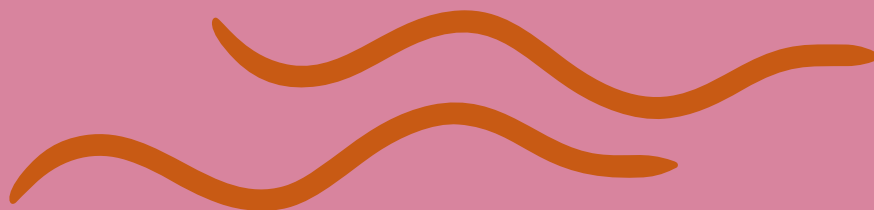




*Cartilha de direitos  
dos/as servidores/as*  
**RJU DO HC-UFU**



## *Introdução*

Durante os seus mais de 30 anos de representação sindical o SINTET-UFU conquistou novos direitos e impediu a violação de vários direitos dos/as servidores/as do HC-UFU. Visando seguir na luta em defesa da categoria apresentamos o presente material como um resumo esquemático dos principais direitos e temas pleiteados pelo sindicato em favor dos/as funcionários estatutários do Hospital de Clínicas.

Diversos dos temas e ações apresentados nesse documento já estão judicializados e têm obtido êxito inclusive na forma de Ações Coletivas, ou seja, em favor de toda a categoria, demonstrando assim a importância e segurança jurídica advindas da sindicalização.



## *Descontos previdenciários indevidos*

Desde 2019 o jurídico do SINTET-UFU vem obtendo êxito definitivo em diversas ações que visam impedir o desconto previdenciário indevido em diversas verbas remuneratórias dos/as servidores/as, as quais incidem principalmente, mas não somente, sobre o Adicional de Plantão Hospitalar (APH).

Tais demandas se encontram em estado avançado, sendo que dezenas de colegas já receberam o retroativo devido, além disso, a maioria absoluta dos servidores não está mais sofrendo tais descontos no contracheque.

Em todo caso, nas situações em que o/a servidor/a não ingressou com a solicitação do fim do desconto e pagamento do retroativo ainda é possível requerer tais valores via setor jurídico da entidade.

## *Desvio e acúmulo de função*

Outra situação muito recorrente no Hospital é a prática do desvio ou acúmulo de funções, sendo que é importante distinguir os dois fenômenos.

O desvio de função se dá quando um/a servidor/a é empossado em um determinado cargo, mas no decorrer de sua vida profissional, seja em razão do aprimoramento de sua capacitação pessoal ou até mesmo pela alteração do quadro de pessoal, esse/a passa a desempenhar um papel distinto do que consta na descrição do cargo para o qual deveria receber uma maior remuneração.

Não faltam exemplos de situações assim no cotidiano, **como auxiliares de enfermagem que atuam como técnicos/as de enfermagem ou enfermeiros/as, técnicos/as de enfermagem que atuam como enfermeiros/as e até pessoas que há muitos anos assumiram cargos de serviços gerais e passaram a atuar na assistência ao paciente.**

Já o acúmulo de função se dá quando um/a servidor/a passa a assumir novas funções, geralmente mediante a redução de pessoal, sem que haja o respectivo aumento salarial.

Em ambos os casos o/a servidor/a pode fazer jus ao pagamento da diferença salarial correspondente, bem como receber os reflexos de tal acréscimo em todos os seus direitos, como 13º, 1/3 de férias e descanso semanal remunerado.

## *Assédio Moral, Sexual e discriminações correntes*

Por mais injustas e abjetas que sejam tais condutas, ainda ocorre no cotidiano diversas situações de assédio moral, sexual ou discriminações diversas, sendo absolutamente fundamental denunciar e proteger as vítimas de tais ações opressivas e ilícitas.

Para tanto, é importante conhecer e identificar quando tais situações tomam lugar no ambiente de trabalho, formando uma verdadeira rede de apoio e suporte para colegas vítimas das mais diversas formas de assédio ou discriminação.

No espaço dessa cartilha não é possível pormenorizar todas as condutas que se enquadrariam como assédio moral, sexual ou discriminação, mas importa reforçar que nenhuma humilhação, tratamento diferenciado e prejudicial, toques, falas, abordagens ou pressões inadequadas devem ser normalizadas no ambiente de trabalho.

Em tais casos é direito da vítima gravar e registrar tais ações, mesmo sem o conhecimento do agressor, e o Sindicato se encontra à disposição 24 horas por dia para socorrer tais graves ameaças aos Direitos Fundamentais.

## Saúde e segurança do trabalho

Um dos principais papéis da legislação laboral é garantir a saúde e a segurança do/as trabalhadores/as. No âmbito da assistência à saúde a importância das normas de saúde e segurança do trabalho é ainda mais elevada.

Há uma série de normativas que regulamentam o trabalho em ambientes especiais, como é o caso do Hospital de Clínicas, mas infelizmente muitas dessas são desrespeitadas no dia a dia da instituição.

Seria inviável incluir no âmbito deste breve material todos os dispositivos existentes em tal sentido, mas vale destacar o papel e disponibilidade do Sindicato para ser acionado mediante qualquer indício de situação que viole a saúde ou a segurança do/a trabalhador/as.



## Insalubridade

Outra violação comum de direito que é observada na realidade do Hospital de Clínicas é o pagamento menor ou até mesmo o não pagamento de adicional de insalubridade em situações em que o mesmo é devido.

Assim, vale destacar que no ambiente hospitalar para servidores públicos o mínimo que deve ser pago é 10% da remuneração, sendo que **em áreas onde há o contato permanente com doentes isolados por portarem doenças infectocontagiosas, como pode ocorrer na UTI, MI e áreas de atendimento à COVID-19, a insalubridade deve ser paga no grau máximo, ou seja, 20% sobre as verbas remuneratórias percebidas.**

## *Redução da jornada por exposição à radiação, acumulação de gratificações por atuação com Raio-X e adicional de insalubridade*

Outro importante direito que tem sido garantido pela entidade sindical é a redução da jornada de trabalho pessoas expostas à radiação (24 horas semanais), bem como a acumulação do recebimento de adicional de insalubridade (radiação ionizante) com a gratificação por labor com raio-x nos setores pertinentes.

Tal conquista se mostra importante não só pela garantia da melhoria da remuneração do/a servidor/as, mas também pelo importante papel de resguardo da saúde do/a profissional exposto/a em tais circunstâncias.



## *Direito de recebimento do Abono de Permanência*

Quanto o/a servidor/a adquire o direito de aposentar, mas decide permanecer na ativa, faz jus ao recebimento de uma gratificação no mesmo valor da contribuição previdenciária que lhe é descontada. Tal direito denomina-se abono de permanência.

Ocorre que diversas situações levam a Universidade a não reconhecer e adimplir tal abono, como por exemplo, a não consideração de trabalho insalubre fora da própria UFU.

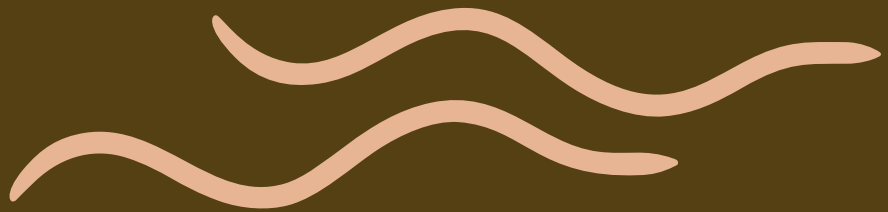
Nestes casos é sempre importante que o/a servidor/a procure o jurídico do Sindicato para que possa verificar sua situação previdenciária e requerer tal direito.

## *Tema 942 e demais questões previdenciárias*

Com a absurda retirada de direitos promovida pela reforma administrativa muitos/as servidores/as estão em dúvida acerca de suas possibilidades de aposentadoria, além de diversas vezes ficarem prejudicados/as por interpretações normativas restritivas impostas pelo governo federal.

Nesta seara há diversos mecanismos que podem beneficiar o/a servidor/a como a aplicação do tema 942, decisão do Supremo Tribunal Federal que converte o tempo de labor insalubre em comum, multiplicando o tempo trabalhado em condições especiais.

Assim, sempre que surgir qualquer dúvida acerca da aposentadoria o sindicalizado do SINTET-UFU pode procurar a entidade para tomar a melhor e mais informada decisão.



*Inclusão do abono de permanência no 13º e 1/3 de férias, fator 200 para cálculo da hora noturna, fim do desconto no auxílio creche, correção do pis/pasep e diversas outras ações coletivas*

O SINTET-UFU, em favor de sua categoria, ingressou e corriqueiramente ingressa com diversas ações coletivas, como: Inclusão do Abono de Permanência no 13º e 1/3 de férias, fator 200 para cálculo da hora noturna (uma vez que a UFU vem considerando a divisão por 240 horas, em descompasso com a carga de 40 horas semanais), fim do desconto no auxílio Creche, correção do PIS/PASEP, correção do FGTS, contra equívocos em descontos previdenciários e muitas outras.

Diversas dessas ações tem alta chance de êxito e uma vez julgadas procedentes beneficiam todos/as os sindicalizados/as ao SINTET-UFU, sendo que não sindicalizados podem ser excluídos dos efeitos positivos de tais ações.

## *Ingressar com processos pleiteando direitos pode atrapalhar a aposentadoria?*

Ingressar com processos requerendo direitos na justiça **não** atrapalha, impede ou trava a aposentadoria do/a servidor/a. O que pode atrasar ou impedir que o/a funcionário/a público/a se aposente é caso esse/a sofra um processo por algum descumprimento de dever ético ou disciplinar. Jamais o acesso à justiça pode prejudicar quem o faz por pleitear alguma questão em seu favor, uma vez que demandar o que lhe é justo e garantido constitucionalmente é um exercício regular de um direito.



## *Conclusão*

A única garantia que o/a servidor/a possui do respeito aos seus direitos é a luta e mobilização entorno da manutenção e expansão de tais garantias. Neste âmbito o papel sindical é primordial na garantia do respeito à dignidade do serviço público.

A sindicalização garante não só a segurança jurídica de estar incluído/a em todas as ações coletivas da entidade sindical, mas muito mais importante do que isso, fortalece a representação coletiva na conquista de avanços para toda a categoria.

Visando contribuir para a consolidação de todos os direitos dos/as servidores/as públicos/as o SINTET-UFU atua na representação política e jurídica da categoria e se encontra totalmente à disposição para tender a toda a sua base. Para tanto, reforçamos os nossos canais de atendimento:

**Telefone: (34)3214-1649**

**Endereço: Rua Salvador, número 995, Bairro Aparecida, Uberlândia/MG**

**E-mail: [secretaria@sintetufu.org](mailto:secretaria@sintetufu.org)**



**SEDE ADMINISTRATIVA E SOCIAL:**  
**RUA SALVADOR, 995, APARECIDA, CEP: 38400-757**  
**UBERLÂNDIA/MG - TELEFONE/WHATSAPP: (34) 3214-1649**  
**SECRETARIA@SINTETUFU.ORG | WWW.SINTETUFU.ORG**  
**WWW.FACEBOOK.COM/SINTET.UFU | WWW.INSTAGRAM.COM/SINTETUFU**

Gestão "Luta, Organização e Resistência" - Gestão 2022-2023 | Coordenação Geral: Maria Cristina Lima e Silva; Norton Nunes; Robson Luiz Carneiro | Coordenação de Administração e Finanças: Flávia Maria da Silva Santana; Lázaro Manoel Rodrigues | Coordenação de Formação e Relações Sindicais: Alexandra Oliveira; Wanderson Fagundes | Coordenação de Imprensa e Comunicação: Lucas Pires Rodrigues; Márcia Dutra Ramos Silva | Coordenação de Políticas Sociais e Antirracismo: Guilherme Augusto Gomes; Nalim Solimar Leite | Coordenação de Assuntos das Fundações: Cleide Maria de Jesus; Fernanda Rosa dos Santos | Coordenação de Assuntos de Aposentados: Ariosvaldo Pereira Lima; Noemi Gonçalves dos Santos | Coordenação de Esporte, Cultura e Lazer: João Lucas de Paula Batista; Vinicius Augusto Manalischi | Coordenação de Assuntos Jurídicos e Relações de Trabalho: Gilberta Maria Pires de Oliveira e Souza; Junamappe Silva Cardoso Mendes | Coordenadores Suplentes: Ana Lúcia Ribeiro Golçalves; Gabriel do Couto Almeida; Janaína Aparecida de Paula; Lorrayne da Silva Brito; Lourdes do Val Reis | Conselho Fiscal: Efetivos - Elizete Mendes Rosa; João Fernandes da Silva; Rodrigo Soares Porto | Suplentes - James Soares; Maria Nazaré Lima Alves; Vilmar Martins Júnior | Assessoria Política: Alexandre Igrecias | Assessoria Técnica: Rosane Herdy | Assistentes Administrativo: Nilda Moreira; Jhonatan Soares | Assistente Financeira: Flávia Diniz | Jornalistas: Raissa Dantas de Sousa (MTB 20058/MG); Lorena Martins | Motorista: Jones Wayne da Silva | Serviços Gerais: Elaine Aparecida Lopes | Diagramação: Raissa Dantas de Sousa

**Você gostaria de saber mais sobre algum tema tratado pelo departamento jurídico?  
Escreva para: [juridicosintetgilberta@gmail.com](mailto:juridicosintetgilberta@gmail.com)**