOS SERVIDORES PÚBLICOS NO ÂMBITO DO MUNICÍPIO DE NOVA ITABERABA EM DECORRÊNCIA DA SITUAÇÃO EMERGENCIAL DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS (COVID 19), E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS”.

MARCIANO MAURO PAGLIARINI, Prefeito Municipal de Nova Itaberaba, Estado de Santa Catarina, no uso de suas atribuições legais, conferidas pela Lei Orgânica do Município de Nova Itaberaba;

CONSIDERANDO que o Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020;

CONSIDERANDO a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus;

CONSIDERANDO a edição da MP nº 934, de 1º de abril de 2020, que estabelece normas excepcionais sobre o ano letivo da educação básica e do ensino superior decorrentes das medidas para enfrentamento da situação de emergência de saúde pública de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020;

CONSIDERANDO a Situação de Emergência de Saúde Pública no Município de Nova Itaberaba, decretada através do Decreto nº 0118/2020, de 18 de março de 2020, em virtude da pandemia decorrente do novo coronavírus (COVID-19):

DECRETA:

Art. 1º Aos servidores públicos municipais integrantes dos órgãos da administração direta e indireta do Poder Executivo Municipal, enquanto vigentes normas que estabeleçam medidas excepcionais em decorrência da situação de emergência em saúde pública em razão do coronavírus (COVID-19), poderão ser concedidas as medidas administrativas previstas neste Decreto.

Art. 2º Entre as medidas referentes à gestão de pessoal, fica autorizado o Poder Executivo:



I - conceder, unilateralmente, as seguintes medidas administrativas:

- a)** licença prêmio, caso tenham sido preenchidos os requisitos legais para sua fruição;
- b)** férias coletivas ou férias normais individuais;
- c)** férias ou licenças prêmios antecipadas, para servidores públicos que ainda não tenham cumprido o período aquisitivo.

II - alterar a forma de cumprimento da jornada de trabalho, mediante:

- a)** a instituição de modalidade de trabalho remoto (*home office*);
- b)** a redução e flexibilização de jornada de trabalho, sem redução de remuneração;
- c)** a fixação de escalas de trabalho diferenciadas;
- d)** a instituição de banco de horas (positivo ou negativo) para compensação em data futura;

III - deslocamento provisório de servidores nas seguintes modalidades:

- a)** designação para lotação provisória em outros órgãos da administração pública;
- b)** deslocamento para composição de força de trabalho junto à órgão público diverso, integrante ou não da administração pública municipal;

IV - a suspender ou extinguir os contratos de trabalho dos servidores admitidos em caráter temporário (ACT's) e dos termos de compromisso de estágio.

§ 1º A fixação de regime de cumprimento de jornada de trabalho na modalidade de trabalho remoto (*home office*), prevista na alínea "a" do inciso II, não gerará horas extraordinárias, tampouco poderá ser aplicada ao regime de banco de horas.

§ 2º Aos servidores temporários (ACT's), aplicam-se às regras definidas no art. 13, deste Decreto.

§ 3º Aos estagiários e profissionais contratados sob regime diferenciado, aplicam-se as regras definidas no art. 20, deste Decreto.

§ 4º Ficam excluídos das hipóteses elencadas no inciso I do *caput* deste artigo:

I - os servidores em gozo de benefício de auxílio doença ou licença para tratamento de saúde;

II - os servidores que estão executando atividades-meio imprescindíveis para o desenvolvimento de atividades essenciais à cargo do Município.

§ 5º O pagamento da remuneração das férias, sejam elas coletivas ou individuais normais ou antecipadas, concedidas durante a vigência da situação de emergência, acrescida do adicional de férias, poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês



subsequente ao da respectiva fruição, facultado ao Município efetuar o pagamento do terço constitucional até o dia 20 de dezembro de 2020.

§ 6º A licença prêmio normal ou antecipada, as férias coletivas ou individuais normais e as antecipadas poderão ser suspensas, a qualquer tempo, por iniciativa do Chefe do Poder Executivo Municipal, no interesse do serviço público ou em decorrência da revogação da situação de emergência.

Art. 3º Enquanto as atividades nos órgãos públicos municipais estiverem submetidas a restrições de qualquer natureza, independentemente do regime de trabalho a que estiver submetido o servidor, será mantida a percepção da remuneração normal do salário base, com acréscimos legais, exceto adicionais de insalubridade e periculosidade.

Art. 4º Quando do retorno das atividades normais, havendo determinação dos órgãos sanitários para manutenção do afastamento dos servidores integrantes do grupo de risco, a estes será garantido desempenho de atividades em regime diferenciado.

§ 1º – Os servidores integrantes dos chamados “Grupo de Risco”, deverão apresentar ao Departamento de Pessoal, atestado MÉDICO, emitido por profissional da Unidade Básica de saúde Municipal ou especialista da rede privada, acompanhado de auto declaração com a descrição de pertencerem aos grupos de riscos.

a) A prestação de informação falsa sujeitará o servidor público as sanções penais e administrativas previstas em lei.

§ 2º - Os servidores identificados como pertencentes ao “grupo de Risco”, serão afastados de suas atividades normais, sempre observado o disposto na instrução normativa nº 21, de 16 março de 2020, desde que se enquadrem em um dos grupos abaixo descritos:

I - Idade igual ou superior a 60 anos, exceto aqueles lotados na Secretaria de Saúde, desde que não desempenhe suas funções dentro da Unidade básica;

II - Imunodeficientes ou com doenças preexistentes crônicas ou graves; e

III - Servidoras públicas gestantes ou lactantes, estas com filho com idade inferior a dois anos;

IV - As servidoras gestantes deverão prestar atestado com descrição da data prevista para o parto, sendo encaminhadas a licença maternidade, a partir do 28 dia que antecede a data prevista para o parto.

Art. 5º O regime de trabalho remoto (*home office*) fica definido como o desempenho das funções, atribuições e atividades funcionais do servidor a partir de sua residência, e compreende:

I - a execução das atividades do setor durante o horário de expediente normal do Poder Executivo Municipal;



II - a consulta diária da conta de *e-mail* institucional com resposta tempestiva aos expedientes recebidos pela via adequada;

III - o atendimento telefônico do público interno e externo, e;

IV - a permanência à disposição do Poder Executivo Municipal durante o horário de expediente normal, inclusive para comparecimento presencial na unidade de lotação, caso necessário.

§ 1º Para viabilizar a execução das atividades em regime de trabalho remoto, o servidor deverá providenciar computador com acesso à *internet* em sua residência.

§ 2º Nas hipóteses em que o servidor não dispuser de computador com acesso à *internet* em sua residência para a execução das atividades laborais, fica autorizada a movimentação temporária dos equipamentos e do mobiliário de propriedade do Poder Público para o imóvel ocupado pelo servidor, mediante a assinatura do termo de responsabilidade que deverá ser entregue ao gestor patrimonial da unidade de lotação dos bens móveis.

§ 3º Nos casos previstos no § 2º deste artigo, o servidor ficará responsável pela guarda e devolução dos bens móveis cedidos, livre de danos ou avarias, quando do retorno às atividades presenciais, devendo ressarcir de imediato qualquer prejuízo causado ao patrimônio público.

§ 4º As situações concernentes aos servidores que executam atividades incompatíveis com o trabalho remoto ou que não possuem acesso à *internet* em sua residência podem ser relativizadas pela chefia imediata, levando-se em consideração as peculiaridades do caso concreto, aplicando-se a redução e flexibilização de jornada de trabalho, sem redução de remuneração ou a fixação de escalas de trabalho diferenciadas, conforme estabelecer o Secretário Municipal ou Diretor do órgão.

§ 5º O trabalho em *home office* ou outro regime especial não implica em prejuízo funcional, remuneratório e previdenciário.

Art. 6º Os servidores que não puderem exercer suas atividades em regime de trabalho remoto ou outra forma de cumprimento da jornada de trabalho em regime especial, estarão submetidos ao regime de compensação por banco de horas, nos termos definidos no art. 2º, II, “d”, deste Decreto.

Art. 7º O regime de banco de horas consiste no acúmulo de horas de trabalho não prestadas pelo servidor.

Art. 8º Ao final do período de suspensão das atividades normais ou da causa que originou o trabalho em regime de banco de horas, será calculado o montante do total de horas negativas acumuladas no período, devendo o servidor público compensá-las quando este retomar as atividades regulares.



§ 1º As horas trabalhadas a mais em razão do regime de compensação de horas, em regra, não terão caráter de labor extraordinário, e serão compensadas de acordo com os parâmetros e critérios definidos pelo titular do órgão em que estiver lotado o servidor.

§ 2º A compensação mencionada no § 1º deste artigo, não poderá resultar em jornada diária total superior a 10 (dez) horas diárias.

§ 3º A compensação das horas não pode prejudicar o direito dos servidores públicos quanto ao descanso entre jornadas, salvo em caso de excepcional necessidade do serviço público, e desde que assim ajustado de comum acordo entre a chefia imediata e o servidor.

Art. 9º A acumulação de horas devidas em face da sujeição ao regime de banco de horas aplica-se exclusivamente enquanto perdurar a situação de emergência.

Parágrafo único. A sujeição do servidor ao regime de banco de horas não pode importar em redução de sua remuneração mensal.

Art. 10. Fica autorizado o Chefe do Poder Executivo a determinar a lotação provisória de servidores para o exercício em outro órgão, nos termos definidos no art. 2º, III, deste Decreto.

Parágrafo único. O servidor público só deverá exercer suas atribuições no local da lotação provisória quando as funções por ele desempenhadas sejam compatíveis com as atribuições do cargo de provimento efetivo de que é titular e desde que respeitada a habilitação exigida e o mesmo nível de escolaridade na função correspondente.

Art. 11. O ato da lotação provisória do servidor deverá ocorrer sem prejuízo de seus vencimentos e deverá ser efetivado, independentemente de sua anuência prévia, exigindo sua comunicação com pelo menos 02 (dois) dias de antecedência.

Art. 12. O ato de lotação provisória do servidor público municipal se concretizará com a publicação da portaria no Diário Oficial dos Municípios.

§ 1º O ato de lotação provisória deverá prever seu termo final, que será por prazo certo ou pelo adimplemento de condição resolutiva.

§ 2º A lotação provisória poderá ser suspensa a qualquer tempo por ato unilateral do Secretário Municipal da pasta em que o servidor tenha sua lotação originária.

Art. 13. O Chefe do Poder Executivo poderá determinar:

I - a continuidade do exercício de suas atividades, sem qualquer prejuízo na remuneração contratada, em regime de trabalho:

a) de expediente regular;

b) de jornada alterada, por meio de trabalho remoto, em regime especial de redução e flexibilização, por escala de trabalho diferenciada ou em regime de banco de horas, nos termos do art. 2º, II.



II - a suspensão do contrato de trabalho;

III - a alteração unilateral do contrato de trabalho, para exercício extraordinário em lotação diversa;

IV - a rescisão unilateral do contrato de trabalho, em razão da situação de emergência reconhecida no âmbito do Município.

Art. 14. Aos servidores temporários que continuarem a desenvolver suas atividades na forma definida no inciso I do art. 13, aplicam-se integralmente as regras definidas no art. 5º.

Art. 15. Aos servidores temporários que tiverem seus contratos de trabalho suspensos, será assegurada a percepção de 50% de sua remuneração contratada.

§ 1º Durante o período de suspensão do contrato de trabalho, serão contabilizadas as horas de trabalho acumuladas, para fins de compensação futura, nos termos do disposto nos art. 6º ao 9º, deste Decreto.

§ 2º O montante das horas devidas deverá ser reduzido proporcionalmente à redução da remuneração prevista no *caput*.

§ 3º A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada por acordo individual escrito entre a Secretaria Municipal ou órgão onde o servidor exerça suas funções e o contratado, que será encaminhado ao contratado com antecedência de, no mínimo, 02 (dois) dias corridos.

§ 4º Durante o período de suspensão temporária do contrato, fica mantida a contribuição ao Regime Geral de Previdência Social, com a redução proporcional à redução experimentada em sua remuneração.

§ 5º O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de 02 (dois) dias corridos, contados:

I - da cessação da medida restritiva que originou a flexibilização da contratação;

II - da data da comunicação da Secretaria Municipal ou órgão a que estiver vinculado que notifique ao contratado sobre a sua decisão de antecipação da suspensão para que o contratado possa desenvolver uma das modalidades de regime de trabalho.

§ 6º O contrato de trabalho suspenso poderá ser rescindido unilateralmente pela Administração, de acordo com o disposto no art. 13, IV.

Art. 16. O servidor temporário poderá ter seu contrato de trabalho unilateralmente alterado para exercício temporário em outro órgão de lotação, observados os seguintes requisitos:

I - o exercício de atribuições afins à função para a qual foi contratado, respeitadas a habilitação exigida e o mesmo nível de escolaridade na função correspondente;



II - a demonstração de que há necessidade temporária de excepcional interesse público a justificar a alteração unilateral do local de realização da função temporária;

III - a assinatura de termo de alteração do instrumento de contratação por ambas as partes.

Parágrafo único. O termo que determine as alterações na contratação temporária pode fixar como condição resolutive o retorno das atividades regulares no órgão que originalmente tiver contratado o servidor.

Art. 17. Os servidores contratados por prazo determinado poderão ter seu contrato de trabalho extinto unilateralmente, assegurada a percepção das verbas previstas na lei nº 1231/2019.

§ 1º A extinção do contrato será comunicada com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias.

§ 2º Na hipótese de o servidor possuir mais de um vínculo funcional com a Administração, poderá ser determinada a rescisão de somente um ou ambos os vínculos.

Art. 18. Na hipótese de o servidor temporário requerer a rescisão antecipada de seu contrato, serão deduzidas das verbas indenizatórias os valores remuneratórios que lhe foram antecipados à título de férias, ou ainda, durante a vigência da suspensão de seu contrato de trabalho.

Art. 19. Os contratos de trabalho por prazo determinado cujo termo final de vigência expire durante o período em que vigorar a situação de emergência poderão ser prorrogados, desde que demonstrada a necessidade de sua manutenção.

Art. 20. Em relação aos estagiários vinculados às Secretarias Municipais ou demais órgãos, e aos cedidos a outros órgãos públicos, poderá ser determinada:

I - a continuidade do exercício de suas atividades, sem qualquer prejuízo na remuneração contratada, em regime de trabalho de expediente regular ou de trabalho remoto, nos termos do art. 2º, II, "a", deste Decreto;

II - a suspensão do termo de compromisso de estágio, sem percepção da respectiva bolsa de estágio;

III - a rescisão unilateral do termo de compromisso de estágio, em razão da situação de emergência reconhecida no âmbito do Município.

§ 1º Os atos relacionados ao disposto nos incisos II e III do *caput* deste artigo serão notificados ao estagiário com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou por meio eletrônico.

§ 2º Durante o período de suspensão do termo de compromisso de estágio, fica igualmente suspenso o pagamento de quaisquer benefícios dele decorrentes, devendo ser



ESTADO DE SANTA CATARINA
MUNICÍPIO DE NOVA ITABERABA
Administrativo

garantido pagamento do seguro em favor do estagiário (art. 9º, IV da Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008), por parte da entidade conveniada ou do próprio Município.

§ 3º Uma vez restabelecidas as atividades regulares do órgão a que o estagiário estiver vinculado, o termo de compromisso de estágio, suspenso nos termos do inciso II do *caput* deste artigo, será restabelecido no prazo máximo de até 02 (dois) dias corridos.

Art. 21. Eventuais licenças para tratamento de assunto de interesse particular, a critério da respectiva Secretaria Municipal ou órgão a que o servidor estiver vinculado poderão ser suspensas por decisão unilateral.

Art. 22. Na falta de registro ponto, por sistema manual ou por meio eletrônico, bem como na impossibilidade de adoção de quaisquer das medidas administrativas previstas neste Decreto, enquanto vigentes normas que estabeleçam medidas excepcionais em decorrência da situação de emergência em saúde pública em razão do coronavírus (COVID-19), aplicar-se-á o disposto no art. 3º, § 3º, da Lei nº 13.979, de 06 de fevereiro de 2020.

Art. 23. Ficam convalidados os atos praticados anteriormente à promulgação deste Decreto, naquilo que não lhe seja contrário.

Art. 24. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, em especial o decreto 185/2020, com prazo de vigência limitado ao disposto nos §§ 2º e 3º do art. 1º e no art. 8º da Lei Federal nº 13.979, de 06 de fevereiro de 2020.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE NOVA ITABERABA-SC, EM 14 DE MAIO DE 2020.

MARCIANO MAURO PAGLIARINI
Prefeito Municipal

GILBERTO SOUZA DOS SANTOS
Secretario Mun. De Administração e Fazenda

MAURO C. R. DOS SANTOS
Assessor Jurídico