AO CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO – CONSU

À Senhora Reitora da UNIFESP, Presidente do CONSU, e às senhoras e aos senhores conselheiros, em especial ao grupo UNIFESP+ Democrática

Representação institucional e pedido urgente de apreciação pelo CONSU

Retirada coletiva da equipe de enfermagem da Hemodinâmica do Hospital São Paulo e substituição por profissionais privados

URGÊNCIA: desde 1º de outubro de 2026, profissionais de enfermagem contratados na modalidade PJ passaram a ocupar a Hemodinâmica, enquanto os 14 servidores públicos federais lotados no Serviço de Cardiologia Invasiva da UNIFESP relatam estar isolados no setor e impedidos de exercer suas funções. Segundo a equipe, há pressões diárias, percebidas como coação e assédio, para que abandonem o posto e se apresentem às enfermarias e UTIs. A maioria relata adoecimento e busca de atendimento psiquiátrico. A situação está em curso e exige resposta institucional imediata do CONSU.

Os servidores públicos federais lotados no Serviço de Cardiologia Invasiva da UNIFESP apresentam esta representação e requerem a inclusão urgente do caso na pauta do Conselho Universitário. O pedido central não é negociar para qual setor cada servidor será deslocado: é a manutenção da equipe em seu setor de trabalho, a preservação da jornada de 24 horas aplicável e a garantia de que não haverá prejuízo financeiro. A substituição em atividade, a pressão relatada e o adoecimento tornam inadequado aguardar a conclusão de uma apuração sem medidas urgentes e sem escuta dos atingidos.

1. Síntese dos fatos submetidos à apreciação

Em reunião realizada em 28 de setembro de 2026, a Diretoria de Enfermagem comunicou que, a partir de 1º de outubro, toda a equipe de enfermagem deixaria a Hemodinâmica e seria destinada a enfermarias e unidades de terapia intensiva. Conforme relatado, a decisão foi atribuída à Pró-Reitoria de Gestão com Pessoas e à Superintendência do Hospital São Paulo/SPDM. Foram mencionadas como justificativas a “baixa produtividade” e a incompatibilidade com a jornada de 24 horas semanais reivindicada por servidores que atuam diretamente com radiação ionizante.

O recurso encaminhado ao Ministério Público Federal registra que, na data anunciada, profissionais privados na modalidade PJ assumiram as funções da equipe; que não foi apresentado aos servidores ato formal, processo administrativo, motivação técnica, critérios ou plano de transição; e que os servidores permaneceram no setor sem poder exercer suas atividades. Desde então, segundo os servidores, as cobranças para que deixem o posto e se apresentem a outros setores se repetem diariamente. A equipe relata que a maioria está adoecida e buscando ajuda psiquiátrica. Os relatos de pressão e adoecimento devem ser apurados com proteção da identidade e dos dados de saúde, sem exposição ou retaliação.

A controvérsia não se limita à gestão cotidiana de um hospital. Incide sobre servidores estatutários da UNIFESP, sobre as responsabilidades da Universidade em hospital de uso compartilhado e sobre a substituição integral de uma equipe pública por força de trabalho privada dentro de setor que também serve à atividade universitária.

CamScanner

2. Autonomia universitária e responsabilidade da Reitoria

O art. 207 da Constituição assegura às universidades autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, observada a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão. Essa autonomia pertence à instituição e deve ser exercida por seus órgãos e autoridades nos limites da Constituição, da lei e do Estatuto. Ela não autoriza a transferência informal a uma entidade privada da decisão sobre a situação funcional de servidores federais da Universidade.

O relato de que a Diretoria de Enfermagem transmitiu uma determinação conjunta da Pró-Reitoria e da Superintendência, seguido da assunção das atividades por profissionais privados, suscita uma questão central: quem efetivamente decidiu, com qual competência, por qual ato, em qual processo e com qual motivação? A Reitoria, como direção superior da Universidade e presidência do CONSU, deve assegurar que essas perguntas sejam respondidas dentro da própria instituição. A mera referência à gestão da SPDM não substitui a identificação da autoridade pública competente para atos que atinjam servidores da UNIFESP.

A situação exige intervenção antes que o afastamento funcional e o adoecimento se agravem. Os servidores relatam cobranças e pressões reiteradas para que abandonem o posto na Hemodinâmica e assumam trabalho em enfermarias e UTIs, embora não tenham apresentado pedido para negociar destinos. Pedem, de modo único e inequívoco, permanecer no Serviço de Cardiologia Invasiva, preservar a jornada de 24 horas que lhes é aplicável e não sofrer redução de remuneração ou de parcelas financeiras. Requerem apuração independente das condutas relatadas, com acolhimento e proteção dos trabalhadores que buscam atendimento de saúde.

Os servidores percebem a ausência de resposta institucional e de debate colegiado como abandono. A possibilidade de que a equipe tenha de depender exclusivamente do Poder Judiciário para obter informação, revisão e proteção funcional revela uma falha grave de governança universitária. A não inclusão do tema em pauta, caso persista após esta provocação, poderá produzir o efeito de esvaziar o controle colegiado justamente sobre decisão coletiva de grande impacto. Por isso, solicitamos que a Reitoria receba e encaminhe esta representação, sem obstruir sua apreciação pelo Conselho.

Chamamos de “autonomia às avessas” a inversão prática que se delineia quando a Universidade, em vez de exercer sua autonomia e proteger a competência pública sobre seus servidores, permite que uma decisão operacional da entidade gestora prevaleça sem exame universitário transparente. A expressão é uma crítica institucional, não uma categoria jurídica autônoma.

3. Competência do CONSU e necessidade de deliberação

O Estatuto da UNIFESP atribui ao CONSU competência para fixar normas e diretrizes gerais da Universidade, acompanhar e avaliar suas atividades, deliberar sobre representações contra atos do Reitor e dos Pró-Reitores e praticar os demais atos de sua competência legal e estatutária (art. 9º, incisos I, XVIII e XXII). Essas atribuições dão ao Conselho fundamento direto para examinar a dimensão institucional do caso, fiscalizar a coerência da atuação universitária e deliberar sobre encaminhamentos, diretrizes e providências dentro de sua competência.

O Estatuto não declara expressamente que o CONSU seja a instância exclusiva para expedir cada ato individual de remoção de servidor técnico-administrativo. Por isso, esta representação não pretende substituir a autoridade de pessoal definida em lei e nas normas internas, nem pressupor que toda movimentação individual dependa de votação do Conselho. O que se requer é que o CONSU aprecie, com urgência, a decisão coletiva e seus fundamentos institucionais, determine a apuração da cadeia decisória e encaminhe os atos individuais à autoridade competente da UNIFESP, com controle colegiado e transparência.

CamScanner

A Lei nº 8.112/1990 define remoção como o deslocamento do servidor, a pedido ou de ofício, no âmbito do mesmo quadro (art. 36). A possibilidade de remoção de ofício não elimina a necessidade de identificar a autoridade competente, a finalidade pública e a formalização correspondente. Tampouco converte a SPDM em órgão de pessoal da UNIFESP. A controvérsia está em saber se houve ato funcional da Universidade, quem o praticou e se a gestão compartilhada observou as competências e limites de cada partícipe.

4. Jornada legal e proteção dos servidores

A Lei nº 1.234/1950 prevê regime máximo de 24 horas semanais para servidores que operem diretamente com raios X e substâncias radioativas, próximos às fontes de irradiação (art. 1º). Sua incidência depende das atividades concretamente exercidas e dos requisitos legais. A equipe requer a preservação da jornada que lhe é aplicável e impugna a afirmação de que ela deva ser extinta. Uma declaração gerencial de que o hospital não aceitará 24 horas não substitui a indicação de fundamento legal, análise das tarefas e exposição, manifestação técnica e ato formal da autoridade competente.

A UNIFESP deve esclarecer, individualmente e com fundamentação, se a transferência do setor altera a exposição radiológica, o enquadramento e a jornada de cada servidor; quais dispositivos autorizariam a mudança; e como será garantida a ausência de perda remuneratória. Até a conclusão dessa análise, requer-se que não haja supressão da jornada, de adicionais ou de qualquer parcela financeira. A Lei nº 1.234/1950 não assegura inamovibilidade por si só, mas sua aplicação não pode ser encerrada por decisão privada ou sem motivação jurídica e técnica.

A Constituição, em seu art. 5º, assegura igualdade, legalidade, direito de petição, acesso à Justiça, devido processo, contraditório e ampla defesa nos casos cabíveis. O art. 37 impõe à Administração legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. A Lei nº 9.784/1999 exige, no processo administrativo federal, observância da finalidade, motivação, razoabilidade, proporcionalidade, ampla defesa e segurança jurídica; decisões que afetem direitos ou interesses devem ser motivadas de forma explícita, clara e congruente (arts. 2º e 50).

5. O Acordo de Cooperação com a SPDM deve ser examinado

O recurso anexo identifica o Acordo de Cooperação nº 45/2025, Processo SEI nº 23089.026186/2025-66. Segundo a transcrição ali apresentada, o instrumento atribui à UNIFESP, por meio da Pró-Reitoria de Gestão com Pessoas, a definição da força de trabalho e das diretrizes dos servidores técnico-administrativos; reserva à SPDM a definição da força de trabalho de seus empregados; identifica a Unidade Gestora HU/UNIFESP como instância de lotação dos servidores da Universidade; e prevê que a Superintendência apoie a organização do processo de trabalho dos servidores, respeitadas as normas institucionais.

Essas disposições, se confirmadas pela íntegra vigente do instrumento e por eventuais aditivos, parecem distinguir gestão operacional do hospital e competência funcional sobre servidores da UNIFESP. É necessário apurar se a substituição integral da equipe e a retirada de suas atividades observam essa divisão; se houve delegação formal e válida; se a SPDM respeitou os limites do acordo; e se a UNIFESP fiscalizou sua execução. O CONSU deve solicitar a íntegra do acordo, seus anexos, aditivos, planos de trabalho e registros de fiscalização, e promover análise jurídica independente da compatibilidade dos fatos com as cláusulas pactuadas.

CamScanner

6. A alegação de baixa produtividade precisa ser demonstrada

A baixa produtividade foi apresentada como fundamento para retirar toda a equipe, mas não basta repetir a afirmação: a Administração deve exibir os dados e o método utilizados. Requer-se apresentação dos indicadores por período, critérios de cálculo, metas, volume e complexidade dos procedimentos, comparação com parâmetros equivalentes, condições de funcionamento das salas, disponibilidade de médicos e preceptores, materiais, limpeza, manutenção e demais fatores que possam ter afetado a produção.

Os servidores devem ter acesso aos dados e oportunidade de confrontá-los, apresentar registros e explicar as condições concretas do trabalho. A justificativa deve ser demonstrada e submetida ao contraditório institucional, sem rótulos coletivos ou exposição individual. Se a atividade continua sendo executada na mesma Hemodinâmica por profissionais privados, o Conselho também deve exigir explicação documentada de por que a alegada baixa produtividade seria atribuível à equipe pública e por que a substituição integral foi considerada necessária.

7. Qualificação profissional, transição e investimentos federais

A afirmação de que os profissionais privados seriam “altamente qualificados” não demonstra, por si só, superioridade técnica nem justifica a substituição da equipe pública. Os servidores informam que há, entre eles, profissionais graduados, pós-graduados e mestres, e que cada integrante reúne mais de 15 anos de experiência em hemodinâmica. Requer-se que a comparação seja feita com critérios objetivos, comprovados por formação, experiência, capacitação e desempenho, e que seja reconhecida e considerada a qualificação da equipe que já atua no setor.

Também foram relatados por trabalhadores recém encaminhados à Hemodinâmica casos em que o local de apresentação só teria sido informado na véspera; falta de experiência prévia no setor; e desconhecimento ou ausência de prática em procedimentos de alta complexidade, como trombectomia e procedimentos congênitos em bebês, além de lacunas em rotinas como cateterismo e angioplastia. São relatos que precisam ser verificados, sem prejulgamento dos profissionais. A Universidade deve requisitar a matriz de competências, os registros de treinamento e habilitação, o plano de integração, a supervisão e a avaliação de aptidão para cada procedimento, e assegurar que nenhum procedimento seja realizado sem equipe devidamente capacitada.

O recurso anexo discrimina investimentos públicos federais em dois sistemas de hemodinâmica e em adequações dos ambientes. Os valores nominais informados são:

Instrumento	Objeto	Valor nominal
Convênio 925323/2021	Aquisição de sistema de hemodinâmica	R$ 3.314.501,00
Convênio 925327/2021	Aquisição de sistema de hemodinâmica	R$ 3.314.501,00
Convênio 924910/2021	Reforma e adequação dos ambientes para instalação	R$ 336.360,00
Total	**Dois sistemas e adequações estruturais**	**R$ 6.965.362,00**

Os valores constam do recurso e correspondem a R$ 6.629.002,00 para aquisição de dois sistemas e R$ 336.360,00 para adequação dos ambientes. A documentação disponível não discrimina o custo de cada sala individualmente; por isso, os valores são apresentados como investimento na estrutura e nos equipamentos do serviço, sem atribuir a cada sala um montante não comprovado. Esse patrimônio e o uso de recursos públicos exigem do CONSU exame dos instrumentos, da destinação dos bens, de sua utilização no serviço e do cumprimento do acordo vigente.

CamScanner

8. Coerência com as pautas submetidas ao CONSU

O Conselho tem apreciado matérias que afetam diretamente a vida acadêmica e funcional da comunidade, como afastamentos para atividades extracurriculares, participação em eventos, cursos e concursos. Não é razoável que temas dessa natureza recebam tratamento institucional enquanto uma decisão que afastou coletivamente 14 servidores federais de um setor especializado, substituindo suas atividades por profissionais privados, permaneça sem apreciação colegiada e sem esclarecimento documental.

Não se afirma que as matérias sejam juridicamente idênticas. O contraponto é de coerência institucional: se o CONSU delibera sobre regras e efeitos de afastamentos e oportunidades individuais, deve ao menos examinar uma mudança coletiva de força de trabalho que envolve autonomia universitária, competências da Reitoria, direitos funcionais, execução do acordo com a SPDM e continuidade do serviço. A gravidade do tema exige pauta, debate, registro em ata e resposta fundamentada.

9. Pedidos

1. O recebimento desta representação como provocação formal e urgente ao CONSU, com distribuição imediata aos conselheiros, especialmente ao grupo UNIFESP+ Democrática, inclusão na primeira pauta possível e convocação de sessão extraordinária, se cabível, diante do isolamento da equipe, das pressões diárias relatadas, do adoecimento e da substituição já em curso.
2. A manutenção dos 14 servidores públicos federais no Serviço de Cardiologia Invasiva/Hemodinâmica, com restabelecimento de suas atividades no setor e vedação de remoção coletiva enquanto o caso não for apreciado e fundamentado pela autoridade competente da UNIFESP. Este é o pleito central dos servidores; não se trata de negociação sobre destinos individuais em enfermarias ou UTIs.
3. A preservação da jornada de 24 horas semanais aplicável aos servidores abrangidos pela Lei nº 1.234/1950, até que a UNIFESP apresente análise técnica e jurídica individualizada. Que não seja promovida a extinção da jornada ou a redução de remuneração, adicionais ou qualquer parcela financeira sem fundamento legal específico, procedimento regular e decisão formal motivada.
4. A adoção imediata de providências para cessar pressões, coações ou assédio contra os servidores para que abandonem o posto, com apuração independente dos relatos, escuta reservada da equipe, medidas de proteção contra retaliação e preservação dos dados de saúde. Que seja oferecido encaminhamento institucional de saúde ocupacional aos trabalhadores que dele necessitem.
5. A apresentação, pela Reitoria e pela Pró-Reitoria de Gestão com Pessoas, do processo SEI integral, dos atos e comunicações que determinaram a medida, da identificação de quem a propôs, autorizou e executou, da motivação, dos critérios, das delegações eventualmente invocadas e dos estudos de impacto assistencial, funcional, ocupacional e financeiro.
6. A comprovação documental da alegação de baixa produtividade, com apresentação dos dados brutos, períodos, indicadores, método, metas, critérios e fatores operacionais considerados, e a garantia de que os servidores possam confrontar esses elementos e apresentar sua resposta antes de qualquer conclusão sobre a equipe.
7. A apresentação do fundamento legal específico para a alegada extinção da jornada de 24 horas, com avaliação das atividades, exposição radiológica, enquadramento e direitos de cada servidor, além de manifestação da Procuradoria Federal junto à UNIFESP e das áreas técnicas competentes.

CamScanner

8. A apresentação de critérios objetivos para a afirmação de que a nova equipe seria altamente qualificada, bem como da relação de profissionais, formação, experiência, capacitação e matriz de competências. Que sejam juntados registros de treinamento, supervisão e habilitação para trombectomias, procedimentos congênitos em bebês, cateterismo e angioplastia, e apurados os relatos de aviso tardio sobre local de trabalho e de falta de experiência prévia no setor, preservando-se a segurança assistencial.
9. A juntada da íntegra do Acordo de Cooperação nº 45/2025, Processo SEI nº 23089.026186/2025-66, anexos, aditivos e registros de fiscalização; a análise de eventual descumprimento pela SPDM ou omissão da UNIFESP; e a verificação da destinação e do uso dos investimentos federais registrados no recurso anexo: R$ 3.314.501,00 para cada um dos dois sistemas, R$ 336.360,00 para adequação dos ambientes e total nominal de R$ 6.965.362,00.
10. A emissão de parecer da Procuradoria Federal e de manifestação das áreas de gestão de pessoas, saúde do trabalhador, radioproteção e assistência, com análise expressa dos arts. 5º, 37 e 207 da Constituição; da Lei nº 8.112/1990; da Lei nº 1.234/1950; da Lei nº 9.784/1999; do Estatuto da UNIFESP; e do Acordo de Cooperação vigente.
11. Caso algum ato individual seja atribuição de outra autoridade, sua identificação formal e o encaminhamento imediato, sem que isso afaste a apreciação pelo CONSU das responsabilidades institucionais, da execução do acordo e das diretrizes gerais. Requer-se resposta fundamentada e comunicação do resultado aos servidores representantes da equipe.

10. Considerações finais

Os servidores reiteram que não estão negociando eventual destino para enfermarias ou UTIs. Seu pedido é manter o setor de trabalho, a jornada de 24 horas que lhes é aplicável e a integralidade de seus direitos financeiros. A equipe relata que permanece isolada na Hemodinâmica, sob cobranças diárias para deixar o posto, enquanto profissionais privados ocupam suas funções. A maioria informa estar adoecida e buscando ajuda psiquiátrica. Essa situação requer resposta urgente e presencial do Conselho, com escuta dos servidores e medidas concretas de proteção.

O recurso ao Judiciário é direito constitucional, mas não deve ser a única via para que a UNIFESP examine seus próprios atos, informe sua comunidade e cumpra o acordo de cooperação que celebrou. O CONSU é chamado a exercer suas atribuições de direção normativa, acompanhamento e controle institucional, determinar a apuração das alegações e deliberar sobre providências que preservem a equipe, a jornada, a remuneração e a segurança do serviço.

São Paulo, 22 de outubro de 2026.

Servidores públicos federais lotados no Serviço de Cardiologia Invasiva da UNIFESP

Documentos recomendados para acompanhar o protocolo

- Recurso contra a promoção de arquivamento da Notícia de Fato nº 1.34.001.009053/2026-90, datado de 8 de outubro de 2026, com os anexos que o instruem.
- Cópia integral do Acordo de Cooperação nº 45/2025 e do Processo SEI nº 23089.026186/2025-66, caso disponível aos servidores.
- Registros da reunião de 28 de setembro de 2026 e documentos funcionais/comunicações posteriores, com ocultação de dados pessoais e de pacientes que não sejam necessários.

CamScanner

Referências normativas e institucionais

- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, arts. 5º, 37 e 207. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm
- Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, especialmente art. 36. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm
- Lei nº 1.234, de 14 de novembro de 1950, arts. 1º e 2º. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l1234.htm
- Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, arts. 2º e 50. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9784.htm
- Estatuto da Universidade Federal de São Paulo, aprovado pela Resolução nº 183/2020/CONSU, art. 9º, especialmente incisos I, XVIII e XXII. https://site.unifesp.br/conselhos/images/docs/consu/resolucoes/2021/Resolu%C3%A7%C3%A3o_183.2020_Estatuto.pdf
- Recurso contra a promoção de arquivamento da Notícia de Fato nº 1.34.001.009053/2026-90, 8 de outubro de 2026 (documento anexo que fundamenta a narrativa fática e a identificação das cláusulas do Acordo de Cooperação nº 45/2025).

CamScanner