



NOTA TÉCNICA nº 01/2020

Trata-se de consulta realizada pela APRUMA – SEÇÃO SINDICAL DO ANDES/SN em relação ao **Memorando Circular nº 66/2020 – PROGEP/UFMA**, que trata da *“homologação de frequência a partir de maio/2020 e enquanto perdurar o enfrentamento à pandemia de COVID-19”*, bem como as suas implicações nos vencimentos dos docentes, nas progressões funcionais e na contagem de tempo para fins de aposentadoria.

O referido memorando foi dirigido aos chefes departamentais, e buscou orientá-los sobre o registro da frequência dos servidores durante a pandemia causada pelo COVID-19, determinando a utilização dos seguintes códigos:

- **387 – Trabalho Remoto COVID-19**, para os servidores que estão em trabalho remoto;
- **388 – Afastamento preventivo COVID-19**, para todos os servidores que não estão em trabalho remoto e nem desenvolvendo atividades presencialmente, por serem do grupo de risco da doença.

Segundo o referido memorando o escopo do registro dos aludidos códigos na frequência dos servidores é **operacionalizar os descontos do auxílio-transporte e dos adicionais de insalubridade/periculosidade e noturno** nos dias em que não houve comparecimento presencial ao local de trabalho, determinados pela **Instrução Normativa nº 28** da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal do Ministério da Economia, publicada em 26 de março de 2020¹.

De início, observa-se que a adoção do assunto **“Notificação de Registro de Ausência - -SIGRH” em e-mails enviados a servidores e suas chefias, induziu em erro boa parcela da comunidade universitária**, uma vez que, como o próprio Memorando Circular nº 66/2020 - PROGEP/UFMA esclarece, não se trata de registro de ausência, mas apenas o registro daqueles que se encontram em trabalho remoto ou afastamento preventivo,

¹ http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Portaria/IN/IN28-20-me.htm . Acesso em 08/06/2020.



em ambos os casos, por deliberação da instituição, e, no caso dos docentes, com manutenção parcial de atividades, como será detalhado adiante.

Prova disso é que às 17:54 horas de 08 de junho de 2020 foi expedido o Memorando nº 72/2020 – DIGEP/PROGEP, com o seguinte teor:

“Esclarecemos que o Trabalho Remoto COVID-19 e o Afastamento Preventivo COVID-19 não tratam de uma efetiva “ausência” na essência da palavra, mas sim de uma maneira de registrar que o servidor não está em suas atividades presenciais em decorrência da pandemia causada pelo COVID-19.

Ressaltamos que apesar dos cadastros na frequência ocorrerem no campo ausência, terão impacto financeiro somente referentes aos descontos de auxílio-transporte, insalubridade e periculosidade para os dias que o servidor não estiver presencialmente na UFMA, conforme Instrução Normativa nº 28, de 25 de março de 2020 – Ministério da Economia.”

Quanto ao objetivo do Memorando nº 66/2020 – PROGEP/UFMA, qual seja a aplicação da Instrução Normativa nº 28, a despeito da situação de excepcionalidade causada pela pandemia de COVID-19 no serviço público e na vida de uma forma generalizada, onde o isolamento social é a medida que se impõe para diminuir a curva de crescimento do número de casos e evitar o colapso no sistema público de saúde, a UFMA busca restringir os direitos dos servidores à totalidade de sua remuneração, sem possibilitar à eles um prévio planejamento.

Nesse sentido, no que trata das implicações salariais do memorando em comento e da aplicação da IN nº 28/2020 pela UFMA, pontua-se que há uma **Ação Civil Pública proposta pela APRUMA** em trâmite na 6ª Vara Federal da Seção Judiciária do Maranhão (**Processo nº 1019907-33.2020.4.01.3700**), onde se buscou, em sede de tutela provisória de urgência, a suspensão dos efeitos da referida instrução normativa em relação aos docentes da Universidade Federal do Maranhão.

Tal pedido de tutela provisória de urgência foi negado, decisão contra qual **foi interposto Agravo de Instrumento perante o Tribunal Regional Federal da 1ª Região**, buscando a sua reforma, para evitar os descontos dos adicionais nos contracheques dos filiados, que, até o momento, poderão ocorrer na folha de pagamento do mês corrente.

Por outro lado, em relação às implicações da operacionalização das disposições da IN nº 28/2020 nas progressões funcionais e na contagem de tempo de aposentadoria, cabe destacar as disposições contidas no **art. 3º da Lei nº 13.979/20** (que trata das medidas para



enfrentamento da pandemia de COVID-19 no Brasil), combinadas com aquelas previstas no **art. 44 da Lei nº 8.112/90**:

“Art. 3º. Para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, as autoridades poderão adotar, no âmbito de suas competências, dentre outras, as seguintes medidas:

[...]

§ 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.”

“Art. 44. O servidor perderá:

[...]

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.”

Destarte, depreende-se que a adoção do trabalho remoto e do afastamento preventivo foram medidas adotadas pela UFMA em virtude de uma situação absolutamente excepcional imposta aos servidores, e, conforme a legislação mencionada, eventuais faltas justificadas no serviço público deverão ser consideradas como efetivo exercício para todos os fins.

Isto porque o trabalho regular do servidor que esteja, temporariamente e por determinação do Estado, em regime de trabalho remoto ou de afastamento preventivo não alterou a sua configuração regular, tendo apenas ocorrido uma situação momentânea e transitória de afastamento do seu local de trabalho ou do seu regime regular de trabalho.

Ademais, em relação aos docentes, há uma série de atividades referentes à pesquisa e extensão, e mesmo algumas de ensino, como orientação de monografias, dissertações e teses, que continuam sendo desenvolvidas à distância, sem embargo da suspensão do calendário acadêmico pelo CONSEPE, onde se prevê que as aulas serão devidamente repostas em momento posterior.

Além disso, em observância aos princípios da legalidade e da reserva legal, eventuais modificações na contagem dos interstícios para fins de ascensão funcional e no



tempo para fins de aposentadoria só poderiam ser feitas por meio de lei em sentido formal, de modo que a IN nº 28/2020 e a IN nº 02/2020 – PROGEP/UFMA não têm o condão de causar prejuízos nestes aspectos da situação funcional dos servidores.

Assim, tanto o período em que o servidor estiver em regime de trabalho remoto quanto o período de afastamento preventivo, por força das normas que disciplinam a matéria, contam como efetivo exercício para todos os fins, inclusive para o cumprimento dos interstícios necessários à ascensão funcional e na contagem de tempo para aposentadoria.

Desse modo, **em tese não há prejuízo aos servidores no registro da frequência** (e não de ausência) **como trabalho remoto ou afastamento preventivo, que não aqueles já mencionados na presente nota técnica** (adicionais de insalubridade, periculosidade e noturno, que já são objeto de ação judicial proposta pela APRUMA).

São Luís-MA, 08 de junho de 2020.

José Guilherme Carvalho Zagallo
OAB/MA 4.059

Glaydson Campelo de Almeida Rodrigues
OAB/MA 11.627