

RELATO PROCESSO

Conselheiro Relator: MARCOS ANTÔNIO BEAL
Processo: 23205.013786/2022-48
Assunto: Efeitos aplicáveis aos servidores que não cumpriram as disposições do art. 1º e do art. 2º, §3º da Resolução nº 94/CONSUNI/UFGS/2021
Interessado:

1) OBJETO

O presente relato tem por objeto a deliberação, pelo pleno do CONSUNI, dos feitos aplicáveis aos servidores que não cumpriram as disposições do art. 1º e do art. 2º, §3º da Resolução nº 94/CONSUNI/UFGS/2021, conforme preconizado pelo Art. 6º da mesma Resolução.

2) HISTÓRICO

- 1) Em 27 de dezembro de 2021, o Conselho Universitário aprovou a Resolução Nº 94/CONSUNI/UFGS/2021, que dispõe sobre o estabelecimento da vacinação contra a Covid-19 como requisito para o ingresso nos espaços e a circulação de pessoas na UFGS.
- 2) Em 10 de maio de 2022, pelo Ofício Nº 28/2022–PROGESP, o objeto do presente relato foi encaminhado ao Presidente do Conselho Universitário para que houvesse deliberação do CONSUNI acerca da

“definição da(s) consequência(s)/penalidade(s) aplicável(is) aos servidores que não se vacinaram por opção pessoal, não apresentaram os testes para a Covid e, portanto, não cumpriram o disposto no art. 1º da Resolução nº 94/CONSUNI/UFGS/2021, nem o disposto no §3º do art. 2º da Resolução nº 94 /CONSUNI/UFGS/2021, ficando sujeitos ao estabelecido no art. 6º da Resolução nº 94/CONSUNI/UFGS/2021. Além disso, por não desenvolverem seu trabalho desde fevereiro de 2022, cabe ressaltar que esses servidores não cumpriram o disposto no art. 19 da Lei nº 8.112/1990”.

- 3) Já em 30 de maio de 2022, por ato discricionário do presidente do Conselho, foi designado o conselheiro Anderson Spohr Nettel para relatar a matéria, com prazo de entrega do relato até o dia 13 de junho de 2022. Todavia, em 14 de junho de 2022 (pelo ofício Nº 4/2022–CONSUNI), a presidência determina o recolhimento do processo, com base no parágrafo único do art. 72 do Regimento Interno do Conselho Universitário (CONSUNI).
- 4) Na data de 15 de junho de 2022, pelo Ofício Nº 5/2022–CONSUNI, fundamentado no § 1º, do art. 5º do Regimento Interno do Conselho Universitário, o presidente do Conselho designa este conselheiro como novo relator.

3) RELATÓRIO TÉCNICO

1. A aprovação da Resolução nº 94/CONSUNI/UFGS/2021 em 20 de dezembro de 2021 tornou obrigatória a comprovação de vacinação contra a Covid-19 para circulação de

pessoas e ingresso nos espaços da UFFS, enquanto perdurasse a pandemia da Covid-19. A regra teve início de vigência em 1º de fevereiro de 2022, permanecendo vigente até então.

2. A Resolução do CONSUNI prevê:
 - a) no §1º e §2º do art. 2º que as pessoas com contraindicação à vacinação apresentem atestado médico justificando o óbice à imunização, neste caso, podendo optar pelo trabalho remoto.
 - b) e, no §3º do art. 2º, que será exigido das pessoas que, por opção pessoal, não venham a se vacinar, o teste negativo para Covid-19, realizado no máximo há 72 horas antes da tentativa de ingresso na Instituição, como requisito de permissão de acesso.
3. Dias após a aprovação da referida Resolução, o colegiado de dirigentes elaborou, ainda na primeira semana de janeiro de 2022, um conjunto de documentos com a finalidade de regulamentar os procedimentos atinentes à operacionalização da regra.
4. No caso dos servidores, tanto docentes como TAEs, o documento orientador em questão é a Instrução Normativa nº 2 /PROGESP/UFFS/2022, publicada em 12 de janeiro de 2022. Pelo Art. 2º deste documento, ou os servidores:
 - a) se vacinam (e, mediante isso, ficam autorizados a frequentar os espaços da universidade) – Inciso I;
 - b) apresentam atestado médico justificando o óbice à imunização (casos em que fica possibilitado o trabalho remoto) – Inciso II;
 - c) apresentam teste negativo periódico (a cada 72h) para Covid-19 (sendo, neste caso, a frequência aos espaços e, portanto, o exercício do trabalho, permitido) – Inciso III;
5. Em consonância com a Resolução mencionada, tal documento dispunha que “os servidores que não cumprirem o disposto nesta instrução normativa não estarão autorizados ao ingresso e circulação nos espaços da UFFS e não poderão desenvolver seu trabalho de maneira presencial” (Art 4º, §4º). E, complementarmente (Art. 8º), que “os servidores aptos ao desenvolvimento de trabalho presencial que não cumprirem as determinações dispostas nesta Instrução Normativa ficam sujeitos a ***impedimento administrativo ao trabalho***” [grifos nossos].
6. A inobservância ou descumprimento às normas contidas na Resolução Nº 94/CONSUNI/UFFS/2021, incluso aí o impedimento administrativo ao trabalho pode acarretar, conforme o Art. Art. 6º, “a apuração de responsabilidades na esfera administrativa e disciplinar, além de outras penalidades cabíveis”. Logo, diferentemente do que sinaliza a PROGESP ao afirmar que “*a Resolução não indicou quais seriam as possíveis consequências/penalidades cabíveis aos servidores que não se vacinaram por opção pessoal e que não apresentaram os testes para a Covid, ou seja, que não trabalharam nem de forma remota, nem de forma presencial*”, tais medidas encontram-se peremptoriamente previstas.
7. Há que se parabenizar, contudo, a PROGESP pela iniciativa de consultar o Conselho Universitário antes da adoção de uma medida disciplinar desta natureza para apurar responsabilidades dos servidores neste caso. Ainda mais em virtude de que, enquanto este relato é escrito, este mesmo CONSUNI discute exatamente a oportunidade do recebimento de recursos administrativos contra a abertura de procedimentos administrativo-disciplinares. A iniciativa da PROGESP de consultar este Conselho nos

mostra que sim, é possível que, em casos determinados, não apenas os recursos contra a instauração, mas contra o próprio juízo de admissibilidade prolatado pela autoridade instauradora pode ser ato revisado pelo pleno do Conselho Universitário. A questão que fica é: porque, em alguns casos, compartilha-se o ônus da tomada de uma decisão dessa natureza, ao passo que, em outros, quer se negar ao Conselho o exercício de tal prerrogativa?

8. Relevância da questão à parte, a PROGESP em seu ofício (item 8) apresenta algumas alternativas para o caso, de modo a auxiliar o Pleno em sua decisão:

a) *Caracterizar os dias em que os servidores estejam com registro de “impedimento administrativo ao trabalho” como **falta injustificada***. Segundo o ofício da PROGESP, conforme a Nota Técnica 2077/2016-MP, falta injustificada é a violação do dever de assiduidade ao qual está vinculado o servidor público. A caracterização da falta injustificada ocorre a partir da avaliação da chefia imediata acerca da motivação apresentada pelo servidor para justificar a ausência ou falta. Nessa opção, os dias não trabalhados devem ser descontados da remuneração do servidor (art. 11 da IN 02/2018-MP). Além disso, o servidor está sujeito à apuração administrativa de responsabilidade, tendo em vista a possibilidade de caracterização de ‘abandono de cargo’ ou ‘inassiduidade habitual’. Tais apurações deverão ser realizadas por Comissão designada para tal fim.

b) *Caracterizar os dias em que os servidores estejam com registro de “impedimento administrativo ao trabalho” como **falta justificada***, que devem ser integralmente compensadas até o término do mês subsequente, caso em que “não ensejarão desconto na remuneração e serão consideradas como de efetivo exercício.” Quando não compensadas até o término do mês subsequente, também deverão ser objeto de desconto proporcional da remuneração (cf. art. 10, inciso II da IN 02/2018-MP), não se caracterizando, assim, como dias de efetivo exercício (Nota Técnica 2077/2016-MP).

c) *Celebrar **Termo de ajustamento de Conduta (TAC)*** com os servidores envolvidos. Conforme a PROGESP,

“o TAC pode ser utilizado em situações de infração disciplinar de menor potencial ofensivo. Conforme o art. 1º da IN 4/2020 da Controladoria Geral da União, “considera-se infração disciplinar de menor potencial ofensivo a conduta punível com advertência ou suspensão de até 30 dias, nos termos do artigo 129 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, ou com penalidade similar, prevista em lei ou regulamento interno”. O referido art. 129 da Lei 8.112/1990 dispõe que “a advertência será aplicada por escrito, nos casos de violação de proibição constante do art. 117, incisos I a VIII e XIX, e de inobservância de dever funcional previsto em lei, regulamentação ou norma interna, que não justifique imposição de penalidade mais grave”. A celebração do TAC será realizada pela autoridade competente para instauração do respectivo procedimento disciplinar (art. 4º da IN 4/2020). Destaca-se ainda que as obrigações constantes no TAC poderão compreender casos envolvendo “acordo relativo ao cumprimento de horário de trabalho e compensação de horas não trabalhadas” (art. 6º IN 4/2020). Para que seja possível a celebração do TAC os requisitos previstos na IN 4/2020 devem ser atendidos.

9. Desde a vigência da IN em 1º de fevereiro de 2022, conforme dados obtidos junto à PROGESP, a instituição registrou 4 casos destas ocorrências. E, para que o CONSUNI seja instado a se posicionar sobre a aplicação de alguma providência para os casos em

questão, é porque as medidas previstas no Art. 6 das Res. Nº 94 não foram adotadas pelos órgãos competentes.

10. Postas as alternativas da parte da PROGESP, passamos a breve discussão.
11. Em primeiro lugar, cumpre ressaltar que, no anverso de qualquer propósito punitivo, o impedimento administrativo ao trabalho firmado pela IN Nº 2 /PROGESP/UFFS/2022 decorre da legítima preocupação deste Conselho com a segurança e saúde da comunidade acadêmica, como forma de colaborar na mitigação das altíssimas taxas de contágio, letalidade e mortalidade observadas durante os anos de 2020 e 2021, bem como na adoção de medidas preventivas para o ano de 2022 a partir da universalização do acesso à vacinação. Assim, a premissa a ser considerada na discussão das alternativas é o cuidado administrativo adotado e não a ação individual do servidor que decorre de tal cuidado.
12. Nesse sentido, não parece adequado caracterizar os dias em que os servidores estejam com registro de “impedimento administrativo ao trabalho” como **falta injustificada ao trabalho** pois, conforme indica o próprio registro da ocorrência, trata-se justamente de “impedimento administrativo”, que independe, ao menos em alguma medida, da vontade do servidor. Afastada a possibilidade de falta injustificada, afasta-se também a possibilidade de abertura de PAD contra os servidores, com vistas à apuração de responsabilidades de ‘abandono de cargo’ ou de ‘inassiduidade habitual’.
13. No mesmo sentido, salvo se apresentadas justificativas por escrito que extrapolem a mera indicação de existência de “motivos pessoais” para a não vacinação, entende-se como inadequado o registro de **faltas justificadas**. Aqui, é necessário frisar que o não enquadramento a uma medida institucional (a Res. Nº 94) não isenta o servidor de suas responsabilidades pessoais diante de seu trabalho, especialmente daquele trabalho que não foi executado, das demandas que deixaram de ser atendidas e, principalmente, da sobrecarga de trabalho que tais ausências geraram entre os colegas. O afastamento da caracterização de “falta justificada” afasta, igualmente, tanto a possibilidade de compensação integral das horas não trabalhadas até o término do mês subsequente, quanto o desconto na remuneração para as horas não compensadas.
14. Resta, portanto, a alternativa do **TAC**. Dentre as apontadas pela PROGESP, tal medida parece a mais adequada, na medida em que, de um lado, reconhece a existência de uma conduta não adequada, embora de menor potencial ofensivo (as ausências no trabalho, no caso) e, de outro, possibilita aos servidores envolvidos a oportunidade de correção de tal conduta, sem maiores prejuízos. Mas, principalmente, a possibilidade de celebração de TAC é a melhor alternativa porque possibilita resguardar a preservação do interesse público na consecução do trabalho devido por estes servidores aos seus setores/assessorias/órgãos de lotação.
15. Isso posto, por fim, cumpre opinar, também, sobre alguns parâmetros, especialmente por parte da autoridade competente pela celebração do Termo, a serem observados pelo documento. Nesse sentido, sugere-se que o TAC:
 - a) contemple plano de reposição integral das horas e dias de trabalho devidos, considerados os parâmetros da jornada de trabalho estipulados em Lei;
 - b) vede a possibilidade de acordo via realização de cursos;

- c) vede, nos termos da Resolução Nº 37/2022 da CAPGP, o ingresso dos servidores no Programa de Gestão e Desenvolvimento enquanto restarem horas a serem restituídas;
16. Sugere-se, adicionalmente, que:
- a) haja lavratura, por parte da autoridade responsável, e assinatura (por parte dos servidores envolvidos) de ato de advertência, conforme artigo 129 da Lei nº 8.112/1990;
 - b) A Celebração do TAC ocorra em, no máximo, 45 dias a partir da publicação do Ato associado à aprovação deste parecer, a tempo de que as medidas adotadas sejam informadas ao Conselho universitário no prazo de dois meses;
 - c) em caso de recusa ou qualquer tipo de óbice por parte dos servidores envolvidos, o conjunto dos fatos seja encaminhado para instauração de procedimento administrativo disciplinar pela autoridade competente, devendo tal medida ser informada ao Conselho Universitário caso adotada, preservando-se, obviamente, a identificação dos envolvidos.

4) VOTO DO RELATOR

Considerados os termos da análise e as questões apontadas, voto favorável adoção do “Termo de Ajustamento de Conduta” como medida adequada ao resguardo do interesse público envolvido na consulta direcionada a este Conselho pela PROGESP, desde que adotadas integralmente as condicionalidades constantes nos itens 15 e 16 deste parecer.



Emitido em 12/07/2022

Parecer Nº 2/2022 - CRE (10.40)

(Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO)

(Assinado digitalmente em 12/07/2022 21:28)

MARCOS ANTONIO BEAL
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
CRE (10.40)
Matrícula: ###675#1

Visualize o documento original em <https://sipac.uffs.edu.br/documentos/> informando seu número: **2**, ano: **2022**, tipo:
Parecer, data de emissão: **12/07/2022** e o código de verificação: **65582418b2**