

NOTA TÉCNICA

INTERESSADO: SINASEFE-SP

ASSUNTO: Legalidade e Juridicidade da reposição de aulas e/ou conteúdos por ausência do docente em razão de atestado médico. Licença de curto prazo. Ilegalidade e falta de razoabilidade.

I – DAS CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Trata-se de consulta jurídica formulada pelo SINASEFE/SP acerca da legalidade da exigência de reposição de aulas, compensação de horas ou desconto remuneratório imposta a docentes afastados de suas funções por motivo de saúde, mediante apresentação de atestados médicos, à luz do direito constitucional à saúde e das disposições contidas na Lei nº 8.112/1990, que regulam o afastamento para tratamento de saúde do servidor público.

O presente parecer tem por objetivo demonstrar a ilegalidade, a irrazoabilidade e a desproporcionalidade da exigência dirigida a docentes afastados por curto período em razão de enfermidade, quando compelidos a repor obrigatoriamente horas não ministradas durante o afastamento.

Defende-se que tal imposição constitui ônus indevido ao servidor, cabendo à Administração Pública assegurar a continuidade do processo de ensino-aprendizagem mediante contratação e alocação de professores substitutos, de forma a garantir a efetividade do direito à educação sem violar o direito fundamental à saúde dos servidores.

II – DOS FUNDAMENTOS LEGAIS E CONSTITUCIONAIS

A Constituição Federal assegura a inviolabilidade do direito à vida (art. 5º, *caput*) e o direito social à saúde (art. 6º), incumbindo ao Estado a formulação e execução de políticas sociais e econômicas destinadas à sua proteção, promoção e recuperação, com vistas à redução dos riscos de doenças e de outros agravos, nos termos do art. 196 da CF/88.

A preservação da saúde e do direito à vida constitui direito fundamental inerente à condição humana, erigido pela Constituição Federal como cláusula basilar do Estado Democrático de Direito. Trata-se de prerrogativa indissociável da dignidade da pessoa humana, que deve orientar toda a atuação administrativa, especialmente no âmbito das relações de trabalho no serviço público.

A Lei nº 8.080/1990, em seu art. 2º, reafirma essa diretriz ao consagrar a saúde como direito fundamental do ser humano, impondo ao Estado o dever de prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício. Tal obrigação compreende não apenas a

oferta de serviços e ações de saúde, mas também a proteção do trabalhador contra práticas administrativas que comprometam sua integridade física ou mental.

No contexto da Administração Pública, o respeito ao direito à saúde dos servidores, especialmente em situações de **afastamento médico**, é reconhecido pela Lei nº 8.112/90, em seu art. 102, VIII, “b” e “d” e art. 202, cuidam do direito à licença por motivo de saúde. O regime jurídico que regulamenta os servidores públicos federais traduz o compromisso e dever do Estado em assegurar este direito ao servidor, senão vejamos:

“Art. 102. Além das ausências ao serviço previstas no art. 97, **são considerados como de efetivo exercício os afastamentos em virtude de:**

(...)

VIII - **licença:**

(...)

b) **para tratamento da própria saúde**, até o limite de vinte e quatro meses, cumulativo ao longo do tempo de serviço público prestado à União, em cargo de provimento efetivo;

(...)

d) por motivo de **acidente em serviço ou doença profissional;**

(...)”

“**Art. 202. Será concedida ao servidor licença para tratamento de saúde**, a pedido ou de ofício, com base em perícia médica, **sem prejuízo da remuneração a que fizer jus.**”

É importante destacar que o art. 202 da Lei nº 8.112/1990 afasta qualquer prejuízo remuneratório ou funcional ao servidor durante o período em que estiver licenciado para tratamento de saúde.

De igual modo, a legislação assegura ao servidor público federal o direito de afastar-se do trabalho para prestar assistência direta a familiares próximos (como cônjuge, companheiro, pais, filhos, enteados, padrasto, madrastra ou dependentes sob sua responsabilidade e devidamente registrados em seus assentamentos funcionais) quando o cuidado não puder ser conciliado com o exercício regular das atividades funcionais, tampouco mediante compensação de horário.

Diante desse quadro normativo, considerando que a Lei 8.112/1990, reconhece o período de licença para tratamento de saúde como de efetivo exercício, com manutenção da remuneração e preservação dos direitos funcionais, **é evidente que os atestados médicos justificados por curto período, ainda que não configurem formalmente licença, devem receber o mesmo tratamento jurídico**, sendo indevida qualquer exigência de reposição de carga horária ou compensação de tempo.

Não pode ser outro o entendimento, pois durante o período de licença o servidor encontra-se formal e legalmente afastado do exercício de suas funções, com garantia integral da remuneração e suspensão das obrigações funcionais. Tal proteção

decorre diretamente dos princípios da dignidade da pessoa humana e do direito social à saúde (art. 6º e art. 196, CF), que **impõem ao Estado o dever de proteger o servidor em momento de fragilidade física ou mental.**

III – DA INDEVIDA EXIGÊNCIA DE REPOSIÇÃO DE AULAS

Em primeiro lugar, cabe destacar que qualquer exigência de “reposição” dirigida ao próprio servidor que esteve doente fere os princípios constitucionais da dignidade, da legalidade e da razoabilidade, e transfere para o trabalhador o ônus de uma ausência plenamente justificada e amparada pela legislação.

O afastamento médico possui natureza protetiva e reparadora, garantindo ao servidor o direito à recuperação integral de sua saúde, razão pela qual é incompatível com medidas de caráter punitivo ou compensatório. O art. 202 da Lei nº 8.112/1990 é categórico ao garantir ao servidor o gozo de licença para tratamento de saúde sem prejuízo da remuneração, reconhecendo tal período como de efetivo exercício.

Esse entendimento é corroborado pela Nota Técnica Conjunta nº 09/2015/DENOP/DESAP/SEGEP/MP, emitida pelo Ministério Planejamento, a qual consolidou **a orientação de que ausências justificadas por atestado ou declaração de comparecimento médico não podem ensejar compensação de horário nem desconto remuneratório**¹. O parecer ressaltou que o dever estatal de resguardar a saúde do servidor prevalece sobre exigências administrativas, pois a imposição de compensações poderia desestimular o cuidado preventivo e gerar reflexos negativos à própria Administração Pública, ao comprometer a saúde e a eficiência funcional de seus agentes

Não há, portanto, coerência e razoabilidade à imposição de desconto remuneratório ou compensação de horas a servidores que se ausentam legitimamente por motivo de saúde. **O afastamento médico tem caráter reparador, visando à recuperação plena do servidor, sendo incompatível com medidas de natureza punitiva ou compensatória, uma vez que pode inibir o direito ao cuidado e à recuperação do professor.**

Nos Institutos Federais, é recorrente a situação em que professores, movidos por zelo pedagógico e receio de prejudicar seus alunos, abdicam do devido repouso médico ou antecipam o retorno às atividades, mesmo sem condições plenas de saúde, o que contribui para o agravamento de doenças e reincidência de afastamentos. Ademais, quando retornam, frequentemente são pressionados a “cumprir” integralmente o horário letivo, sem ajuste de carga ou reorganização institucional, **o que aumenta a sobrecarga de trabalho e compromete a qualidade do processo educacional.**

Esse modelo administrativo de reposição de aulas é prejudicial e desconsidera **a dimensão coletiva e institucional do ensino, transferindo ao docente responsabilidades que são inerentes à gestão pedagógica.** Ao fazê-lo, a Administração

¹ Disponível em: https://www.progpe.ufscar.br/arquivos/legislacao/nota-tecnica-conjunta-n-09_15.pdf

Pública incorre em violação do dever de proteção à saúde e à integridade física e mental do servidor, valores que se projetam a partir dos arts. 1º, III, 6º e 196 da Constituição Federal.

Além disso, a Organização Mundial da Saúde (OMS) reconhece o estresse ocupacional e a síndrome de Burnout como doenças diretamente associadas às condições de trabalho, sendo o magistério uma das categorias mais vulneráveis. Segundo levantamento do CNTE (Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação), com base em dados do INSS, mais de 150 mil professores da rede pública brasileira foram afastados de suas funções em 2023 por motivos relacionados à saúde mental, sendo esta a principal causa dos afastamentos².

Além disso, o adoecimento do educador segue muitas vezes invisível, mascarado pela rotina e pela idealização de que o professor deve ser resiliente a qualquer custo e persistente à sintomas como insônia, irritabilidade, apatia e crises de ansiedade, para cumprir as obrigações funcionais. Deste modo, as exigências de reposição e compensação impostas a docentes adoecidos acirra o quadro de desgaste físico e mental, contribuindo para o aumento de licenças médicas e para a perda de qualidade no processo educacional.

Dessa forma, o não comparecimento do servidor por motivo de doença constitui **causa plenamente amparada pela Constituição e pela lei, não podendo gerar descontos ou exigência de reposição, de modo a punir duplamente o servidor e obstar o direito ao acesso a saúde**. Cabe à Administração Pública, e não ao servidor adoecido ou em recuperação, estruturar mecanismos de substituição temporária e a continuidade das atividades pedagógicas para assegurar o direito dos estudantes, sem sacrificar a integridade física e mental do docente!

O **direito à saúde e à vida do trabalhador não pode ser relativizado por deficiências estruturais da gestão educacional**. A imposição de reposição de aulas ou de compensação de horas ao professor afastado por motivo de saúde é ilegal, desumana e contrária aos princípios constitucionais da dignidade, da razoabilidade e da proteção ao trabalho, em especial para uma categoria suscetível e vulnerável no Brasil às doenças laborais.

Trata-se, portanto, de dever inafastável da Administração Pública assegurar a continuidade do serviço educacional de forma regular, eficiente e juridicamente amparada, mediante a substituição temporária do docente ou a adoção de medidas institucionais adequadas, **inclusive nos afastamentos de curta duração, a fim de evitar que o ônus recaia sobre os próprios profissionais da educação**. Somente com essa postura administrativa é possível conciliar a garantia do direito à educação com a proteção da saúde e da dignidade do trabalhador docente, sem violar o direito constitucional à saúde e à previsão legal, nos termos da Lei 8.112/1990, de afastamento por motivo de saúde.

² Haikal DS, Prates TEC, Vieira MRM, Magalhães TA de, Baldo MP, Batista de Paula AM, et al. Fatores de risco e proteção para doenças crônicas não transmissíveis entre professores da educação básica. Rev bras saúde ocup [Internet]. 2023;48:e5. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369/42520pt2023v48e5>.

IV – CONCLUSÃO

Diante do exposto, conclui-se que:

- (i) O direito à saúde, assegurado pelos arts. 6º e 196 da Constituição Federal, constitui cláusula pétrea e, portanto, **não pode ser relativizado** por práticas administrativas que transfiram ao servidor a responsabilidade pela solução de deficiências estruturais da instituição de ensino público;
- (ii) A legislação vigente, especialmente a Lei nº 8.112/1990, **dispõe que os afastamentos para tratamento da própria saúde são considerados de efetivo exercício, garantindo ao servidor a integralidade da remuneração durante o período de licença.** Da mesma forma, a licença por motivo de doença em pessoa da família, quando inferior a 60 dias em cada período de 12 meses, assegura manutenção dos vencimentos, reforçando o caráter protetivo e humanitário dessas disposições legais;
- (iii) A ausência justificada por licença médica ou declaração de comparecimento a consultas, exames ou tratamentos constitui documento hábil e suficiente para justificar o não comparecimento ao trabalho, afastando qualquer exigência de compensação de horas ou desconto remuneratório;
- (iv) Exigir **reposição de aulas ou atividades nessas hipóteses representa ato administrativo ilegal, irrazoável e atentatório aos direitos fundamentais e funcionais do servidor**, porquanto ignora o dever estatal de resguardar a saúde e a dignidade de seus trabalhadores, bem como poderá acarretar sobrecarga laboral e no adoecimento do docente;
- (v) A imposição de reposição de conteúdo ou aulas, sobretudo quando desprovida de critérios objetivos e de suporte institucional, **pode ser objeto de controle administrativo e judicial, por afronta aos princípios da legalidade, razoabilidade, dignidade da pessoa humana e proteção ao trabalho;**
- (vi) Por fim, compete à Administração Pública, em observância ao princípio da eficiência e ao dever de proteção funcional, **reorganizar pedagogicamente suas atividades mediante planejamento coletivo, alocação de professores substitutos e adoção de estratégias didáticas alternativas, inclusive nos afastamentos de curta duração,** a fim de assegurar a continuidade do processo pedagógico sem onerar os docentes adoecidos.



É a nota técnica.

São Paulo/SP, 06 de outubro de 2025.

JONATAS MORETH MARIANO
OAB/DF 29.446

ANA CAROLINA DIAS MALTA
OAB/SP 508.814