

# Direção sindical entrega reivindicações à Reitoria

A diretoria do Sintufrij reafirma sua posição contra o projeto Future-se do governo Jair Bolsonaro, tema que será pauta da assembleia do dia 6 de agosto.

Ao longo da História, o Sintufrij organizou uma concepção de movimento sindical que vai muito além das lutas por melhorias salariais. A construção de um espaço democrático e solidário, os debates sobre condições de trabalho e saúde do trabalhador, acesso à cultura, esporte e lazer, qualificação profissional e educação pública, gratuita e de qualidade fazem parte do acúmulo construído pelo movimento dos técnicos-administrativos em educação.

Neste sentido, apresentamos este documento sistematizando as discussões realizadas com a categoria e a opinião da direção sindical, apresentando políticas efetivas que visam construir uma universidade cada vez mais forte, tornando-a um espaço seguro para a comunidade acadêmica, melhorando as relações de trabalho, democratizando os seus processos e aumentando a eficiência dos seus serviços, possibilitando o melhor exercício da sua vocação: a produção científica e tecnológica socialmente referenciada e o exercício do pensamento crítico e do debate democrático.

## Democracia

Consideramos que o próximo período exige decisões de afirmação da autonomia universitária. Uma delas é a alteração do Estatuto da UFRJ para incluir, entre os conselhos superiores, um Conselho Superior de Administração e Gestão de pessoal. Para que cumpra seus desafios estratégicos, deve ser composto paritariamente por docentes, técnicos-administrativos e estudantes; deve também contar com uma parcela de representantes da sociedade organizada, fortalecendo a dinâmica democrática e socialmente referenciada.

É importante conhecer e reconhecer a instituição universitária como um sistema complexo

que conta com profissionais de quase todas as áreas do conhecimento. A política e a gestão de pessoal devem considerar a singularidade e a diversidade profissionais e ao mesmo tempo a unidade coletiva que deriva da atuação no mesmo ramo de atividade – a educação superior nas suas três faces indissociáveis: o ensino, a pesquisa e a extensão.

Pensar, formular, debater e implantar uma política de pessoal pressupõe, de um lado, escolhas políticas e institucionais, bem como objetivos estratégicos; e, de outro lado, conhecimento do impacto da conjuntura em que se vive.

Uma política de gestão financeira e de pessoal não pode abstrair os desafios conjunturais, mas deve mirar nos objetivos estratégicos da instituição com respeito e valorização profissional das servidoras e servidores. Para ser reconhecida, deve ser amplamente debatida e validada por aquelas e aqueles a que se destina, bem como com a participação dos usuários da instituição.

## Saúde do trabalhador e condições de trabalho

Mais que nunca temas como condições de trabalho, saúde ocupacional, democracia nas relações de trabalho e o necessário enfrentamento das odiosas práticas de assédio sexual e moral precisam ser tratados. As soluções pactuadas para estes temas colaboram para construir a unidade necessária para o enfrentamento dos ataques estratégicos que põem em risco a universidade pública brasileira.

Desde o início de 2018 realizamos trabalhos e estudos em relação às condições da saúde e segurança do trabalho em diversas unidades. Neste período, observamos irregularidades e

**Mais que nunca temas como condições de trabalho, saúde ocupacional, democracia nas relações de trabalho e o necessário enfrentamento das odiosas práticas de assédio sexual e moral precisam ser tratados. As soluções pactuadas para estes temas colaboram para construir a unidade necessária para o enfrentamento dos ataques estratégicos que põem em risco a universidade pública brasileira.**

não cumprimento de normas e procedimentos que visam evitar acidentes e minimizar os riscos e danos à saúde do trabalhador.

Na gênese do problema existe uma divergência conceitual com a concepção que historicamente baliza o trabalho da PR-4: para o Sintufrrj, segurança do trabalho e saúde do trabalhador não podem ser encaradas apenas como uma questão econômica, onde os adicionais ocupacionais representam maior ou menor peso na folha de pagamento da universidade. Esta polêmica é o centro do conflito sindicato x administração. Consideramos que a leitura política que a PR-4 faz das normas regulamentadoras é burocrática, não leva em consideração as complexidades da dinâmica do trabalho na universidade e se desdobra em metodologias equivocadas e prejudiciais ao trabalhador.

A metodologia aplicada pela CPST na confecção dos laudos de periculosidade e insalubridade leva em consideração exclusivamente o que o técnico ou engenheiro está vendo naquele exato momento. Só que a universidade não é uma unidade fabril uniforme, onde os aspectos de produção são constantes e lineares. Para uma avaliação real dos riscos enfrentados pelo servidor, deve-se levar em consideração o desenvolvimento do trabalho ao longo do tempo, principalmente em casos de servidores que trabalham com pesquisas, onde as várias fases tornam os riscos dinâmicos.

Existem normas e critérios para aplicar os adicionais de insalubridade e periculosidade; resumidamente, os adicionais são pagos quando não se pode eliminar o risco – que pode ser agressivo de forma degenerativa ou (no caso da periculosidade) imediato. Essas normas e critérios são estabelecidos pelas NRs (NORMAS REGULAMENTADORAS), e, no caso da UFRJ, com a complementação da ON 4, de 2017. Entretanto, como toda lei, está sujeita a interpretação. Divergimos da opinião corrente na universidade em dois principais pontos: a definição de CONTATO e a definição de PERMANENTE.

CONTATO, aos olhos da UFRJ, é considerado quando há contato DERMAL, principalmente em relação ao risco biológico entre servidor x paciente, não levando em conta o contato respiratório. Em nosso entendimento, tal interpretação já apresentada pela CPST em diversas ocasiões é um erro gravíssimo, principalmente em enquadramento de risco de áreas hospitalares. O contágio em doenças como pneumonia e meningite se dá principalmente pelo sistema respiratório, além de riscos químicos diversos com poeiras, névoas e afins.

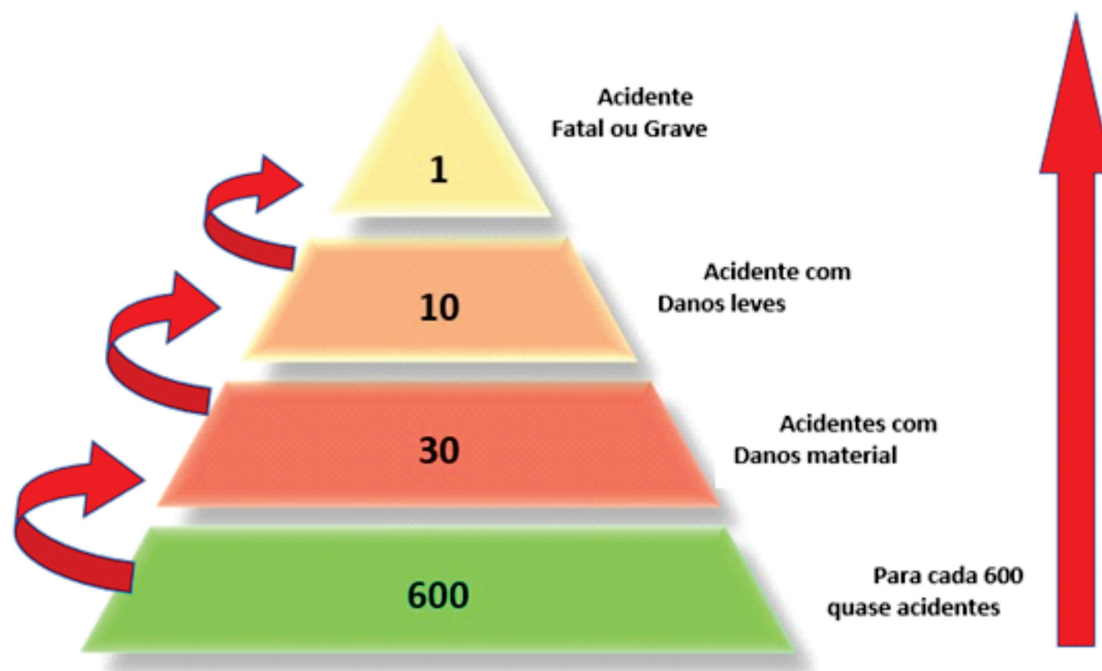
PERMANENTE, aos olhos da UFRJ, é quando o trabalho e a exposição ocorrem ininterruptamente durante toda a jornada de trabalho. Isto exclui quase todas as tarefas da universidade dos

parâmetros da definição. No nosso caso, as atividades são dinâmicas e mudam em sua velocidade, quantidade e frequência a todo o tempo. Permanente, no entanto, também é aquilo que é contínuo; exigir que para o recebimento do adicional o servidor deverá estar exposto o tempo todo significa, na prática, expor o trabalhador aos riscos de saúde e segurança sem que ele seja remunerado por isto como manda a lei.

Neste período também pudemos observar a inexistência de sistemas de identificação, controle e extinção de risco formulada por alguns documentos muito importantes, como o PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais), também determinado por lei nas NRs, especificamente na 9ª Norma. Além deste programa, também observamos a inexistência do PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional). Ambos são de suma importância para podermos evitar acidentes e cuidar da saúde do trabalhador; neste último abordamos os exames periódicos, outro fator problemático da instituição e que deve ser rapidamente revisto, não só para evitar processos, mas, principalmente, para monitorar a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras da UFRJ.

### Brigadas de incêndio: uma política institucional

É muito raro identificarmos ações de prevenção por parte da CPST, e isso vem agravando os quadros de insegurança dos institutos. Segundo a teoria de Bird e sua pirâmide, estamos à beira de mais um acidente grave (ou mesmo fatal). Assim como em inúmeros outros casos, a segurança do trabalho também é um fenômeno previsível; de acordo com os números do CCS e a teoria de Bird, o risco de acidente é muito elevado. Veja o gráfico abaixo:



**Na gênese do problema existe uma divergência conceitual com a concepção que historicamente baliza o trabalho da PR-4: para o Sintufrrj, segurança do trabalho e saúde do trabalhador não podem ser encaradas apenas como uma questão econômica, onde os adicionais ocupacionais representam maior ou menor peso na folha de pagamento da universidade. Esta polêmica é o centro do conflito sindicato x administração.**

No CCS já foram registrados mais de 640 quase acidentes, muito deles prevenidos pela presença da brigada de incêndio; 54 incêndios com dano material e mais de 14 acidentes leves envolvendo servidores e terceirizados. Este quadro precisa ser urgentemente alterado.

A Comissão Interna de Segurança e Saúde do Servidor Público também é fundamental para a política de prevenção. Os critérios preestabelecidos pela universidade dificultam a implantação das comissões por meio de eleições, pois o processo deve ser convocado pela direção da unidade. Além disso, diversos problemas dificultam a formação dos servidores que atuarão na CISSP: a CPST alega não ter condição operacional de aplicar o treinamento; a carga horária excessiva (e desnecessária) dificulta o voluntariado. Sugerimos que o processo de eleição da CISSP seja responsabilidade dos próprios servidores auto-organizados. Quanto aos treinamentos, a reformulação e redução da carga horária é imperativa, assim como a ampliação da oferta. O treinamento deve ser promovido de forma ampla pela PR-4/CPST, podendo ser aplicado por um profissional servidor habilitado da área de segurança do trabalho e posteriormente validado pela CPST.

A proposta é descentralizar os serviços de perícia, medidas de prevenção e educação, otimizando o trabalho dos técnicos nos centros. Hoje, a política de “todos fazendo tudo” sobrecarrega o técnico em segurança e torna todo o processo pouco eficiente. Com a mudança da organização e metodologia, a UFRJ poderia obter resultados mais satisfatórios e melhorar significativamente a imagem da CPST com os servidores da instituição. Cabe lembrar que a política que propomos é empregada em diversas instituições com peculiaridades semelhantes às da UFRJ.

Após a tragédia do Museu Nacional e os inúmeros casos de princípios de incêndio registrados pelos institutos, a segurança contra incêndio e pânico é um assunto que está nos corredores da UFRJ. As brigadas de incêndio precisam ser urgentemente reconhecidas como institucionais. A universidade só não tem em seu histórico mais um acidente grave, com vítimas e danos incalculáveis no CCS, por conta da atuação da brigada de incêndio. Precisamos tornar a ampliação das brigadas uma política institucional, com sistemas de combate a incêndio, treinamento de todo seu corpo de servidores e de alunos para saberem lidar com situações de risco e pânico; precisamos criar protocolos, sistemas, rotas de fuga e todo aparato técnico possível.

## Reorganização do trabalho/turno contínuo

Em paralelo, precisamos impulsionar o processo de reestruturação do trabalho na universidade. Em algumas universidades federais

do Nordeste, em Mato Grosso, em Uberlândia (MG), a implantação já está em andamento. O entendimento do Sintufjrj sobre essa questão essencial para o nosso dia a dia é que a produção da universidade não pode ser aferida por meio de ponto eletrônico.

As características do nosso fazer são complexas demais e não podem ser engessadas (ou compreendidas) por mecanismo tão burocrático.

Quando o TCU indaga aos docentes sobre a forma como organizam o seu trabalho, a resposta é que eles planejam o seu trabalho a cada semestre. O que propomos é que os técnicos-administrativos da UFRJ recebam o mesmo tratamento que os seus docentes.

Diante desse entendimento, a universidade aceitou a discussão sobre a reestruturação da jornada de trabalho com turno contínuo que permita a implantação das 30 horas, como garante a legislação.

O Decreto nº 4.836/2003 estabelece a possibilidade da jornada de 30 horas com turnos contínuos onde ocorre atendimento ao público de 12 horas.

Afirmamos que a institucionalização da jornada de trabalho em turnos contínuos, sem redução de salário, é uma das bandeiras do Sintufjrj. As vantagens são todas:

**1** – A reestruturação do trabalho em turnos contínuos acaba com o fantasma do ponto eletrônico. Ele virá, mas estará institucionalizado dentro da realidade da reorganização do nosso trabalho.

**2** – Esta reorganização vai resultar numa apropriação do fazer laboral com o controle de todas as etapas das tarefas realizadas. O servidor terá mais poder sobre o próprio trabalho.

**3** – Com a implantação da reestruturação da jornada de trabalho com turno contínuo, vai aumentar a produtividade e reduzir as situações que levam ao assédio moral.

A administração anterior deu início ao processo de reorganização da jornada e implementação do turno contínuo seguindo o seguinte roteiro:

**1** – É aberto na unidade o processo de discussão sobre a reestruturação da jornada de trabalho com turno contínuo. São estudadas as necessidades de trabalho da referida unidade.

**2** – Encerrada a discussão na unidade, o processo é enviado à PR-4 para apreciação.

**3** – Na próxima e última etapa, a PR-4 envia o processo à Procuradoria para que um parecer seja dado. A Procuradoria é a Advocacia Geral da União (AGU). Com parecer favorável, o processo está institucionalizado e a reestruturação do trabalho com turno contínuo e 30 horas estão autorizadas.

**Divergimos da opinião corrente na universidade em dois principais pontos: a definição de CONTATO e a definição de PERMANENTE. CONTATO, aos olhos da UFRJ, é considerado quando há contato DERMAL, principalmente em relação ao risco biológico entre servidor x paciente, não levando em conta o contato respiratório. Em nosso entendimento, tal interpretação já apresentada pela CPST em diversas ocasiões é um erro gravíssimo, principalmente em enquadramento de risco de áreas hospitalares. O contágio em doenças como pneumonia e meningite se dá principalmente pelo sistema respiratório, além de riscos químicos diversos com poeiras, névoas e afins.**

Portanto, o processo estará referendado, de acordo com a legislação.

No entanto, alguns diretores de unidades decidiram, de forma unilateral, que o turno contínuo não será discutido. Precisamos enfrentar esta combinação de autoritarismo com atraso. O direito dos trabalhadores de discutirem e refletirem coletivamente sobre a melhor forma de distribuir e realizar tarefas para garantir entrosamento e eficiência deve estar garantido.

Além disso, a AGU já julgou vários processos encaminhados nas unidades. No caso das negativas, as comissões locais não conseguem acessar a justificativa da decisão da AGU, blo-

queando a possibilidade de reestruturação.

É urgente, portanto, a retomada do pleno funcionamento da Comissão Institucional formada para impulsionar o processo, garantindo que as unidades sejam visitadas (várias delas já solicitaram a presença da comissão), dando segurança institucional e empoderando a auto-organização dos trabalhadores.

A discussão da reestruturação da jornada de trabalho com 30 horas é a resposta à mediocridade de vincular a produção ao controle eletrônico da frequência, e uma política robusta de promoção do bem-estar e do trabalho digno, além de aumentar a produção e a eficiência dos serviços prestados ao público.



**Coordenação do Sintufrj**  
**Gestão Ressignificar**

**PERMANENTE, aos olhos da UFRJ, é quando o trabalho e a exposição ocorrem ininterruptamente durante toda a jornada de trabalho. Isto exclui quase todas as tarefas da universidade dos parâmetros da definição. No nosso caso, as atividades são dinâmicas e mudam em sua velocidade, quantidade e frequência a todo o tempo. Permanente, no entanto, também é aquilo que é contínuo; exigir que para o recebimento do adicional o servidor deverá estar exposto o tempo todo significa, na prática, expor o trabalhador aos riscos de saúde e segurança sem que ele seja remunerado por isto como manda a lei.**