

SINT  **UFG**

Sindicato dos Trabalhadores
Técnico-administrativos em Educação da UFG

CSC
Conselho Superior de Contas

FASUBRA



Informativo Especial



Saúde do Trabalhador



SAÚDE DO TRABALHADOR

A Saúde do Trabalhador é uma área da Saúde Pública que prevê o estudo, a prevenção, a assistência e a vigilância aos agravos à saúde relacionados ao trabalho. Faz parte do direito universal à saúde.

A Organização Mundial de Saúde define que saúde é um estado de completo bem estar físico, mental e social e não somente a ausência de doença ou enfermidade, ou numa definição mais contemporânea: saúde é a qualidade de vida envolvendo as aptidões individuais do ponto de vista social, emocional, mental, espiritual e físico, as quais são consequências das adaptações ao ambiente em que vivem os indivíduos.

Em vigor desde 2004, a Política Nacional de Saúde do Trabalhador visa à redução dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, mediante a execução de ações de promoção, reabilitação e vigilância na área de saúde.

A saúde do trabalhador, para o SINT-UFG, tem grande importância e relevância para a categoria, tanto que criou, em seu último Congresso uma coordenação específica para tratar deste tema com as seguintes atribuições:

I. buscar junto à UFG, através de seus órgãos competentes, o estabelecimento de ações que elevem a qualidade de vida do servidor;

II. promover ações que tenham por objetivo garantir que os pro-

cessos de trabalho na UFG sejam realizados em condições que preservem a saúde e a integridade física e mental dos trabalhadores;

III. realizar estudos e ações que estabeleçam os impactos dos processos de trabalho na UFG sobre a geração dos perfis de adoecimento no trabalho na Instituição;

IV. estabelecer ações de vigilância permanente para que a UFG só utilize tecnologia limpa (que não



cause danos à saúde do trabalhador nem ao meio ambiente) para que haja diminuição dos riscos relacionados ao processo saúde-enfermidade-trabalho e/ou à contaminação ambiental;

V. promover estudos e ações para que sejam efetivados pela UFG e pelo Governo Federal programas e ações que garantam a saúde integral do servidor da UFG, abrangendo a saúde ocupacional (incluindo perícia, readaptação, reabilitação e vigilância dos ambientes de trabalho), a saúde suplementar, a previdência e os benefícios do Servidor;

VI. propor ações para que a UFG promova a implantação do Plano de Saúde para seus Trabalhadores, assegurando a participação na fiscalização e gestão;

VII. acompanhar, avaliar e fiscalizar as ações de saúde do trabalhador na UFG;

VIII. estabelecer parcerias com sindicatos, outras entidades e instituições, para o estabelecimento de uma política municipal, estadual e nacional de saúde do trabalhador, bem como para o desenvolvimento de ações relativas à saúde do trabalhador;

IX. participar e/ou viabilizar a participação em eventos e instâncias relacionadas ao controle social na saúde do trabalhador nas três esferas de Governo;

X. realizar ações para que a UFG, através de seus órgãos competentes, mantenha um serviço que estabeleça indicadores de saúde do trabalhador para a construção de um sistema de vigilância e de acompanhamento sobre os agravos à saúde do trabalhador e ao meio ambiente na UFG;

XI. desenvolver atividades para que a UFG, através de seus órgãos competentes, promova a regulamentação e implantação em todas as unidades da UFG de comissões de saúde do trabalhador, cujos membros sejam eleitos pelos servidores da unidade;

XII. constituir e manter em funcionamento o Grupo de Trabalho de Saúde do Trabalhador;

Saúde do Trabalhador Público

No Manual para os Serviços de Saúde dos Servidores Públicos Civis Federais, a Coordenação Geral de Seguridade Social e Benefícios do Servidor do Departamento de Relações do Trabalho do MPOG afirma que "para caracterizar o caráter holístico de saúde que irá nortear este manual, torna-se necessário buscar a definição

de saúde do servidor, que se insere em uma das áreas da Saúde Pública e tem como objetivos primordiais a promoção e a proteção da saúde do trabalhador, por meio do desenvolvimento de ações de vigilância dos riscos dos agravos e da organização e prestação da assistência aos trabalhadores, compreendendo procedimentos de diagnóstico, tratamento e reabilitação de forma inte-

grada".

O conceito de "Promoção de Saúde", norteador deste manual, amplia o espírito do direito administrativo vigente, focado tão somente na capacidade laboral do servidor, exprimindo, dessa forma, uma idéia de interdisciplinaridade, o que exigirá um preparo amplo e uma visão abrangente dos profissionais de saúde envolvidos.

SINT UFG

Coordenação Geral

Fátima dos Reis - PROCOM

Vice-Coord. Geral

João Alcione Cardoso dos Santos - HC

Secretária Executiva

Maria Lucimar Mendanha dos Santos - DP

Coord. de Administração e Finanças

João Pires Júnior - FD

Vice-Coord. de Ad. e Finanças

Gilmar Barbosa Dias - DP

Coord. de As. de Após. e de Aposentados

Elizabete T. Vaz (Bete/agronomia) - Aposentada

Vice-Coord. de As. de Após.

e de Aposentados

José Luzini - Aposentado

Coord. de Ad. da Sede Social

Amarildo Rodrigues Paixão - HC

Vice-Coord. de Ad. da Sede Social

Tertuliano F. de Lima Neto (Chicão) - FCHF

Coord. de Imp. e Comunicação

Antônio Gilson Pires da Silva - PRPPG

Vice-Coord. de Imp. e Comunicação

Eduardo Marques dos Santos - BC

Coord. de Esporte e Lazer

Elson Antônio de Lima (Roxão) - IESA

Vice-Coord. de Esporte e Lazer

Demerval de Oliveira Lima - FEF

Coord. de Pol. Soc. e Culturais

Laura Santana de Oliveira - FF

Vice-Coord. de Pol. Soc. e Culturais

Edvaldo C. de Lima - Serv. Comunicação

Coord. de S. do Trabalhador

Antonina Mandan E. de Souza - HC

Vice-Coord. de S. do Trabalhador

Joana Rosa Mendonça - Aposentada

SUPLENTE:

01. Adolfo Bueno da Silva - Transporte
02. Maria de Lourdes da Luz Carvalho - EV
03. Ednaldo Oliveira dos Santos - Vigilância
04. Antônio Gonçalves da Silva - CEGEF
05. Luiz Anibal de Oliveira - EEE

Sede Administrativa:

5ª Av., nº 1.213, St. Universitário

CEP: 74605-040 - Goiânia - GO

Fone: (62) 3261-4465 - Fax: (62) 3261-2149

Sede Social:

Estrada Campus II, s/nº, Ch. Califórnia

Goiânia - GO - Fone: (62) 3205-1663

e-mail: sintufg@sintufg.org.br

site: www.sintufg.org.br

Produção:

CIR GRÁFICA
e Editora Ltda.

(62) 3202-1150

Av. Ver. José Monteiro, 1814

St. Negrão de Lima

CEP 74650-300 - Goiânia-GO

e-mail: cirgraf@terra.com.br

Insalubridade



A palavra "insalubre" vem do latim e significa tudo aquilo que origina doença. Já o conceito legal de insalubridade é dado pelo artigo 189 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Cabe lembrar que o trabalho, como, em regra, qualquer atividade humana, não está imune a riscos decorrentes do seu exercício. De acordo com Washington Luiz da Trindade, "Potencialmente, todo trabalho encerra alguns riscos que podem originar doenças ou influir

na saúde do trabalhador, de sorte que somente se considera uma atividade ou operação insalubre a partir de quando expõe o trabalhador a agentes nocivos à sua saúde e à sua vida, que estejam acima dos limites de tolerância e do tempo de exposição dos seus efeitos" (in **Riscos do trabalho**: normas, comentários, jurisprudência. São Paulo: Ltr, 1998, p.30).

Assim, a legislação trabalhista brasileira, em consonância com as normas internacionais sobre a matéria (Convenção nº 148 e Recomendação nº 164 da Organização Internacional do Trabalho - OIT), determina que a insalubridade no trabalho decorre de atividades ou operações que, "por sua natureza, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos" (art. 189 da CLT).

Baseia-se a caracterização da insalubridade, portanto, em critérios aferidos por técnico habilitado, em perícias que tem como objeto as condições de trabalho em que o trabalhador exerce efetivamente suas atividades. Não se trata, como se vê, de característica típica de uma ou de outra

profissão, mas de condição de trabalho.

A caracterização do adicional de irradiação ionizante e de gratificação por trabalhos com Raios-X ou Substâncias Radioativas, obedecerá às regras estabelecidas nesta orientação, não devendo se confundir em nenhuma hipótese com os adicionais de insalubridade e de periculosidade.

A concessão do adicional de irradiação ionizante, visa compensar a doença, lesão ou a morte ocasionada pela exposição a irradiações ionizantes.

A concessão da gratificação por trabalhos com Raios-X ou substâncias radioativas visa compensar a possibilidade do dano, tendo característica temporal e transitória.



Insalubridade no serviço público

Orientação Normativa nº 04, de 13 de Julho de 2005, estabelece orientação a respeito da concessão dos adicionais de insalubridade, periculosidade, radiação ionizante e gratificação por trabalhos com Raios-X ou Substâncias Radioativas, alcançados pela Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990 e determinados pela Lei nº 8.270 de 19 de dezembro de 1991.

Já o Ofício-Circular nº 25 / COGSS/ DERT/ SRH/ MP de dezembro de 2005, define que competente para elaboração do laudo, a autoridade deve seguir as convenções nºs 155 e 161 da Organização Internacional do Trabalho - O.I.T., que garantem que as representações dos trabalhadores possam avaliar as condições de trabalho de seus trabalhado-

res, desde que comuniquem ao órgão / entidade. O laudo ambiental elaborado desta forma deverá ser encaminhado a COGSS para averbação/reconhecimento administrativo.

As avaliações ambientais realizadas por médicos do trabalho, engenheiros de segurança do próprio órgão / entidade, não poderão atingir o seu próprio ambiente de trabalho, isto é, ele não pode ser um possível favorecido pela sua própria avaliação (artigo 18 da Lei nº 9.784 de 29 de janeiro de 1999). Assim o seu ambiente de trabalho deverá ser avaliado por outro profissional.

A caracterização da insalubridade e ou periculosidade, nos locais de trabalho, respeitará as normas estabelecidas para os trabalhadores que tenham sua relação de trabalho estabelecida pela CLT.

Os servidores civis da união, das

autarquias e das fundações públicas federais perceberão adicionais de insalubridade e de periculosidade, nos termos das normas legais e regulamentares pertinentes aos trabalhadores em geral.

Verificada a insalubridade, o trabalhador faz jus à medida compensatória, consistente no pagamento de adicional de insalubridade correspondente aos percentuais de 5% (cinco por cento), 10% (dez por cento) e 20% (vinte por cento), de acordo com os graus mínimo, médio ou máximo, estabelecidos em Laudo Médico, calculados sobre o vencimento do cargo efetivo do servidor (art. 12 da Lei nº 8.270/91).

Estas normas definem que:

1. a caracterização da insalubridade e periculosidade será efetivada por meio de avaliação ambiental do local de trabalho, com expedição de laudo

de avaliação ambiental.

2. Os adicionais de que trata esta Orientação Normativa deverão ser concedidos à vista de portaria de localização do servidor no ambiente periculado ou portaria de designação para executar atividade já objeto de perícia.

3. O laudo de avaliação ambiental não tem prazo de validade, devendo ser refeito sempre que houver alteração da organização do trabalho e dos riscos presentes.

4. É responsabilidade do gestor da unidade administrativa informar a área de recursos humanos sobre a alteração, e ao Setorial local responsável pelos recursos humanos compete viabilizar outra avaliação ambiental.

Postos de trabalho

A Norma define também que postos de trabalho é o ambiente em que se encontra o servidor assim como as condições em que desenvolve suas funções/atividades. Portanto, o que deve ser considerado é o ambiente de trabalho onde o servidor exerce suas **atividades** e não o **cargo** que ele ocupa na Instituição.

Análise Ambiental.

Na análise ambiental deverá ser identificado, para cada risco, se a análise foi quantitativa ou subjetiva, a metodologia utilizada para realizar a avaliação e indicar a marca e o modelo do aparelho usado na medição. A análise Ambiental deverá constar:

1 - Risco Físico:

· **Ruído contínuo:** apoio legal anexo 01 NRIS e norma NHO 01 da Fundacentro.

Identificar nível de pressão sonora, Concluir pela insalubridade ou não;

· **Ruído de impacto:** apoio legal anexo 02 da NR 15 e norma NHO 01 da Fundacentro.

· **Exposição ao calor:** esta avaliação poderá ser feita por uma das medidas: temperatura efetiva (TE), temperatura, umidade e velocidade do ar, temperatura efetiva corrigida (TEC): temperatura, umidade, velocidade do ar, calor radiante, índice de sobrecarga térmica (IST): temperatura, umidade, velocidade do ar, calor radiante e metabolismo da atividade; e o índice de bulbo úmido e termômetro de globo (IBUTG) idêntico ao IST: temperatura, umidade, velocidade do ar, calor radiante, e metabolismo de atividade e o índice de bulbo úmido e termômetro de globo (IBUTG). Idêntico ao IST.

Deverão ser considerados os limites de tolerância do quadro 01 do anexo 03 da NR. 15, portanto deverá ser indicado se o trabalho é leve, moderado ou pesado.

Deve ressaltar que para fins metodológicos, os períodos de descanso serão considerados tempo de serviço para todos os efeitos legais, assim deverá ser consignado para cada atividade e / ou processo de trabalho o tempo de execução das tarefas e o tempo de descanso.

Apoio legal o anexo 03 da NR

15 e a norma NHT 01 C/E Fundacentro.

· **Radiação ionizante:** a Lei 8.270/91 não recepciona a insalubridade por radiação ionizante, e sim a transformação num outro adicional: irradiação ionizante que tem seus critérios definidos pela CNEN.

5.1.5. Radiação não ionizante somente deverá ser considerada se os servidores que manipulam estão expostos à microondas, infravermelho (fornos, solda oxiacetilênica), ultravioleta, (solda elétrica), laser. Apoio legal: anexo 07 da NR 15.

· **Vibrações:** identificar se o ambiente é passível de sofrer vibrações e se isso acontece.

Deverá constar do laudo: o critério adotado para medir; o instrumental utilizado; a metodologia de avaliação; a descrição das condições de trabalho e o tempo de exposição às vibrações,

15.2 (tabela 1).

· **Umidade:** identificar se as atividades são executadas em locais alagados ou encharcados. A caracterização da insalubridade será determinada por avaliação qualitativa, através de simples inspeção do local de trabalho.

A insalubridade se devida será de grau médio (10%).

2- **Químico:** trata-se de avaliação mais complexa com relação à insalubridade, devendo-se considerar não apenas as substâncias constantes no anexo II da NR 15.

Sugere-se, antes de se realizar a avaliação específica por agente químico, uma pesquisa bibliográfica, para saber quais agentes procurar.

Poder-se-á utilizar o método de avaliação das concentrações dos agentes químicos: a amostragem instantânea, de leitura direta ou não, deverá ser feita pelo menos em 10 (dez)

ta, e em laboratório indicar o peso de amostra (p) e a sílica livre cristalizada detectado por difração de raios X (se o ambiente possuir sílica).

A insalubridade, quando devida, é de grau máximo (20%).

Apoio Legal: Normas da ACGIH, NR 06, convenção 162 de OIT, anexo 12 da NR 15.

· **Agentes Químicos:** trata-se de uma avaliação qualitativa envolvendo a relação de atividades e operações envolvendo agentes químicos: arsênio, carvão, chumbo, cromo, fósforo, hidrocarbonetos, mercúrio, silicatos, p-xenilamina, produção de benzidina, beta naftilamina, 4-nitrodifenil, cádmio, tálio, alumínio, benzeno.

Deverá haver a correlação entre a atividade e/ou operação para indicar o nível de insalubridade.

3 **Biológico:** Trata-se de uma avaliação qualitativa envolvendo a relação de atividades e operações envolvendo risco biológico: pacientes em isolamento por doenças infecto-contagiosas; unidades de saúde; laboratórios de análise clínica e histopatológica; gabinetes de autópsias; vísceras de animais; estúbulos e cavalarias; esgoto; lixo urbano incluindo as veterinárias; cemitérios e resíduos de animais deteriorados.

4. Ergonômico:

· **Taxa de iluminação:** Deverá informar a taxa de iluminação do local e correlacionar com a taxa adequada. Informar ainda se as superfícies de trabalho apresentam alta ou baixa refletância.

Ventilação: Indicar a velocidade do ar ou a taxa de renovação do ar. Se a renovação ocorre de forma forçada (ar condicionado ou ventiladores, ou se é natural).

Mobiliário. Descrever de forma sucinta se o mobiliário e a disposição dos computadores estão de acordo com as atividades desenvolvidas.

É reservado um espaço de no mínimo 04 m²/servidor.

O servidor levanta peso?

5. **Mecânico:** deve ser verificado se os problemas de manutenção podem ser causa de algum risco anteriormente descrito.

Foto: Cleide Vilela



resultado da avaliação quantitativa.

A insalubridade de quando constatada será de grau médio (10%).

Apoio legal anexo 08 da NR 15, Norma ISO 2631 e ISO/DIS 5349 e suas substitutas.

· **Frio:** identificar conforme a região climática o que for inferior do mapa oficial do MTb: 15°C para as 1ª, 2ª e 3ª zonas; 12°C na 4ª zona e de 10°C nas 5ª, 6ª e 7ª zonas.

A sua caracterização é determinada por avaliação qualitativa através de simples inspeção do local de trabalho e verificação da proteção adequada ao trabalhador.

A insalubridade quando constatada será de grau médio (10%).

Para uma análise quantitativa deverá ser usada a NR 29, item 29.3,

amostragens, para cada ponto ao nível respiratório do trabalhador. Entre cada uma das amostragens deverá haver um intervalo de no mínimo 20 (vinte) minutos.

Apoio legal anexo II da NR 15, normas NHT 02, 03, 04, 08, 13 e 14 da Fundacentro, das normas da NIOSH.

· **Aerodispersóides:** deve ser considerado para análise o tamanho, se é danosa ao sistema respiratório (< 107m) ou visível (maior que 401m), se a partícula é ou não fibrosa, se é de origem orgânica ou inorgânica; e se o efeito é pneumocônio, tóxico, cancerígeno ou insolúvel não classificado (incômodo).

Para avaliação dos aerodispersóides deverá constar o tempo em minutos que durou a cole-

Adicional de Periculosidade



A palavra perigoso é originária do latim periculosus e significa a situação em que há perigo, que causa ou ameaça perigo, situações em que pode ocorrer perigo de vida. O conceito legal de periculosidade (para explosivos e inflamáveis) é dado pelo art. 193 da CLT: "São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que,

por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado".

O Adicional de Periculosidade corresponde ao percentual de 10% (dez por cento), calculado sobre o vencimento do cargo efetivo do servidor (art. 12 da Lei nº 8.270/91);

Não se deve confundir atividades perigosas com atividades perigosas.

Atividades e Operações Perigosas

As atividades perigosas são aquelas que expõem o servidor (independente do tempo de exposição) à: explosivos (anexo 01 da NR16); inflamável-líquidos com ponto de fulgor igual ou superior a 70°C e inferior a 93.3°C (anexo 02 do NR16); eletricidade de alta tensão, acima de 380Kva (NR10).

O perito deverá avaliar se durante a jornada de trabalho do servidor, o mesmo adentra a área de risco; em entrando, o adicional de periculosidade é justo e deve ser concedido.

O exercício de trabalho em condições de periculosidade assegura ao trabalhador a percepção de adicional de 30% (trinta por cento).

Obs: a Lei 8.270/91 não reco-



nhece a periculosidade por radiação ionizante, tratando-a como um adicional específico.

Adicional por irradiação ionizante

O Adicional de Irradiação Ionizante (AII) é devido quando o servidor desenvolve as suas atividades em áreas onde há fonte de irradiação, compreendendo desde a produção, manipulação, utilização, operação, controle, fiscalização, armazenamento, processamento, transporte até a respectiva deposição, bem como as demais situações definidas como de emergência radiológica;

O Adicional será, também, devido ao servidor no exercício de Cargo de Direção (CD) ou Função Gratificada (FG), desde que esteja enquadrado nas condições acima; O Adicional de Irradiação Ionizante (AII) somente será concedido mediante apresentação de laudo técnico emitido por comissão interna, constituída especialmente para esta finalidade, de acordo com as normas da Comissão Nacional de Energia Nuclear (CNEN);

O AII é devido, independentemente do cargo ou função, quando o servidor exercer suas atividades em local reconhecidamente como de risco potencial, de acordo com o laudo técnico; Os servidores que, no exercício das atividades do cargo, fiquem expostos às irradiações ionizantes serão submetidos a exames médicos a cada seis meses; O AII será calculado tendo por base o valor do vencimento básico do cargo efetivo do servidor, nos per-



centuais de 5%, 10% ou 20%, conforme dispuser o laudo técnico; Todos os cálculos devem estar baseados em 2.000 horas de trabalho por ano civil; Sempre que houver alteração nas condições técnicas, determinantes da concessão do AII, haverá revisão do seu percentual; Se descaracterizadas as condições iniciais que ensejaram a concessão do AII, cessará o direito à sua percepção.

Base Legal

Artigos 68, 72 e 79 da Lei nº 8.112/90.

Artigo 12 da Lei nº 8.270/91.

Decreto nº 877/93 (regulamentador do artigo 12 da Lei 8.270/91).

Deverá atender às normas da CNEN, expostas no anexo do Decreto 877 de 21 de 07 de 1993.

**Não importa os
obstáculos, siga
seu caminho**

www.sintufg.org.br

A SAÚDE DO TRABALHADOR NA UFG



Até o ano de 1998 o mapeamento do grau de risco que concedia adicional de insalubridade e periculosidade, era realizado pelo Serviço Médico da Procom/UFG. A partir de julho de 98 foi criado o Serviço de Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), tendo como objetivo a atenção a segurança e saúde do trabalhador e manutenção da sua integridade física e mental e, por consequência, influenciar na qualidade de vida do trabalhador (aos problemas relacionados às doenças do trabalho e aos acidentes de trabalho que envolvem os servidores da

UFG).

Médicos e enfermeiras do trabalho foram liberados pelo HC para que pudessem desenvolver suas atividades no SESMT. Através de convênio com a FUNAPE os técnicos do trabalho se juntaram a equipe.

Em 2004 a UFG realizou um novo mapeamento que culminou em um processo desgastante com um grande número de servidores insatisfeitos, gerando 202 mandados de segurança, com 10 servidores por mandado, totalizando 2020 servidores.

Para subsidiar a sua assessoria jurídica nesses processos, o SIN-UFG constituiu uma Comissão composta

por João Alcione Cardoso Santos - Biomédico-Sanitarista, Wesson Guimarães - Químico, Alexandrina Maria N. G. Adorno - Enfermeira, Prícila Gomes Santana Silva - Enfermeira do Trabalho, Anita Bernardes Da Silva - Enfermeira do Trabalho, Patrícia Lorena da S. N. Guimarães - Médica Veterinária, Afonso Henrique Miranda - Médico Veterinário, Tereza Yoshie Ikegami - Médica do Trabalho, Deusair Rodrigues dos Santos - Engenheiro do Trabalho e Leila Abou Salha - Farmacêutica.

Esta Comissão concluiu que não houve um levantamento das condi-

ções ambientais nos locais de trabalho a fim de detectar agentes agressivos à saúde do trabalhador da UFG, bem como, a caracterização das atividades em setores insalubres ou perigosos, particularmente, nos locais críticos como HC, IPTSP, Escola de Veterinária, Faculdade de Farmácia, entre outros. Não estando, portanto, de acordo com a NR-9 que considera os AGENTES QUÍMICOS e os AGENTES BIOLÓGICOS prejudiciais à saúde do trabalhador nas suas atividades e exposições aos fatores de riscos e doenças ocupacionais.



SINT-UFG VIGILANTE

Mediante a manifestação de insatisfação de parte dos/as filiados/as, lotados/as no HC, o SINT-UFG se movimentou para acompanhar o andamento do mapeamento de insalubridade em desenvolvimento na UFG. Desde já, estamos levantando argumentos para questionar o trabalho realizado no interior do HC.

Em reunião com o Reitor, Prof. Edward Madureira e o Diretor, Prof. José Garcia, acompanhando filiados e filiadas do HC, a direção do SINT-UFG verificou que foram constatados, novamente, falhas sérias, que precisam ser revistas, sob pena de ocorrências de novas injustiças.

O acordado com a direção do HC é de confecção de um levantamento, departamento por departa-

mento, dos trabalhadores e trabalhadoras que foram contemplados e não contemplados no mapeamento concluído recentemente, para, em tempo hábil, ser providenciado os recursos daqueles que não foram contemplados, embora, sejam lotados e desenvolvem atividades semelhantes de risco, mais pelo fato de exercerem cargos administrativos e estarem em desvio de função, não foram considerados. Uma verdadeira aberração.



Foto: Stênio

Outra questão acordada, desta vez, com os filiados e filiadas é a disposição de luta do SINT-UFG, para que se

faça justiça neste novo mapeamento, pagando o que é de direito aos trabalhadores/as que exercem suas atividades em áreas de risco na UFG, nem que para isso devamos usar de nossos instrumentos de

pressão e jurídicos, como ocorreu em 2004 quando ajuizamos 202 mandados de segurança.

O objetivo do SINT-UFG, nesta fase

de conversas, é evitar que este tipo de procedimento, desnecessário do nosso ponto de vista, se repita mais uma vez. Para tanto, basta considerar o que consta do Manual para os Serviços de Saúde dos Servidores Públicos, na pág 144 e 145, ao estabelecer no Modelo para Elaboração de Avaliação Ambiental com Vistas a Concessão dos Adicionais de insalubridade, Periculosidade, Irradiação Ionizante e Gratificação da Raio X, que "definimos como postos de trabalho o ambiente em que se encontra o servidor assim como as condições em que desenvolve suas funções /atividades". Portanto, o que deve ser considerando é o ambiente de trabalho onde o servidor exerce suas **atividades** e não o **cargo** que ele ocupa na Instituição.