

PROCESSO Nº: 0802628-87.2020.4.05.8200 - **PROCEDIMENTO COMUM CÍVEL**
AUTOR: SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ENSINO SUPERIOR DO ESTADO DA PARAIBA
ADVOGADO: Margela Nobre Oliveira e outro
RÉU: UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAIBA e outro
2ª VARA FEDERAL - PB (JUIZ FEDERAL SUBSTITUTO)

DECISÃO

I. RELATÓRIO

Cuida-se de ação ajuizada pelo SINTESPB - SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ENSINO SUPERIOR DA PARAIBA em face da UFPB, requerendo tutela de urgência para "que a direção do HU sob comando da UFPB, faça cumprir o que dispõe a IN nº 21, de 16 de março de 2020, emitida pelo Ministério da Economia, afastando da atividade TODOS, sem distinção, que estejam classificadas como: imunosuprimido ou acometido por diabetes, hipertensão, pneumopatia ou cardiopatia grave, bem como as gestantes ou lactantes de crianças até 1 (um) ano de idade, devendo estes apenas seguir com o preenchimento da autodeclaração disposta no artigo 8ª, §3º, da IN nº 1, de 18 de março de 2020."

Alega que:

- sua atuação nesta demanda se dá na condição de substituto processual de toda a categoria que representa;
- em virtude da pandemia do COVID-19, foi editada a Instrução Normativa 21, de 16/03/2020, pelo Ministério da Economia, cujo art. 4º-B prevê que servidores e empregados de grupos de risco (com 60 anos ou mais, imunodeficientes ou com doenças preexistentes crônicas ou graves), ou ainda os responsáveis pelo cuidado de pessoa com suspeita ou diagnóstico de COVID-19, havendo coabitação; e as servidoras ou empregadas gestantes ou lactantes, deveriam exercer suas atividades remotamente;
- contrariando essa disposição, o HULW editou a IN-SEI nº 01/2020, cujo art. 8º, §4º, dispõe que "O trabalho remoto previsto neste artigo não se aplica aos servidores e empregados públicos nas áreas de enfermagem, médica e assistencial, salvo se solicitado diretamente pelo Superintendente e autorizado pelo Diretor de Gestão de Pessoas, ouvida a Diretoria de Atenção à Saúde, e desde que não haja prejuízo às atividades essenciais.";
- o trabalho remoto constitui remédio adequado para sanar ou, ao menos, mitigar os efeitos da situação narrada e garantir a preservação da saúde de grupos vulneráveis ao vírus, no caso os empregados públicos com imunodeficiência ou com doenças preexistentes crônicas ou graves e as empregadas gestantes ou lactantes;
- as áreas de enfermagem, médica e assistencial abarcam praticamente todos os que atuam no hospital.

Juntou procuração (fl. 06).

Às fls. 37 e ss., constam peças extraídas de processo administrativo em que servidora do HULW (técnica em enfermagem) formula pedido para executar atividades de forma remota, em virtude de sua condição de gestante, com despacho que remete a apreciação do pedido às instâncias administrativas da EBSEH (fl. 49).

Proferi despacho, determinando que a parte autora requeresse recolhesse custas ou comprovasse a necessidade da gratuidade, assim como a inclusão da EBSEH no polo passivo. Mas, de antemão, dada a necessidade de manifestação prévia e urgente das rés sobre o pedido liminar, determinei o cadastro da empresa pública e sua intimação, juntamente com a da UFPB, para se manifestarem em 24 horas.

A UFPB peticionou às fls. 68 e ss., apresentando documentos. Alegou, em suma, que:

- no âmbito da UFPB, foi editada a Portaria nº 090/GR/REITORIA/UFPB, de 17/03/2020, que, em seu art. 19, reproduz o art. 4º-B da IN 21/2020 do Ministério da Economia;
- quanto ao ato da EBSEH, foi celebrado contrato de gestão entre essa empresa pública e a UFPB em 17/12/2013, o qual atribuiu a gestão do Hospital Universitário Lauro Wanderley;
- "Após essa data não há mais competência da administração da UFPB para assumir qualquer obrigação relativa à gestão do HULW, inclusive quanto a pessoal: note-se que a Lei nº 12.550, autorizadora da criação da EBSEH, estabelece que a gestão do pessoal cedido também fica a cargo dessa empresa, ultrapassando, portanto, o âmbito de atuação de competência desta Procuradoria Federal junto à UFPB.". Por isso, a UFPB não tem mais legitimidade para figurar no polo passivo da demanda que trate da atividade hospitalar.

Requeru a extinção do processo sem resolução do mérito em relação à UFPB.

O sindicato autor, à fl. 91, requereu a emenda da petição inicial, para incluir a EBSEH no polo passivo, e argumentou que "Os servidores públicos substituídos pelo SINTESPB, são lotados no HU mas respondem por seus deveres e tem seus proventos pagos pela UFPB.". Junto comprovante de recolhimento das custas (fl. 92).

A EBSEH, muito embora intimada, não se pronunciou.

Transcorrido o prazo de 24 horas após a intimação da UFPB, efetuada às 19:04h do dia 25/03, vieram conclusos os autos.

II. FUNDAMENTAÇÃO

Defiro a emenda à inicial, para inclusão da EBSEH no polo passivo da demanda, e dou por sanada a falta de recolhimento das custas processuais.

A alegação de ilegitimidade passiva suscitada pela UFPB deve ser acolhida. Como ficará claro no decorrer da fundamentação, a questão discutida nesta demanda diz respeito exclusivamente à rotina de trabalho de servidores públicos da UFPB cedidos à EBSEH por prestarem serviços ao Hospital Universitário Lauro Wanderley. E a disciplina dessa questão, por integrar a administração e a gestão da unidade hospitalar, é atribuição exclusiva da EBSEH, sobre a qual a UFPB não tem nenhuma influência, mesmo em relação a servidores a si vinculados.

Assim, o processo deve ser extinto sem resolução do mérito em relação à UFPB, persistindo no tocante à EBSERH.

Passo ao exame do pedido de tutela de urgência.

O ato impugnado pelo autor é a Instrução Normativa 01/2020, editada pela EBSERH, e que estabelece regras para o funcionamento da Rede EBSERH e, portanto, abrange também servidores públicos vinculados à UFPB que prestam serviços no Hospital Universitário Lauro Wanderley, como adiante ficará mais claro.

Abro um parêntese para reiterar, como já esclareci no despacho inicial, que a competência deste juízo restringe-se ao exame do regime de trabalho dos servidores públicos, visto que a relação de trabalho de empregados vinculados à EBSERH, empresa pública federal, está sujeita à competência da Justiça do Trabalho.

Ademais, não está em questão a situação de outros servidores da UFPB além daqueles que prestam serviços no HULW, pelo que está prejudicada a alegação da UFPB em relação à edição da Portaria nº 090/GR/REITORIA/UFPB, de 17/03/2020.

Volto ao caso.

O autor argumenta que a IN 01/2020, editada pela EBSERH em 18/03/2020, contrariou regra da IN 21/2020, editada pelo Ministério da Economia em 16/03/2020 para estabelecer orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto às medidas de proteção para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19).

O art. 4º-B da IN 21/2020, do Ministério da Economia, determina que:

Art. 4º-B Deverão executar suas atividades remotamente enquanto perdurar o estado de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19):

I - os servidores e empregados públicos:

a) com sessenta anos ou mais;

b) imunodeficientes ou com doenças preexistentes crônicas ou graves; e

c) responsáveis pelo cuidado de uma ou mais pessoas com suspeita ou confirmação de diagnóstico de infecção por COVID-19, desde que haja coabitação; e

II - as servidoras e empregadas públicas gestantes ou lactantes.

Mas a própria IN, em seu art. 4º-B, §4º, contém exceção (sem grifos no original):

§4º O disposto nas alíneas "a" e "c" do inciso I do caput não se aplica aos servidores e empregados públicos em atividades nas áreas de segurança, **saúde** ou de outras atividades consideradas essenciais pelo órgão ou entidade. (NR)" (grifei).

Por sua vez, a IN 01/2020, editada pela EBSERH em 18/03/2020, tem o seguinte teor,

no que interessa ao caso (sem grifos no original):

Art. 8º Os servidores e empregados públicos deverão executar suas atividades remotamente, nas seguintes situações:

I - Idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos;

II - imunosuprimido ou acometido por diabetes, hipertensão, pneumopatia ou cardiopatia grave;

III - gestantes ou lactantes de crianças até 1 (um) ano de idade;

IV - pais ou responsáveis por crianças de até 12 (doze) anos, enquanto durar a suspensão das atividades educacionais nas Redes de Ensino Público e Privada, que não tenham a possibilidade de deixá-las em outro ambiente de segurança ou aos cuidados de um terceiro;

V - responsáveis pelo cuidado ou que coabitam com uma ou mais pessoas com suspeita ou confirmação de diagnóstico de infecção por COVID-19, desde que haja coabitação.

§1º Nas hipóteses dos incisos I a IV, os servidores e empregados públicos deverão executar suas atividades remotamente, enquanto perdurar o estado de emergência decorrente do COVID-19.

§2º Na hipótese do inciso V, os servidores e empregados públicos deverão executar suas atividades remotamente até o 14º (décimo quarto) dia, contado da suspeita ou confirmação de diagnóstico de infecção por COVID-19, ou por prazo inferior, em caso de ser descartada a infecção por COVID-19, hipótese em que o retorno será imediatamente após tal confirmação.

§3º A comprovação das hipóteses previstas nos incisos II, III e V ocorrerá mediante o envio, via Sistema Eletrônico de Informações - SEI, de autodeclaração, acompanhada de documento suficiente a comprovar a situação em que se enquadra o servidor ou empregado.

§4º O trabalho remoto previsto neste artigo não se aplica aos servidores e empregados públicos nas áreas de enfermagem, médica e assistencial, salvo se solicitado diretamente pelo Superintendente e autorizado pelo Diretor de Gestão de Pessoas, ouvida a Diretoria de Atenção à Saúde, e desde que não haja prejuízo às atividades essenciais.

§5º O trabalho remoto previsto neste artigo não se aplica aos ocupantes de funções gratificadas ou cargos comissionados, salvo se autorizado pelos Diretores, na Sede, ou pelos Superintendentes, nas Filiais, e desde que não haja prejuízo às atividades essenciais.

§6º O trabalho remoto deverá ser realizado em local que possibilite o imediato retorno às atividades presenciais, caso necessário.

É fato que a IN 01/2020 da EBSEH não garante trabalho remoto nas mesmas condições que a IN 21/2020 do Ministério da Economia. Essa última confere o trabalho remoto mesmo na área da saúde a servidores imunodeprimidos, portadores de doença

grave ou crônica, gestantes e lactantes. E a norma da EBSEH restringe essa possibilidade, ainda que para servidores nas condições especiais antes indicadas, se a atividade por eles desempenhada for das áreas de enfermagem, médica e assistencial, condicionando o trabalho remoto nesses casos a pedido do Superintendente, autorização de diretores e desde que não haja prejuízo às atividades essenciais.

Porém, é preciso ter em conta que não existe uma relação hierárquica entre a IN 01/2020 e a IN 21/2020. Cada uma delas foi editada para organizar as atividades de entidades e órgãos distintos, considerando as especificidades dos serviços desempenhados nessas organizações.

A instrução normativa do Ministério da Economia traça regras dirigidas aos servidores integrantes do SIPEC - Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal. Esse sistema foi instituído pelo Decreto nº 67.326, editado ainda em 1970, e está delimitado nos termos do parágrafo único de seu art. 1º, segundo o qual "Integrarão o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) todas as unidades organizacionais, de qualquer grau, incumbidas especificamente das atividades de administração de pessoal da Administração Direta e das Autarquias."

Portanto, apenas o pessoal da administração direta e das autarquias está vinculado ao SIPEC, mas não o de empresas públicas, como é o caso da EBSEH.

A UFPB é autarquia especial, de modo que seus servidores estão abrangidos pelo SIPEC. Contudo, os servidores substituídos, embora vinculados à UFPB, prestam serviços nas instalações do HULW, administrado pela EBSEH.

A instituição dessa empresa pública foi autorizada pela Lei nº 12.550/2011, visando à administração dos hospitais vinculados às universidades federais.

A fim de acomodar a situação dos servidores públicos das universidades e que já prestavam serviços nos hospitais universitários, o art. 7º da Lei nº 12.550/2011 determinou que:

Art. 7º No âmbito dos contratos previstos no art. 6º, os servidores titulares de cargo efetivo em exercício na instituição federal de ensino ou instituição congênere que exerçam atividades relacionadas ao objeto da EBSEH poderão ser a ela cedidos para a realização de atividades de assistência à saúde e administrativas.

§ 1º Ficam assegurados aos servidores referidos no caput os direitos e as vantagens a que façam jus no órgão ou entidade de origem.

Como disse a UFPB em suas informações, o contrato de gestão entre UFPB e EBSEH foi firmado ainda em 12/2013.

Portanto, os servidores da UFPB foram cedidos à EBSEH. Seus direitos e vantagens remuneratórias adquiridos antes da cessão na entidade de origem continuam preservados, mas, ocorrida a cessão, esses servidores passam a ter o seu regime de trabalho determinado pela EBSEH.

A ressalva feita pelo §1º do art. 7º da Lei nº 12.550/2011 não alcança, como direito do servidor da UFPB cedido à EBSEH, as disposições feitas em instrução normativa dirigida aos servidores integrantes do SIPEC sobre suas rotinas de trabalho durante o período em que perdurar a pandemia da

COVID-19, como o regime do trabalho remoto delineado pela IN 21/2020. Isso porque os servidores cedidos subordinam-se às disposições do cessionário no que atine à forma de prestação de serviços e ao regime de trabalho.

Seria impraticável que, prestando serviços no HULW, os servidores da UFPB estivessem sujeitos a regras distintas sobre as rotinas de trabalho que não as ditadas pela administração do hospital, à cargo da EBSEH.

Assim, concluo que as disposições da IN 21/2020, do Ministério da Economia, não se aplicam aos servidores da UFPB em exercício no HULW, sob administração da EBSEH.

A regulamentação estabelecida pela IN 01/2020 pela EBSEH não poderia mesmo ser tão abrangente quanto a desenhada pelo Ministério da Economia, se todos os prognósticos indicam que o sistema de saúde brasileiro terão sua demanda exponencialmente elevada em breve, à medida em que se dissemine a infecção pela COVID-19, e que os casos graves comecem a exigir internações hospitalares e leitos de UTI.

São notórios os exemplos de países com sistemas de saúde pública que, em condições ordinárias, se mostravam bem mais funcionais do que o brasileiro, mas que, agora, ao se defrontarem com os desafios da COVID-19, colapsam ante a falta de estrutura hospitalar, de equipamentos, de materiais, de insumos e, enfim, de profissionais de saúde em número adequado ao enfrentamento de tamanha crise. É esse o cenário futuro com que a administração trabalha.

Por outro lado, apesar do pouco que se sabe até aqui a respeito da COVID-19, já é certo que ela afeta com mais frequência e gravidade os portadores de doenças preexistentes crônicas, como cardiopatias, hipertensão arterial, doenças pulmonares, diabetes descompensada, e de doenças graves, tratados como "grupo de risco" da doença. Da mesma forma, as pessoas de mais de 60 anos.

Em relação às mulheres grávidas e lactantes, pouco se sabe sobre serem elas menos ou mais suscetíveis a contrair a doença ou a evoluir para quadro grave; sobre as consequências da infecção em cada fase da gravidez; sobre a transmissão entre mãe e feto; e sobre os riscos da amamentação durante eventual infecção pelo vírus (todas as informações extraídas do Centers for Disease Control and Prevention, dos Estados Unidos - <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/prepare/pregnancy-breastfeeding.html>). A cautela manda, pois, que se busque oferecer especial proteção a esses grupos. Ademais, a falta de gravidade da doença em crianças, embora propagada, é informação ainda não segura.

Aliás, é crescente o número de profissionais de saúde que, atuando no tratamento de pacientes com a COVID-19, têm se contaminado com a doença, independentemente de serem pessoas de grupo de risco (ver, por exemplo: <https://www.nytimes.com/2020/03/24/world/europe/coronavirus-europe-covid-19.html>).

Nesse contexto, não se pode ignorar o imenso sacrifício imposto aos profissionais de saúde integrantes de grupos de risco, grávidas e lactantes que estejam hoje prestando serviços no Hospital Universitário Lauro Wanderley, unidade que já recebeu ou receberá pacientes com a COVID-19,

por ser referência nesta capital para os casos de infecção em crianças.

Por isso, a IN 01/2020 da EBSEH previu a possibilidade de, por decisão administrativa dos gestores, atribuir trabalho remoto a profissionais de saúde (técnicos, enfermeiros, médicos) nessas condições. Isso significa que caberá à administração examinar pedidos que sejam formulados e sopesar os riscos e benefícios de manter em atividade cada um de seus servidores nessas condições especiais.

Esses riscos envolvem o sacrifício pessoal imposto aos servidores, que mencionei linhas atrás, mas também questões gerenciais mais objetivas, como a chance elevada de que, permanecendo em atividade, esses servidores terminem por se contaminar e demandem eles próprios uma internação hospitalar.

Por isso, a administração deve estar pronta para tomar decisões contraintuitivas, se o afastamento se mostrar mais prudente para evitar sobrecarga do sistema. E fatores temporais também podem alterar essa decisão, já que o esgotamento de recursos pode levar à adoção de medidas dramáticas antes evitadas.

Em todo caso, essas decisões não podem ser tomadas pelo Poder Judiciário de forma genérica, como pretende o autor nesta ação coletiva, seja porque, como exposto, a norma em que se fundamenta o pedido (IN 21/2020) não se dirige aos servidores substituídos, seja porque as decisões individuais em relação ao afastamento de servidores da saúde em exercício no HULW dependem de exame da situação específica de cada um e do panorama fático observado na unidade hospitalar ao longo do tempo.

Assim, impossível acolher o pedido de tutela antecedente, pois não está presente a probabilidade do direito que autorizaria o deferimento, prejudicada a manifestação deste juízo a respeito da urgência.

III. DISPOSITIVO

Ante o exposto:

a) declaro a ilegitimidade passiva da UFPB, extinguindo o processo sem resolução do mérito em relação a ela, na forma do art. 485, VI, do CPC/2015;

b) defiro a emenda da inicial, para inclusão da EBSEH no polo passivo da demanda, prosseguindo o feito apenas contra ela;

c) INDEFIRO O PEDIDO de tutela de urgência.

Por disposição da Resolução 57/2020 do CNJ, cadastre-se o assunto COVID-19 na autuação deste processo e remeta-se ao TRF5 (covid19@trf5.jus.br) cópia desta decisão, com referência ao Pedido de Providências nº 0002314-45.2020.2.00.00.

Os prazos desta demanda não se sujeitam à suspensão instituída pelo art. 5º da Resolução nº 313 do CNJ, tendo em vista a própria natureza do pedido.

Intimem-se as partes desta decisão.

Como não se vislumbra possibilidade de acordo, cite-se a EBSEH para contestar, em 15 dias.

Após, intime-se o autor para réplica, em igual prazo.

Cientes as partes de que requerimentos de prova deverão ser formulados na contestação e na impugnação, sob pena de preclusão.

Ao final, venham os autos conclusos.

João Pessoa, na data da validação.

WANESSA FIGUEIREDO DOS SANTOS LIMA

Juíza Federal Substituta da 2ª Vara



Processo: **0802628-87.2020.4.05.8200**

Assinado eletronicamente por:

WANESSA FIGUEIREDO DOS SANTOS LIMA

- Magistrado

Data e hora da assinatura: 26/03/2020 19:08:26

Identificador: 4058200.5429161



20032618564681000000005445488

Para conferência da autenticidade do documento:

<https://pje.jfjb.jus.br/pje/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>