

**AO CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO –  
Cun/UFES**

**Assunto: Resolução nº 04/2020 do CUn/UFES; Instruções Normativas nº 21, 27 e 28/2020**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO – SINTUFES**, pessoa jurídica inscrita no CNPJ sob o nº. 27.419.910/0001-60, com sede na Avenida Fernando Ferrari, s/nº, Campus Universitário Alaor de Queiroz Araújo, Cemuni I, Goiabeiras, Vitória/ES, CEP 29.071-970, por meio de sua Diretoria Colegiada, vem, à presença deste Conselho Universitário apresentar e requerer o que segue:

Prezados Conselheiros,

A presente petição trata-se de manifestação do SINTUFES quanto à Portaria nº 04/2020, e a adoção das medidas previstas nas Instruções Normativas nº 21, 27 e 28/2020, todas editadas pela Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal do Ministério da Economia.

Requer-se, de imediato, que as razões aqui expostas sejam levadas em consideração para eventual decisão a ser proferida, assim como, que seja resguardado o direito ao amplo debate com a Comunidade Universitária – incluindo as representações dos técnico-administrativos, docentes e discentes –, por meio virtual, tendo em vista os severos impactos que alcançarão a todos, os quais já sofrem com a pandemia que assola o nosso País e Mundo.

## DAS CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A Resolução nº 04/2020 do Conselho Universitário desta Instituição, prorrogada por meio de Decisão Ad Referendum até o dia 06/04/2020, considerou, em suas razões iniciais, a declaração de pandemia de Coronavírus COVID-19 pela Organização Mundial de Saúde — OMS e a confirmação de casos no Estado do Espírito Santo, assim como, as demais normativas e recomendações, publicadas à época, do Ministério da Saúde sobre

O artigo 6º, da referida resolução, prevê a adoção de determinadas medidas, no que tange aos serviços desempenhados pelos servidores (docentes e técnico-administrativos), empregados públicos, estagiários e prestadores de serviços terceirizados, dentre as quais destacamos:

III. os servidores, empregados públicos e estagiários deverão prioritariamente trabalhar de maneira remota pelo período citado no artigo 1º, considerando as atividades, a disponibilidade e os acessos aos sistemas informatizados da Ufes e do Governo Federal.

IV. considerando a especificidade do setor, a natureza ou necessidade do trabalho, para atender às demandas específicas de funcionamento da instituição, o cumprimento presencial da jornada de trabalho dos servidores, empregados públicos e estagiários poderá ocorrer de uma ou mais das seguintes formas, voltadas para a prevenção e redução da transmissibilidade:

- a) melhor distribuição física da força de trabalho presencial, com o objetivo de evitar a concentração e a proximidade de pessoas no ambiente de trabalho;
- b) flexibilização dos horários de início e término da jornada de trabalho, inclusive dos intervalos intrajornada, mantida a carga horária diária e semanal prevista em Lei para cada caso;
- c) trabalho em turnos alternados de revezamento.

**V. adotar, obrigatoriamente o trabalho remoto, que abranja a totalidade ou percentual das atividades desenvolvidas pelos servidores, empregados públicos ou estagiários, que se enquadrem em uma ou mais das seguintes situações:**

- a) idade igual ou superior a 60 anos;
- b) imunodeficientes ou com doenças preexistentes crônicas ou graves (citadas no Anexo A), mediante autodeclaração, conforme Anexo B;
- c) estejam responsáveis pelo cuidado de uma ou mais pessoas com suspeita ou confirmação de doença COVID-19, desde que haja coabitação, mediante autodeclaração, conforme Anexo C;
- d) possuam filhos em idade escolar ou inferior e que necessitem da assistência de um dos pais, enquanto vigorar norma local que suspenda as atividades escolares ou em creche, por motivos de força maior relacionadas ao coronavírus (COVID-19), mediante autodeclaração, conforme Anexo D;
- e) servidoras e empregadas públicas gestantes ou lactantes;
- f) **demais situações autorizadas pelo Gestor da Unidade, desde que consideradas as atividades, a disponibilidade e os acessos aos sistemas informatizados da Ufes e do Governo Federal.**

§ 1º. As disposições contidas no inciso V deste artigo não se aplicam aos servidores e empregados públicos em atividades nas áreas de saúde e segurança, consideradas essenciais pelo órgão, excetuando-se o previsto nos itens "h" e "e", deste mesmo inciso.

§ 2º. A adoção de quaisquer das medidas previstas neste artigo ocorrerá sem a necessidade de compensação de jornada e sem prejuízo da remuneração. §3º. No período indicado no art. 1º ficam suspensos os prazos de compensação de horas, devendo ser prorrogados por igual período, quando do retorno às atividades presenciais.

**Art. 11. Durante o período descrito no Art. 1º desta Resolução, fica suspenso o registro eletrônico de ponto. (sem grifos no original)**

A referenciada Resolução nº 04/2020 levou em consideração também as disposições contidas na Instrução Normativa 21, de 16 de março de 2020, da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal do Ministério da Economia.

Após a publicação das referidas normas e, num cenário social confuso e temeroso, em meio à intensificação da pandemia coronavírus (COVID-19), em um ambiente de tremenda insegurança e incerteza por conta dos pronunciamentos do Presidente da República em rota de colisão com orientações de organizações mundiais e nacionais de saúde, autoridades estaduais e municipais, bem como dentro do próprio comando das forças armadas, surgem novas Instruções Normativas provenientes da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal do Ministério da Economia, em especial, a de nº 27 e 28.

Nesse sentido, antes de adentrarmos nos inúmeros argumentos pertinentes contra a não adoção de medidas administrativas que possam penalizar ainda mais toda a Comunidade Universitária e, por conta da representação deste peticionante, em especial os servidores técnico-administrativos – dentre os quais àqueles profissionais de saúde que incansavelmente estão exercendo as suas funções laborais, na linha de frente do combate à pandemia –, destacamos a prerrogativa Constitucional desta Universidade em exercer a sua **AUTONOMIA** didática-científica, **administrativa e de gestão financeira e patrimonial**, prevista no artigo 207, da Constituição da República.

CONSIDERANDO que as Instruções Normativas editadas pelo Ministério da Economia possuem caráter meramente de orientação, e que as Universidades

possuem AUTONOMIA didática-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, consagrada no artigo 207, da Constituição da República.

CONSIDERANDO os Princípios Constitucionais que regem a Administração Pública, quais sejam, o da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, e eficiência, previstos no artigo 37, *caput*, da Constituição da República.

CONSIDERANDO que a Resolução nº 04/2020 CUn/UFES e a IN 21/2020, e que embora a UFES tenha adotado medidas para a contenção da transmissão comunitária de coronavírus entre os trabalhadores, em relação aos que possuem idade superior a 60 anos, mas laboram na área de saúde ou pesquisa sobre o COVID19 foi mantida a exigência de trabalho presencial, muito embora integrantes estes trabalhadores de grupo de risco, mais vulneráveis às doenças causadas pela contaminação pelo novo coronavírus.

CONSIDERANDO que a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou a Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII) – pandemia do novo coronavírus (COVID 19).

CONSIDERANDO a Portaria nº 356, de 11 de março de 2020, do Ministério da Saúde.

CONSIDERANDO a Recomendação nº 01/2020 do Comitê Operativo de Emergência para o coronavírus da UFES.

CONSIDERANDO o conhecimento adquirido com os surtos e epidemias pretéritos orientam as medidas de precaução e prevenção adotadas para o novo coronavírus, sendo certo que o risco ocupacional não deve ser ignorado.

CONSIDERANDO que o comportamento do vírus (COVID 19) e os modos de transmissão estão sendo estudados à medida que os casos são identificados, mas a disseminação de pessoa para pessoa está ocorrendo em decorrência da contaminação por gotículas respiratórias ou contato próximo (dentro de um metro). É importante frisar que não há tratamento específico para as infecções causadas pelo novo coronavirus.

CONSIDERANDO que os sintomas variam de leves a muito graves, podendo chegar ao óbito em algumas situações, prevendo-se que o período de incubação, ou seja, o tempo entre a exposição ao vírus e o aparecimento dos sintomas pode variar de 2 (dois) a 14 (quatorze) dias. Por certo, o tipo de transmissão dos casos em cada localidade implicará no aumento do risco para grupos de trabalhadores que têm contato próximo com o público em geral.

CONSIDERANDO que a Portaria MS nº 188, de 3 de fevereiro de 2020, do Ministério da Saúde, declarou Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN) em decorrência dos casos de infecção humana pelo novo coronavírus.

CONSIDERANDO que a Lei Federal nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, estabeleceu diversas medidas para o enfrentamento da citada emergência, incluindo o isolamento e a quarentena, entre outras.

CONSIDERANDO que no âmbito da União, ainda foi editado o Decreto Federal nº 10.282, de 20 de março de 2020, que ao regulamentar a Lei 13.979/2020, definiu os serviços públicos e as atividades essenciais indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, assim considerados aqueles que, se não atendidos, colocam em perigo a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população, entre eles: a assistência à saúde, incluídos os serviços médicos e hospitalares; e a assistência social e atendimento à população em estado de vulnerabilidade.

CONSIDERANDO que o governo do Estado do Espírito Santo, Decreto nº 4593-R de 13 de março de 2020, reconheceu o estado de calamidade pública, decorrente da pandemia de Covid-19 em razão da crescente propagação do coronavírus no Estado e da necessidade de promover e preservar a saúde pública.

CONSIDERANDO que o Estado do Espírito Santo, em 30 de março de 2020, registrou os primeiros casos de transmissão comunitária do COVID-19.

CONSIDERANDO a necessidade de afastamento dos trabalhadores que integram o grupo de risco.

CONSIDERANDO que a Agência Nacional de Vigilância Sanitária emitiu a Nota Técnica nº 04/2020 GVIMS/GGTES/ANVISA, com orientações para serviços de saúde, medidas de prevenção e controle que devem ser adotadas durante a assistência aos casos suspeitos ou confirmados de infecção pelo novo coronavírus. Como recomendação de medidas a serem implementadas para prevenção e controle da disseminação do novo coronavírus (SARS-CoV-2) durante o atendimento pré-hospitalar móvel de urgência ou em serviços de saúde, com a previsão de protocolos de atendimento e EPI que devem ser utilizados por estes profissionais.

CONSIDERANDO que trabalhadores desempenham funções com diferentes graus de risco de exposição, e que, segundo a entidade Americana de Saúde e Segurança Ocupacional (Occupational Safety and Health Administration – OSHA), esses grupos

são: (i) Risco muito alto de exposição; (ii) risco alto de exposição; (iii) risco mediano de exposição; e (iv) risco baixo de exposição. No grupo “risco muito alto” estão incluídos os profissionais com alto potencial de contato com casos confirmados ou suspeitos de COVID-19 durante procedimentos médicos, laboratórios ou post-mortem, tais como: médicos, enfermeiras, dentistas, paramédicos, técnicos de enfermagem, profissionais que realizam exames ou coletam amostras e aqueles que realizam autopsias.

CONSIDERANDO que a Lei Orgânica da Saúde - Lei nº 8.080/90 prevê que a saúde é direito fundamental do ser humano, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício (art. 2º, caput), mas também deixa claro que o dever do Estado “não exclui o das pessoas, da família, das empresas e da sociedade” (§ 2º).

CONSIDERANDO que a saúde e vida constituem direitos humanos fundamentais, que devem ser assegurados a todas as pessoas, trabalhadores, entre estes os profissionais da saúde, que atuam também salvando vidas.

CONSIDERANDO a Nota Técnica Conjunta nº 02/2020 – PGT/CODEMAT/CONAP destaca que “São considerados integrantes de grupos populacionais mais vulneráveis os maiores de 60 anos, portadores de doenças crônicas, imunocomprometidos, gestantes e crianças.”. Há recomendações aos setores considerados de risco muito alto quanto às medidas de segurança que devem adotar, entre elas: (...) SEGUIR os planos de contingência recomendados pelas autoridades locais em casos de epidemia, tais como: permitir a ausência no trabalho, organizar o processo de trabalho para aumentar a distância entre as pessoas e reduzir a força de trabalho necessária, permitir a realização de trabalhos a distância, observado o princípio da irredutibilidade salarial. ADOTAR outras medidas recomendadas pelas autoridades locais, de molde a resguardar os grupos vulneráveis e mitigando a transmissão comunitária.”

CONSIDERANDO que aos trabalhadores em grupo de risco /vulneráveis (maiores de 60 anos, portadores de doenças crônicas, imunocomprometidos, gestantes e crianças) certas medidas devem ser adotadas, como o afastamento das atividades, para preservar o direito fundamental à saúde, assim como para mitigar a transmissão comunitária.

CONSIDERANDO que a necessidade de garantir o máximo contingente de trabalhadores na área da saúde, com vistas a combater a pandemia, não pode resultar na elevação de graves riscos à própria vida dos trabalhadores da área da saúde, sob pena de, a um só tempo, perder um profissional e torná-lo uma vítima e vetor de contaminação social, devendo,

pois, ser compatibilizada com outras medidas de equalização para o regular funcionamento das pesquisas e atendimento no âmbito do combate ao COVID19, a exemplo do trabalho remoto.

CONSIDERANDO o princípio da isonomia, a ser observado em relação a todos os trabalhadores integrantes do grupo de risco, aos quais não se justifica tratamento discriminatório em relação a proteção a direitos fundamentais.

CONSIDERANDO que o Ministério Público do Trabalho de São Paulo – SP, RECOMENDOU ao Hospital Universitário da Universidade de São Paulo (HUSP), documento anexo, a comprovação, no prazo de 72 horas, das seguintes medidas: “1) Afastar, de imediato, pessoas consideradas no grupo de risco da doença, quais sejam: pessoas idosas (a partir de 60 anos); com doenças crônicas (a exemplo de diabetes, hipertensão, problemas respiratórios); imunossuprimidos (a exemplo de pessoas em tratamento contra câncer; que possuam doenças autoimunes, como lúpus, que exigem medicamentos que diminuem a imunidade do paciente; que fizeram transplante de órgãos; portadores do vírus HIV); gestantes; pessoas com deficiência que apresente situação de risco; trabalhadores adolescentes, pelo princípio da proteção integral (art. 227, CF); assegurando o trabalho à distância, com garantia de salário e emprego, ou outras medidas similares, que não coloque em maior risco trabalhadores considerados do grupo de risco ou alto risco de contaminação”.

CONSIDERANDO a decisão judicial, anexa, proferida pela 2ª Vara Federal do Ceará, a qual DEFERIU o pedido de tutela cautelar antecedente BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES - EBSER e à UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ (UFC) que autorizem o afastamento imediato voluntário de suas atividades presenciais, de todo os servidores públicos federais, substituídos processuais, que ostentem as condições a seguir: acima de sessenta anos, aqueles com filhos pequenos (crianças de até dez anos de idade), gestantes, lactantes e outros com risco aumentado de vulnerabilidade, imunossuprimidos em geral, os acometidos por diabetes, hipertensão, pneumopatia ou cardiopatia grave ainda que integrantes das áreas de enfermagem, médica e assistencial, garantindo-lhes a execução de suas atividades remotamente enquanto perdurar o estado de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus (COVID-19), nos mesmos termos em que foram fixados no Provimento 02/2020 do CONSUNI da Universidade Federal do Ceará.

CONSIDERANDO que, hoje, estão ativos e trabalhando no HUCAM/UFES 21 (vinte um) técnico-administrativos com idade acima de sessenta anos.

CONSIDERANDO que as Instruções Normativas nº 21, 27, e 28/2020 do Ministério da Economia, vinculam as suas vigências enquanto perdurar o estado de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19), o que é uma data incerta.

CONSIDERANDO os efeitos imediatos e concretos no orçamento das famílias dos técnico-administrativos, podendo em muitos casos estarmos diante da única fonte de renda familiar por conta das interrupções de atividades por parte de Decretos estaduais e municipais.

CONSIDERANDO que as normas a serem aplicáveis nesse momento devem ser analisadas sob o prisma excepcional do contexto social e econômico decorrente da pandemia do COVID-19, isto é, não nos encontramos em situação normal de aplicação das normas.

CONSIDERANDO que o afastamento ao trabalho, ou as alterações da atividade habitual de trabalho, decorrem de uma sujeição imposta pela legislação de combate à pandemia, “justificada pelo interesse social e pela saúde de toda a comunidade”, o que não pode acarretar prejuízos salariais ao trabalhador.

CONSIDERANDO que o orçamento para pagamento de salários e os respectivos adicionais que o compõem já estavam previstos na legislação orçamentária, de modo a não trazer qualquer prejuízo ao erário público.

CONSIDERANDO que estamos diante de uma situação única e excepcional, de impacto incalculável e incomensurável aos trabalhadores, e à sociedade como um todo.

#### **DAS IMPUGNAÇÕES À RESOLUÇÃO Nº 04/2020 CUn/UFES E À IN 21/2020**

Face as considerações acima delimitadas, passaremos às impugnações à Resolução nº 04/2020 CUn/UFES e à adoção da IN nº 21/2020, nos seguintes termos:

1) DA AUSÊNCIA DE ADOÇÃO DAS MEDIDAS ELENCADAS NO INCISO IV, DO ARTIGO 6º, DA RESOLUÇÃO Nº 04/2020 CUN/UFES NO HUCAM:

Dispõe o artigo 6º, inciso IV que:

IV. considerando a especificidade do setor, a natureza ou necessidade do trabalho, para atender às demandas específicas de funcionamento da instituição, o cumprimento presencial da jornada de trabalho dos servidores, empregados públicos e estagiários poderá ocorrer de uma ou mais das seguintes formas, voltadas para a prevenção e redução da transmissibilidade:

- a) melhor distribuição física da força de trabalho presencial, com o objetivo de evitar a concentração e a proximidade de pessoas no ambiente de trabalho;
- b) flexibilização dos horários de início e término da jornada de trabalho, inclusive dos intervalos intrajornada, mantida a carga horária diária e semanal prevista em Lei para cada caso;
- c) trabalho em turnos alternados de revezamento.

Todavia, tais medidas não estão sendo adotadas no HUCAM. Reitera-se que, os servidores da UFES lotados no HUCAM, aqueles que não ocupam cargo de chefia, não estão cedidos à EBSEH, e que há dificuldade e morosidade para a aplicação das normativas expedidas pela UFES no Hospital Universitário.

A necessidade de garantir o máximo contingente de trabalhadores na área da saúde, com vistas a combater a pandemia, não pode resultar na elevação de graves riscos à própria vida dos trabalhadores da área da saúde, sob pena de, a um só tempo, perder um profissional e torná-lo uma vítima e vetor de contaminação social, devendo, pois, ser compatibilizada com outras medidas de equalização para o regular funcionamento das pesquisas e atendimento no âmbito do combate ao COVID19.

Destaca-se que, a não adoção de medidas que minimize a exposição desses trabalhadores pode gerar a possibilidade de entrarmos num colapso de servidores afastado por contaminação simultaneamente.

Nesse sentido, o SINTUFES solicita a autorização da utilização de rodízios de revezamento, com escala de 12/60 contínuo, com plano de trabalho remoto para

complementação da carga horária. Considerando que estes profissionais estão na linha de frente ao combate à pandemia, e por este motivo estão mais expostos ao vírus.

2) DA IMPUGNAÇÃO AO §1º, DO ARTIGO 6º, DA RESOLUÇÃO Nº 04/2020 DO CUN/UFES E §4º, DO ARTIGO 4º-B, DA IN Nº 21/2020:

Inicialmente, destaca-se que 1º, do artigo 6º, da Resolução nº 04/2020 do CUn/UFES, exclui expressamente os servidores e empregados públicos que exerçam as suas atividades nas áreas de saúde e segurança, consideradas essenciais pelo órgão, de gozarem do trabalho remoto quando: “d) possuam filhos em idade escolar ou inferior e que necessitem da assistência de um dos pais, enquanto vigorar norma local que suspenda as atividades escolares ou em creche, por motivos de força maior relacionadas ao coronavírus (COVID-19)”, enquanto que o art. 6º-B da IN nº 21/2020 não prevê essa exclusão, *in verbis*:

Art. 6º-B Os órgãos e entidades do SIPEC poderão autorizar os servidores e empregados públicos, que possuam filhos em idade escolar ou inferior e que necessitem da assistência de um dos pais, a executarem suas atribuições remotamente, enquanto vigorar norma local que suspenda as atividades escolares ou em creche, por motivos de força maior relacionadas ao coronavírus (COVID-19).

§1º Na hipótese do caput, aplica-se o disposto nos §§ 1º e 2º do art. 4º.

§2º Caso ambos os pais sejam servidores ou empregados públicos, a hipótese do caput será aplicável a apenas um deles.

§3º A comprovação do preenchimento dos requisitos previstos no caput e no §2º ocorrerá mediante autodeclaração, na forma do Anexo III, encaminhada para o e-mail institucional da chefia imediata.

§4º A prestação de informação falsa sujeitará o servidor ou empregado público às sanções penais e administrativas previstas em Lei." (NR)

Além disso, nos termos considerados acima, impugna-se a previsão de não afastamento dos servidores e empregados públicos, que exerçam as suas atividades nas áreas de saúde e segurança, consideradas essenciais pelo órgão, com sessenta anos ou mais de idade.

O Ministério da Saúde e a Organização Mundial de Saúde definiram qual seria o grupo de risco/vulneráveis, que são os trabalhadores maiores de 60 anos, portadores de doenças crônicas, imunocomprometidos, gestantes e crianças. Nesse sentido, certas medidas

devem ser adotadas, como o afastamento das atividades, para preservar o direito fundamental à saúde, assim como para mitigar a transmissão comunitária.

Além disso, à luz do Princípio da Isonomia, deve-se considerar que TODOS os trabalhadores integrantes do grupo de risco devem ser afastados de suas atividades, não sendo justificável o tratamento discriminatório e separatista daqueles que trabalham em áreas consideradas essenciais, cabendo a estes também a proteção aos seus direitos fundamentais.

Ademais, o Ministério Público do Trabalho de São Paulo, no último dia 30 de março, RECOMENDOU ao Hospital Universitário da Universidade de São Paulo (HUSP), documento anexo, a comprovação, no prazo de 72 horas, das seguintes medidas: “1) Afastar, de imediato, pessoas consideradas no grupo de risco da doença, quais sejam: pessoas idosas (a partir de 60 anos); com doenças crônicas (a exemplo de diabetes, hipertensão, problemas respiratórios); imunossuprimidos (a exemplo de pessoas em tratamento contra câncer; que possuam doenças autoimunes, como lúpus, que exigem medicamentos que diminuem a imunidade do paciente; que fizeram transplante de órgãos; portadores do vírus HIV); gestantes; pessoas com deficiência que apresente situação de risco; trabalhadores adolescentes, pelo princípio da proteção integral (art. 227, CF); assegurando o trabalho a distância, com garantia de salário e emprego, ou outras medidas similares, que não coloque em maior risco trabalhadores considerados do grupo de risco ou alto risco de contaminação”.

A referida recomendação tenderá a ser uniforme em todos os Estados, o que incluirá o HUCAM, por ser completamente absurda a possibilidade de se manter trabalhando àqueles que são considerados grupo de risco/vulneráveis.

De igual modo, a decisão judicial, anexa, proferida pela 2ª Vara Federal do Ceará, DEFERIU o pedido de tutela cautelar antecedente BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES - EBSE e à UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ (UFC) que autorizem o afastamento imediato voluntário de suas atividades presenciais, de todo os servidores públicos federais, substituídos processuais, que ostentem as condições a seguir: acima de sessenta anos, aqueles com filhos pequenos (crianças de até dez anos de idade), gestantes, lactantes e outros

com risco aumentado de vulnerabilidade, imunossuprimidos em geral, os acometidos por diabetes, hipertensão, pneumopatia ou cardiopatia grave ainda que integrantes das áreas de enfermagem, médica e assistencial, garantindo-lhes a execução de suas atividades remotamente enquanto perdurar o estado de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus (COVID-19), nos mesmos termos em que foram fixados no Provimento 02/2020 do CONSUNI da Universidade Federal do Ceará.

Nesse sentido, requer-se, de imediato, a revogação do §1º, da Resolução nº 04/2020 do CUn/UFES e, conseqüentemente, a não adoção da IN nº 21/2020, no que se refere as presentes impugnações.

### 3) DA OMISSÃO: QUANTO ÀQUELES COABITANTES E CUIDADORES DE PESSOAS AMBRANGIDOS PELA DEFINIÇÃO DE GRUPO DE RISCO AO COVID-19:

A Resolução nº 04/2020 do CUn/UFES é omissa quanto a adoção de trabalho remoto para aqueles servidores ou empregados públicos que coabitam e são responsáveis pelo cuidado de pessoas que integram o grupo de risco.

Nesse sentido, requer-se a previsão normativa para esses casos, autorizando-os a apresentação de autodeclaração.

Ademais, destaca-se que, a orientação de apresentação de autodeclaração, nos casos de servidores portadores de imunodeficientes ou com doenças preexistentes crônicas ou graves, que no HUCAM está ocorrendo burocratização para saída desses servidores, posto que os mesmos precisam entrar no sistema SEI fazer a solicitação, encaminhar para sua respectiva chefia imediata, depois esse documento vai para Gerência da Unidade, para depois ser encaminhado para NASTH, e aguardar para verificar o deferimento ou não da sua liberação.

O lapso temporal para a concessão do trabalho remoto, ou afastamento do servidor, diante à exposição da pandemia, podem causar incomensuráveis prejuízos a esses trabalhadores.

Nesse sentido, requer-se celeridade da análise do documento, estipulando prazo para a resposta do NASTH ao servidor solicitante.

4) DA OMISSÃO: INSALUBRIDADE EM GRAU MÁXIMO PARA OS SERVIDORES EM CONTATO COM PACIENTES SUSPEITOS DE ESTAREM ACOMETIDOS PELO COVID-19:

A Constituição Federal estabelece em seu art. 7º, XXIII, a proteção a todo trabalhador que desenvolva atividade considerada penosa, insalubre ou perigosa, *in verbis*:

Art. 7.º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

Como forma de proteção, o trabalhador terá direito a perceber adicional em seus proventos, a fim de minimizar os danos suportados hodiernamente. É DIREITO dos servidores e DEVER da UFES o adimplemento do adicional de insalubridade, DEVENDO este ser pago no percentual devido, sob pena de violar o dispositivo constitucional.

O adicional de insalubridade deve ser pago quando os servidores no exercício de suas funções laborais estão expostos a agentes químicos, físicos e biológicos prejudiciais à saúde, podendo ser nos graus mínimo, médio ou máximo, que correspondem aos percentuais 5, 10 e 20%, dependendo do tipo de agente e intensidade a que estão expostos.

A Lei 8.112/90 determina em seu art. 68 que "os servidores que trabalhem com habitualidade em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas, radioativas ou com risco de vida, fazem jus a um adicional sobre o vencimento do cargo efetivo".

O Decreto nº 97.458/1989, regulamenta a concessão dos adicionais de periculosidade e insalubridade, dispõe em seu art.1º que “a caracterização e a classificação da insalubridade ou periculosidade para os servidores da administração federal direta, autárquica e fundacional será feita nas condições disciplinadas na legislação trabalhista”.

Além disso, para os critérios de verificação e concessão do adicional de insalubridade e periculosidade, também são aplicáveis aos servidores públicos a Orientação Normativa nº 6 de 23 de dezembro de 2009 da Secretária De Recursos Humanos do Ministério Do Planejamento, Orçamento e Gestão, e a Norma Regulamentadora nº 15 do Ministério do Trabalho e Emprego.

O ANEXO I, da Orientação Normativa nº 6/2009 do MPOG estabelece as atividades permanentes ou habituais a agentes biológicos que podem caracterizar insalubridade nos graus médio e máximo, correspondendo, respectivamente, a adicionais de 10 ou 20% sobre o vencimento do cargo efetivo. São enquadradas em grau máximo, isto é, 20% do adicional de insalubridade as seguintes atividades:

<b>ATIVIDADES</b>	<b>ADICIONAL</b>
<b>Contato permanente com pacientes em isolamento por doenças infectocontagiosas</b>	<b>20%</b>
Contato permanente com objetos (não previamente esterilizados) de uso de pacientes em isolamento por doenças infecto-contagiosas	20%
Contato habitual com carnes, glândulas, vísceras, sangue, ossos, couros, pelos e dejeções de animais portadores de doenças infecto-contagiosas	20%
Trabalho habitual em esgotos (galerias e tanques)	20%
Trabalho habitual com lixo urbano (coleta e industrialização)	20%

Nesse sentido, considerando que o novo coronavírus (COVID-19) é classificado como uma doença infectocontagiosa, altamente transmissível, cuja pandemia

atualmente assola o mundo inteiro, levando a ocorrência de milhares de óbitos, e que, a determinação da OMS e Ministério de Saúde para que os pacientes com suspeita do COVID-19 estejam em isolamento social, e quando em ambiente hospitalar, em leitos isolados, requer-se normativa por parte desta Instituição, para determinar o pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo para TODOS os servidores técnico-administrativos que estejam em contato com pacientes suspeitos de estarem acometidos pelo COVID-19.

**DAS IMPUGNAÇÕES AO OFÍCIO CIRCULAR Nº 2/2020/PROGEP/UFES E A ADOÇÃO DA IN  
Nº 28/2020**

O Pró-Reitor de Gestão de Pessoas da UFES encaminhou o Ofício Circular nº 2/2020/PROGEP/UFES, no qual destaca as orientações normativas da IN nº 28, de 26 de março de 2020, que veda o pagamento do auxílio-transporte, do adicional noturno, adicionais ocupacionais de insalubridade, periculosidade, irradiação ionizante e gratificação por atividades com Raios X ou substâncias radioativas, aos servidores e empregados públicos que estão executando suas atividades remotamente ou que estão afastados de suas atividades presenciais.

A referida IN também vedou a alteração dos períodos de férias já programadas e a reversão de jornada reduzida requerida nos termos do art. 5º da Medida Provisória nº 2.174-28, de 24 de agosto de 2001, para os servidores que estão executando suas atividades remotamente ou que estão afastados de suas atividades presenciais.

O Pró-Reitor considerou que, como a UFES reorganizou as suas atividades, haver-se-ia a necessidade de adoção das disposições contidas na IN nº 28/2020, e requereu a relação nominal dos servidores que estão afastados das suas atividades presenciais, documento que deverá ser enviado até 06/04/2020, sob pena de suspensão do pagamento.

Inicialmente, destaca-se a inconstitucionalidade da suspensão de pagamento dos servidores na hipótese delimitada pelo Pró-Reitor. Haja vista que, além de tal

medida ser superior a sua competência funcional – assim como, também não é de sua competência a aplicação ou não de normas de orientação oriundas de outro órgão, e por ainda estar vigente a Resolução nº 04/2020 do CUn –, é inadmissível e inconstitucional a supressão de verba alimentar.

Tal disposição assinada pelo Pró-Reitor beira a desumanidade, posto que ameaça a suspensão do pagamento de trabalhadores em meio a um contexto social de calamidade pública, o que deve ser imediatamente reconsiderado.

Ademais, destaca-se que, os servidores públicos que estão trabalhando remotamente ou então que estão impossibilitados de comparecer ao local de trabalho por conta das medidas sanitárias previstas na Lei 13979/20, merece referência o artigo 3º da mesma lei, que em seus §§3º e 4º dispõe:

§ 3º. Será considerado falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas previstas neste artigo.

§ 4º. As pessoas deverão sujeitar-se ao cumprimento das medidas previstas neste artigo, e o descumprimento delas acarretará responsabilização, nos termos previstos em lei.

Os referenciados parágrafos têm uma importância muito grande na medida em que neles estão estampados dois aspectos cruciais para essa análise: o afastamento do trabalho decorre de uma sujeição **imposta** pela legislação de combate à pandemia, ao mesmo tempo que, em contrapartida, o legislador salvaguardou todos os direitos decorrentes deste afastamento compulsório ao equiparar a ausência compulsória à falta justificada.

Frise-se, aliás, “justificada pelo interesse social e pela saúde de toda a comunidade”. A equiparação das ausências decorrentes do isolamento social às faltas justificadas atrai a incidência do § único do artigo 44 da Lei n. 8.112/90:

Art. 44. O servidor perderá:

I - a remuneração do dia em que faltar ao serviço, sem motivo justificado; (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

II - a parcela de remuneração diária, proporcional aos atrasos, ausências justificadas, ressalvadas as concessões de que trata o art. 97, e saídas antecipadas, salvo na hipótese de compensação de horário, até o mês subsequente ao da ocorrência, a ser estabelecida pela chefia imediata. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Parágrafo único. As faltas justificadas decorrentes de caso fortuito ou de força maior poderão ser compensadas a critério da chefia imediata, sendo assim consideradas como efetivo exercício. (Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

Como se vê, a suspensão do pagamento de determinada vantagem ao servidor se dá na hipótese de ausência de motivo justificado. E, havendo justificativa para a ausência decorrente de caso fortuito ou força maior, a remuneração é devida.

Logo, resta estabelecida a premissa básica: a IN nº 28, assim como as demais normas editadas, surge num momento excepcional em que as alterações na forma do trabalho dos servidores decorrem de uma necessidade que lhes foi imposta.

Feitas tais considerações, passaremos a análise da norma.

#### 1) DO ADICIONAL NOTURNO:

A IN veda o pagamento do adicional noturno para os que estiverem trabalhando remotamente, salvo se comprovada a atividade dentro do horário noturno. Relativamente aos servidores afastados por conta da IN 19/2020, o pagamento estará suspenso.

Tecnicamente, em situações de normalidade do cotidiano, as normas já existentes já seriam suficientes para suspender o pagamento da vantagem nos casos de ausência de deslocamento. Porém, como estamos pontuando desde o início desta petição, não se está diante de uma situação cotidiana.

Vemos aqui um problema grave. Usemos como exemplo uma categoria em que o trabalho noturno seja habitual, como é o caso, dos trabalhadores do HUCAM, categorias que trabalham por escalas. Para estes servidores, o recebimento do adicional noturno já é considerado como parte integrante da renda familiar, existe uma previsibilidade para o pagamento.

Porém, no momento excepcional da pandemia o trabalho só não está sendo prestado por conta de um caso fortuito. Logo, parece-nos sustentável que a remuneração noturna para quem usualmente pratica esta jornada deva ser mantida.

Este argumento já encontrou eco no Tribunal Regional Federal da 4ª Região – TRF-4 (APELAÇÃO CÍVEL Nº 5001389-58.2016.4.04.7102/RS) em situação semelhante, onde se discutia a manutenção do pagamento do adicional de insalubridade durante a licença maternidade, justamente ao argumento de que habitualmente era paga:

"O art. 7º, XVIII, da Constituição Federal prevê o direito à licença maternidade sem prejuízo do emprego e do salário. O art. 207 do RJU (L8112/90), por sua vez, dispõe que a servidora tem direito à licença gestante sem prejuízo da remuneração.

Segundo o ar. 41 do RJU, remuneração é o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei, sendo irredutível.

O adicional de insalubridade constitui vantagem devida ao servidor que trabalhe com habitualidade em local insalubre (art. 49 e 68 do RJU), consistindo vantagem permanente do exercício do cargo ou função.

Já o art. 102, VIII, "a", da mesma Lei considera efetivo exercício do cargo o período de licença gestante.

Logo, exercendo a gestante atividade sujeita ao recebimento de adicional de insalubridade, faz jus ao recebimento durante a licença gestante, porquanto é vantagem inerente ao exercício do cargo, consistindo vantagem permanente, enquanto exercer a atividade sujeita ao adicional.

Portanto, aqui também deve ser mantido o pagamento do adicional noturno, ao contrário do que preconiza a IN e o Ofício Circular da PROGEP/UFES.

## 2) DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE, PERICULOSIDADE, IRRADIAÇÃO IONIZANTE E GRATIFICAÇÃO POR RAIOS-X OU SUBSTÂNCIAS RADIOATIVAS:

Os argumentos usados relativamente ao adicional noturno se aplicam integralmente também aos adicionais ocupacionais, impondo-se apenas agregar ao argumento

o fato de que os afastamentos do trabalho decorreram do cumprimento de um isolamento social imposto pelas autoridades. Robustecendo ainda mais a tese, cita-se outro precedente do TRF4:

APELAÇÃO/REEXAME NECESSÁRIO

Nº 5017595-8.2014.404.7200/SC

RELATOR : FERNANDO QUADROS DA SILVA

APELANTE: UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA - UFSC

APELADO : LUCIANE PEREIRA LOPES ADVOGADO : LAURO ANDRE DA SILVA

NETTO MPF : MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL

EMENTA: ADMINISTRATIVO. SERVIDOR CIVIL. LICENÇA À GESTANTE. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. MANUTENÇÃO.

1. O direito à licença à gestante servidora pública, sem prejuízo do salário, está assegurado na Constituição Federal.
2. A impetrante tem direito a continuar recebendo a parcela relativa ao adicional de insalubridade no período de licença à gestante, por expressa determinação constitucional e legal.
3. Apelação e remessa oficial improvidas.

### 3) MODIFICAÇÕES DE PERÍODO DE FÉRIAS E JORNADA DE TRABALHO:

A IN 28/2020 prevê a vedação ao cancelamento, à prorrogação ou à alteração dos períodos de férias já programadas para os servidores que exerçam suas atividades remotamente ou que estejam afastados de suas atividades presenciais por força da Instrução Normativa nº 19, de 12.03.2020.

Pois bem, como se sabe, as férias são, como muito bem definidas pelo Ministro e Professor Dr. Maurício Godinho Delgado providência que:

Atende, inquestionavelmente, [...] metas de saúde e segurança laborativas e de reinserção familiar, comunitária e política do trabalhador.

De fato, elas fazem parte **de uma estratégia concentrada de enfrentamento dos problemas relativos à saúde e segurança no trabalho**, à medida que favorecem a ampla **recuperação das energias físicas e mentais** do empregado após longo período de prestação de serviços. São, ainda, **instrumentos de realização de plena cidadania do indivíduo**, uma vez que propiciam sua maior integração familiar, social e, até mesmo, no âmbito político mais amplo.

Além de tudo, as férias têm ganhado, no mundo contemporâneo, importância econômica destacada e crescente. É que elas tem se mostrado em eficaz mecanismo de política de desenvolvimento econômico e social, uma vez que induzem à realização de intenso fluxo de pessoas e riquezas nas distintas regiões do país e próprio globo terrestre.

[...]

As férias, entretanto, são direito laboral que se constrói em derivação não somente de exclusivo interesse do próprio trabalhador. Elas, como visto, indubitavelmente também têm fundamento em considerações e **metas relacionadas à política de saúde pública, bem estar coletivo e respeito à própria construção da cidadania** (grifos nossos).

Nesse contexto, entendemos que as férias não podem ter uma interpretação isolada, esvaziando totalmente seu conceito, função e fundamentação constitucional, ignorando totalmente sua função social, que beneficia sim o servidor público, mas indiscutivelmente também beneficia a administração pública. Importante destacar que nossa visão comunga com o Parecer Técnico emitido por ocasião da MP 927 de 22.03.2020 pelo Conselho Federal da OAB10 que assim consignou:

Outro elemento lesivo aos trabalhadores e afrontoso à Constituição decorre da permissibilidade escancarada que a MP 927 veicula em relação à antecipação de férias e feriados, com postergação de pagamentos (art. 13), mediante a qual se passa a considerar que, **em sua permanência doméstica compulsória, o trabalhador possa estar em pleno gozo do descanso preconizado anualmente pela Carta Magna (art. 7º, XVII, da Constituição brasileira)**. A situação de excepcionalidade não deve ser considerada fator suficiente a compensar o direito à fruição de férias, assim como dos feriados, haja vista que **a recomposição de energias e o desfrute de atividades de lazer, nos contextos familiar e social não são acessíveis aos trabalhadores que venham a observar recomendações de isolamento social nas atuais circunstâncias de vulnerabilidade extrema ao contágio resultante da pandemia do novo Coronavírus** (grifos nossos).

Além disso, a vedação contida na instrução normativa editada no que se refere às férias afronta ainda o disposto no art. 80 da Lei nº 8.112/90, que prevê expressamente a possibilidade de interrupção das férias na hipótese de calamidade pública:

Art. 80. **As férias somente poderão ser interrompidas por motivo de calamidade pública**, comoção interna, convocação para júri, serviço militar ou eleitoral, ou por necessidade do serviço declarada pela autoridade máxima do órgão ou entidade. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97) (Vide Lei nº 9.525, de 1997) (sem grifo no original)

Essa previsão se justifica à medida em que se trata de uma situação excepcional, não prevista ou motivada pelo Administrador, e menos ainda pelo administrado. Impedir a reprogramação, cancelamento ou suspensão das férias é ferir de morte o direito consagrado pela Constituição Federal do gozo de descanso remunerado anual. Isso porque as

medidas de isolamento social, restrições de locomoção intermunicipal, interestadual e internacional, impedimento de funcionamento de atividades não consideradas essenciais ou estratégicas, estão trazendo como consequência a permanência doméstica compulsória dos servidores públicos, o que não pode ser considerado como gozo de férias.

Sendo assim, sob pena de afronta clara e direta à Constituição da República, especialmente ao combinado do inciso XVII11 do art. 7º com o § 3º do art. 3912 da Carta Magna de 1988, e à Lei nº 8.112/90, art. 80, parecendo-nos mais adequado à conclusão que chegou a Nota Técnica MP 927/2020 (trabalho e coronavírus) da OAB-SP ao explicitar que “a licença remunerada seria a solução mais correta do que às férias, uma vez que, de fato, ninguém estará de férias, mas em isolamento – tanto é que se está autorizando o pagamento das férias após a concessão delas (art. 9º da MP 927/2020)” .

## **DOS REQUERIMENTOS**

Pelo exposto, o SINTUFES comparece à presença do Conselho Universitário da UFES, requerendo o que se segue:

- a) Que seja recebida a presente manifestação;
- b) Que sejam feitas as alterações propostas à Resolução nº 04/2020 da UFES, ou até que perdurar o estado de emergência de saúde pública decorrente do coronavírus (COVID-19);
- c) Que sejam aceitas e acatadas as impugnações feitas às Instruções Normativas nº 21 e 28, ambas do Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal do Ministério da Economia;
- d) Que seja concedido o adicional de insalubridade em grau máximo, no percentual de 20%, para os técnico-administrativos em contato com pacientes suspeitos ao COVID-19;
- e) Que seja revogado o Ofício Circular nº 2/2020/PROGEP/UFES;

- f) Que nenhuma medida que afete o trabalho e, sobretudo, a remuneração dos servidores técnico-administrativos da UFES seja deliberada, sem que antes ocorra o amplo debate com os afetados;

Termos em que,  
Pede e espera deferimento.

Vitória/ES 01 de abril de 2020.

---

Representante do SINTUFES