

jornal do

UNIFICADOS

Sindicato Químicos Unificados de Campinas, Osasco, Vinhedo e Regiões

www.quimicosunificados.com.br

nº 48 agosto de 2011

O PERVERSO ASSÉDIO MORAL

página 7



Festa Julina reúne 6 mil

página 5

ENTREVISTA: O juiz do trabalho Mauro Vasni Paroski fala sobre processos de assédio moral e condenação das empresas que o praticam

página 8

GALVANI: Após perder votação na PLR, ela faz maracutaia e tenta que chefes dessem voto por duas vezes

página 3

NATURELLE: Atraso na produção e pressão faz empresa atender reivindicações

página 3



Norival Cunha, dirigente do Unificados, fala na Unilever

UNILEVER: A luta por redução da jornada e melhor qualidade de vida para os trabalhadores

página 4

MEIO AMBIENTE: Romaria em defesa do Aterro Mantovani, contaminado por multinacionais

página 5



Foto aérea do Aterro Mantovani, em Santo Antonio de Posse

Importante é você!

O Unificados é um dos sindicatos mais bem estruturados do Brasil.

Sua administração é bem organizada e informatizada. Seu departamento jurídico conta com advogados nas regiões de Campinas, Osasco e Vinhedo.

A saúde é um dos pontos de honra do Unificados, e é referência para diversas outras entidades. Conforme reportagem na edição anterior do **Jornal do Unificados**, com assessores médico e engenheiro de segurança no trabalho o sindicato está plenamente equipado para fazer vistorias das condições no local de trabalho. E exigir que as irregularidades sejam superadas e, se for o caso, acionar o Ministério Público.

A comunicação entre o sindicato e a categoria se dá por edições a cada quinze dias do **Jornal do Unificados**, mais materiais impressos específicos para determinada fábrica ou região. O site é de fácil acesso, traz muitas informações e orientações, e também é um canal para que o trabalhador fale com o sindicato para esclarecer dúvidas

ou fazer denúncias.

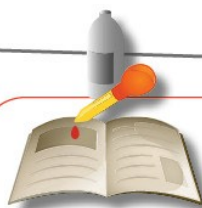
A secretaria de Política Sindical possui material impresso e audiovisual, que utiliza em cursos sobre sindicalismo e política aos trabalhadores, de como ser um eficiente cipeiro sob o ponto de vista e a necessidade dos trabalhadores e de como promover a organização no local de trabalho. E a secretaria também organiza a participação do Unificados nas lutas dos movimentos sociais, populares e de meio ambiente, inclusive Internacionalmente.

Tudo isso é importante? É! Mesmo porque tudo isso é uma conquista da categoria química da base do Unificados, por meio da sindicalização.

No entanto, é você que com ativa participação nas mobilizações, nas lutas e com denúncias coloca toda esta grande máquina do Unificados para funcionar a todo vapor. É sua participação consciente e efetiva que traz novas conquistas e mais avanços nos direitos.

Portanto, pense muito nisso: na luta sindical, o importante é você, companheira e companheiro!

A diretoria



Dose certa

E o dinheiro?

Segundo o Cadastro de Empresas Inidôneas ou Suspensas (Ceis), coordenado pela Controladoria-Geral da União (CGU), atualmente 590 empresas estão impedidas de negociar com o governo. Em 2009, 350 empresas faziam parte da mesma lista.

A declaração de inidoneidade é a mais grave punição imposta às empresas que descumprem contratos firmados com órgãos públicos. Cerca de 45% do total, 266 empresas, não têm previsão de tornar a prestar serviços a órgãos governamentais.

Justiça

Dia 14 de julho o julgamento de assassinos da ditadura argentina foi transmitido por TV aberta. Os assassinos foram julgados por 156 sequestros cometidos entre abril de 1976 e setembro de 1978. Dois dos sete torturadores foram condenados à prisão perpétua. Os outros ficarão presos por pelo menos 20 anos.

Democracia?

O SBT não está mais exibindo os depoimentos que iam ao ar no final de cada capítulo da novela *Amor e Revolução*. Muitos afirmam que a emissora não aguentou a pressão dos militares em cima da novela, que

trata do período da ditadura militar no Brasil. Entre as pessoas que deram depoimentos estavam José Dirceu e Carlos Araújo, ex-marido da presidente Dilma Rousseff.

Marx no cinema

Já está disponível em português a megaprodução do cineasta alemão Alexander Kluge intitulada *Notícias de Antiguidades Ideológicas: Marx, Eisenstein, O Capital*. O diretor marxista, associado à criação do Novo Cinema Alemão, nos anos 1960, realiza o sonho do diretor russo Eisenstein, enfrentando o desafio de transpor para a tela as principais ideias contidas no estudo de Marx.

Água

Organizado pelo Movimento dos Atingidos por Barragens, foi realizado em julho na Universidade Federal do Rio de Janeiro o Seminário Internacional: *Panorama político Sobre Estratégias de Privatização da Água na América Latina*. O assunto é tão importante que o Seminário contou com a participação de 140 representantes de 50 entidades vindas de 13 países.

Violência

Quatro em cada dez mulheres brasileiras já foram vítimas de violência doméstica. A informação vem do Anuário das Mulheres Brasileiras 2011. Há uma informação da Pesquisa

Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) de que 43,1% das mulheres já foram vítimas de violência em sua própria residência. A mesma pesquisa diz que, de todas as mulheres agredidas no país, 25,9% foram vítimas de seus cônjuges ou ex-cônjuges.



Crime

Abusos de crianças e adolescentes atingem 50% das cidades. Em metade dos municípios brasileiros há registros de denúncias de exploração sexual de crianças e adolescentes. É o que mostra um levantamento feito em maio deste ano pela Secretaria de Direitos Humanos (Sedh) da Presidência da República.

PLR: FIQUE ATENTO!

31 de julho foi o último dia para o pagamento da segunda parcela da Participação nos Lucros e Resultados (PLR). A data é estabelecida pela Convenção Coletiva de Trabalho da categoria. Se a empresa que você trabalha não pagou a PLR entre em contato com o Unificados.

EXPEDIENTE



Jornal do UNIFICADOS é uma publicação dos sindicatos Químicos, Plásticos, Abrasivos, Farmacêuticos e Similares de Campinas, Osasco, Vinhedo e Regiões. **Telefones:** Campinas (19) 3735.4900; Hortolândia (19) 3887.0852; Paulínia (19) 3874.1911; Sumaré (19) 3873.2517; Valinhos (19) 3871.1278; Osasco (11) 3608.5411; Barueri (11) 4198.1387, fone/fax: (11) 4198.7896; Cajamar (11) 4447.4172; Cotia: (11) 4703.6972 e (11) 4703.5906 (fax); São Roque (11) 4712.1657 e 4712.8542; Vinhedo (19) 3886.6264. **E-mail:** Campinas: quimicosunificados@quimicosunificados.com.br; Osasco: imprensaosasco@quimicosunificados.com.br; Vinhedo: sindibase@uol.com.br **Página na internet:** www.quimicosunificados.com.br **Impressão:** Editora Z (19) 3471.2700. **Tragem:** 30 mil exemplares.

Frase

"As normas legais hoje existentes são genéricas, e mesmo que interpretadas em conjunto com os direitos fundamentais das pessoas, contemplados pela Constituição da República, não são completamente adequadas para coibir esta prática, embora sejam suficientes para a condenação do empregador pelo dano moral causado ao seu empregado".

Mauro Vasni Paroski Juiz Titular da 7ª Vara do Trabalho de Londrina, Paraná, falando sobre a falta de leis específicas para coibir e punir os responsáveis pelo assédio moral.

Sob pressão, Stilex paga PLR

Empresa, em Vinhedo, não cumpriu o acordo de quitar segunda parcela

da Regional Campinas

Após os trabalhadores decretarem estado de greve e assim mostrar disposição de lutar por seus direitos, a Stilex Abrasivos Ltda, em Vinhedo, pagou a segunda

parcela da participação nos lucros e resultados (PLR), o que deveria ter sido feito em 25 de junho.

A história

Na campanha salarial com data base em 01 de novembro 2010, com mobilização no chão da fábrica os trabalhadores conquistaram, entre outros avanços, reajuste salarial de 9% (o acordo coletivo foi de 8%), PLR mínima sem metas a cumprir de R\$ 1 mil (o acordo coletivo foi de R\$ 660,00), mais vale alimentação de R\$ 85,00 e melhorias no convênio



Norival, da Regional Vinhedo, em assembleia na Stilex

odontológico.

Pelo acordo específico, a PLR seria paga em duas

parcelas: metade em 25 de fevereiro e o restante em 25 de junho. A pri-

meira foi quitada, mas a segunda não. Para isso, a Stilex alegava "não ter dinheiro em caixa" mas, ao mesmo tempo, comprou novo equipamento no valor aproximado de R\$ 1 milhão.

Mobilização

Com o não cumprimento do acordo, o Unificados realizou duas assembleias com os trabalhadores e, na segunda, em 15 de julho, o estado de greve foi aprovado por unanimidade. Com esta decisão de seus 65 trabalhadores, a Stilex quitou o que lhes devia no mesmo dia.

Galvani tenta maracutaia

Após perder votação da PLR, empresa queria que chefes votassem duas vezes

do Unificados

As trabalhadoras e trabalhadores da Galvani S.A., em Paulínia, junto com o Sindicato Químicos Unificados e a comissão de trabalhadores, estão mobilizados em luta por uma antecipação de R\$ 1.250,00 no valor da participação nos lucros e resultados de 2011. Após receber esta reivindicação por escrito, a empresa fez uma contra proposta de R\$ 750,00.

Como no Unificados quem disse o que querem – e o que não querem – são os trabalhadores, as duas propostas foram levadas em votação durante assembleia realizada dia 26 de julho.

Tentativa de golpe

O 1º turno (manhã) em votação rejeitou a proposta da Galvani e manteve a reivindicação. Vendo que também perderia a votação no 2º turno (tarde), a empresa queria que os chefes, setores do RH e do administrativo, que fazem o horário regular e que, por isso já haviam votado pela manhã, novamente participassem da votação à tarde. Em resumo, cada um destes votaria duas vezes, e, como é tradicional, majoritariamente a favor dos interesses da patronal.

Votos em cédulas

Para evitar que isso ocorra e também para im-

pedir o controle da Galvani sobre qual é a posição de cada trabalhador, nova votação será realizada, desta vez em cédulas, em assembleias já marcadas para a primeira quinzena de agosto.

Pressão cresce

Com a negativa da Galvani em atender a reivindicação de adiantamento de R\$ 1.250,00 na plr, agora agravada com esta sua tentativa de maracutaia na votação, cresce a disposição dos trabalhadores em fazer crescer a mobilização, inclusive com paralisação da produção se a empresa continuar a se manter intransigente.

Nildo, da Regional Campinas, em assembleia na Galvani



Conquistas na Naturelle



Paulinho, da Regional Osasco, em assembleia na Naturelle

Após atraso na produção empresa recua e atende reivindicações

da Regional Osasco

Somente após mobilização dos trabalhadores e a realização de uma assembleia com atraso na produção a Naturelle Indústria e Comércio de Produtos Naturais Ltda, localizada na região de Cotia, decidiu recuar e negociar com os trabalhadores. Uma reunião foi realizada no dia 21 de julho entre representantes da empresa e dirigentes do Unificados para esclarecer os itens da pauta de reivindicações e apresentar as respostas da empresa.

Inicialmente, a Naturelle havia respondido negativamente para todos os itens da pauta de reivindicações.

A pauta contém nove reivindicações, entre eles plano de cargos e salários; vale alimentação; auxílio creche;

convênio médico; atestado médico, atendimento do RH.

A empresa atendeu a reivindicação e aumentou o vale alimentação de R\$50,00 para R\$65,00 e tirou diversas condicionantes sobre ele.

Sobre o plano de cargos e salários a Naturelle afirmou que providenciou a atualização dos registros segundo a convenção coletiva de trabalho da categoria, função igual, salário igual.

O Unificados cobrou que a Naturelle registre as horas extras no holerite do trabalhador, como é determinado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pois assim, o valor também incide em outros encargos sociais, como o FGTS, décimo terceiro, férias e aposentadoria. A empresa se comprometeu a cumprir a legislação.

A luta pela jornada decente

Na Unilever, em Vinhedo, a mobilização por melhor qualidade de vida

do Unificados

Ao longo da história, os trabalhadores sempre lutaram para ter uma jornada de trabalho decente e que lhe permita estudar, ter lazer, passar um maior tempo com a família, etc. No início do século passado a jornada de trabalho chegava a 18 horas diárias.

Com muita luta ao longo dos tempos, através de greves, negociações e da determinação dos trabalhadores se estabeleceram situações mais favoráveis e as jornadas de trabalho foram regulamentadas, bem como estipuladas as garantias mínimas para que os trabalhadores pudessem ter o mínimo de descanso, quer seja entre uma jornada e outra, quer seja para realizar suas refeições.

Descansos

Do próprio nome se extrai que nesse período, de descanso, o que se observa é o intervalo concedido ao empregado entre o término de uma jornada de trabalho e o início da outra, que não pode ser inferior a 11 horas. E descanso para refeições de no mínimo 1 (uma hora) diária a cada 4 horas de trabalho. De plano, cumpre-nos destacar que essa modalidade não se confunde com o intervalo entre jornadas.

Não há obrigatoriedade em conceder o intervalo quando a jornada de trabalho se limita a 4 horas, ressalvadas as disposições específicas em lei ou norma coletiva do trabalho. Esse dever surge nas hipóteses de trabalho com duração superior a quatro horas. No caso de jornada que supere esse limite, mas seja inferior a seis horas, haverá intervalo de quinze minutos.

Prejuízos à saúde

No que diz respeito ao descanso para refeição, até pouco tempo atrás se permitia que através de um acordo coletivo assinado entre empresa e sindicato, após consulta aos trabalhadores, que se diminuísse este período de refeições para 30 minutos diários.

Ocorre que no último período os tribunais do trabalho têm entendido que a redução da jornada de refeição é prejudicial à saúde do trabalhador, que ao longo do tempo tem alterado seu processo digestivo e ainda pode criar outras complicações médicas. Como exemplo, o surgimento de gastrites.

De acordo com a duração da jornada diária de trabalho, impõe-se a concessão de intervalo, cuja finalidade principal é possibilitar a recomposição física e emocional do trabalhador, por meio do seu descanso e alimentação.

30 minutos e extras

Assim, com esta compreensão em sucessivos julgamentos, os tribunais têm entendido que mesmo se estabelecida em norma coletiva, a redução a 30 minutos do intervalo repouso e alimentação não é admitida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST). O TST determina que as empresas efetuem o pagamento, ainda como horas extras, dos 30 minutos faltantes para o intervalo mínimo legal de uma hora, que não usufruídos pelo empregado.

Em debate

Desta forma, neste momento existe um grande debate em todo o país acerca da questão, uma vez que mesmo as delegacias do

Nata, dirigente do Unificados Regional Vinhedo, em assembleia na Unilever

Unificados



Mobilização na Unilever

No caso específico da Unilever Brasil, em Vinhedo, durante o ano de 2008 a empresa se recusou a realizar acordo com o Unificados, que ajuizou ação na qual obteve ganho de causa em 1ª instância. A empresa recorreu e o Jornal do Unificados divulgará informações sobre o processo na medida em que houver alterações.

Este processo não tem nada haver com a discussão de manutenção ou não de 30 minutos de intervalo, ou ainda o es-

tabelecimento de 01 (uma) hora. O que o sindicato reivindica é o período de 01 (uma) hora de intervalo e a redução da jornada para todos os trabalhadores, mesmo porque o ritmo de produção é muito forte e não raras vezes tem causado doenças profissionais.

Condições de trabalho

O sindicato entende que a Unilever tem todas as condições de reduzir a jornada e proporcionar melhor condição de trabalho. Para

isto, basta que deixe de pensar tão somente no lucro e no aumento de produtividade e pense também na qualidade de vida de "seus colaboradores", como ela gosta de dizer.

O Unificados acompanha este debate na Unilever e não permitirá que a multinacional se utilize de qualquer argumento falso no sentido de tentar jogar trabalhadores contra trabalhadores e nem contra o sindicato.

trabalho estão impedidas de estabelecer normas e autorizações de tais horários, mesmo que a empresa garanta todas as condições favoráveis a exemplo de refeitórios próprios em local que garanta uma refeição adequada. Ou ainda, mesmo os acordos com os sindicatos têm sido considerados como de "pactuação de

condições prejudiciais aos trabalhadores", mesmo que em alguns casos constar que se está "diante de uma clara situação de benefício mútuo, que deve ser respeitada, tendo em vista o princípio da autonomia da vontade."

Saúde é prioridade

Para o TST as normas

relacionadas à medicina e à segurança do trabalho estão fora das possibilidades de negociação dos sindicatos, "por serem de ordem pública, inderrogáveis pela vontade das partes, e revestirem-se de caráter imperativo para a proteção do hipossuficiente, em oposição ao princípio da autonomia".

Bann é condenada por lesão

A Justiça do Trabalho condenou a Bann Química, em Paulínia, a pagar indenização a um trabalhador que sofreu lesão na coluna em razão de lhe ser exigido grande esforço físico no

exercício de suas funções. A lesão deixou limitações de atividades físicas e de postura corporal do trabalhador.

A sentença foi em 1ª instância e cabe recurso. O Unificados também deverá

recorrer para aumentar o valor da indenização, inicialmente arbitrado em pagamento pela Bann ao trabalhador de um montante de R\$ 18 mil, mais R\$ 250,00 mensais "enquanto ele viver".

SUCESSO: 6 mil pessoas no



6º ARRAIÁ DO UNIFICADOS

Festa Julina faz história e marca recorde de público no Cefol

do Unificados

Cada vez mais concorrido em razão de suas constantes ampliações e melhorias em serviços, organização, estruturas de lazer e de ambiente agradável e bonito, o Centro de Formação e Lazer (Cefol) da Regional Campinas atrai público maior a cada evento



Quadrilha, puxada pelo cumpadre Timóteo e comadre Conae



Forró e músicas típicas atraíram dançarinos para a pista



Até jogos de argola, com prêmios, havia na festa



Garoto comemora ter recebido prêmio no bingo



Touro mecânico não perdoa nem os mais crescidinhos



Prainha, nova atração no Cefol, foi festa para a criançada

realizado pelo Unificados.

Na 6ª Festa Julina, no dia 31 de julho, passaram pelas catracas 6.130 companheiras, companheiros, familiares e convidados, novo recorde de público. Todos confortavelmente sentados em grandes tendas colocadas próximas ao novo palco, muito maior e bem equipado.

Por motivo de manutenção no Cefol Osasco, a Festa Julina foi unificada entre as três regionais.

Muita diversão

Os presentes tiveram à disposição as piscinas, sauna, campos de futebol na grama e na areia, quadra de vôlei, parque infantil, prainha, jogos de salão, pescaria esportiva, brinquedos para a criançada e barracas de comensal e bebidas, além do tradicional pau de sebo.

Música ao vivo

Duas bandas ocuparam o palco: a Pimenta Brava e a Bicho de Pé e, ao som de forró e músicas típicas juninas que muitos dançaram na nova pista de dança.

Bingo

Em quatro rodadas de bingo, com prêmios na cinquena e na cartela cheia, foram entregues duas TVs LCD 50", quatro de 42", mais dois home-theaters. Companheiros (as) melhores caracterizados na vestimenta com motivos juninos ganharam estadias gratuitas na colônia de férias.

Quadrilha

O cumpadre Timóteo e a cumadre Conae foram os animadores da festa julina e puxadores da dança da quadrilha.

Unificados devolve imposto e repassa a taxa negocial

Sindicalizados(as) têm este direito, conforme aprovado pelos próprios trabalhadores

do Unificados

Em julho, o Sindicato Químicos Unificados passou a entregar para os sindicalizados e sindicalizadas um cheque com o valor referente à soma do imposto sindical e da taxa negocial. As regionais Campinas e Osasco já estão realizando a entrega dos cheques, e a regional Vinhedo está em fase final do processo de organização.

O sindicato entende que os trabalhadores e trabalhadoras devem sustentar sua entidade de classe por meio da sindicalização, e defende historicamente essa posição. Pois, somente assim, os sindicatos podem ser livres e independentes dos patrões e governos, tanto política quanto economicamente, e comprometidos unicamente com os interesses da classe trabalhadora.

Por isso, o Unificados devolve aos trabalhadores o que recebe de forma impositiva pela legislação.

Imposto sindical

Como o IPVA e o IPTU, que os trabalhadores pagam compulsoriamente, o imposto sindical também é recolhido obrigatoriamente. O valor corresponde a um dia de trabalho, descontado no mês de março.

Criado por um decreto do então ditador Getúlio Vargas em 1937, o imposto sindical tem a seguinte distribuição: 60% para o sindicato; 15% para a federação; 5% para a confederação; e 20% para o Ministério do Trabalho e Emprego que faz o repasse ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). Assim, o Unificados devolve aos sindicalizados os 60% que chegam à entidade.



Taxa negocial

A taxa negocial foi proposta pela patronal durante a campanha salarial de 2004, e recusada pelo Unificados ainda na mesa de negociação, mas aceita por todos os outros sindicatos.

Trata-se de um valor correspondente a 9% da folha dos trabalhadores da categoria, limitada a R\$ 150,00 por pagamento. Esse valor não é descontado dos trabalhadores. É transferido pela patronal para o sindicato da

**Tenha
consciência.
Seja
Sindicalizado!**



base de sua empresa em três parcelas – dezembro, março e maio.

Apesar do valor não ser descontado dos holerites, o Unificados acredita que esse dinheiro é retirado dos trabalhadores por meio de da exploração e das péssimas condições de trabalho. Por isso, transfere aos sindicalizados este valor.

Revoltada com essa política do Unificados, que aos transferir o dinheiro aos trabalhadores não aceitava a armadilha imposta pelas em-

presas e ao mesmo tempo denunciava a dependência entre eles e os outros sindicatos, a patronal colocou uma cláusula no acordo coletivo nos anos de 2007, 2008 e 2009 que impedia o sindicato de repassar o valor aos sindicalizados.

Após muito lutar, o Unificados derrubou essa cláusula no ano passado, e desde 2010 voltou a realizar a transferência do valor da taxa negocial.

Em defesa do Aterro Mantovani

Contaminação da área é tema da 13ª Romaria da Terra e das Águas, dia 21

A 13ª Romaria da Terra e das Águas de São Paulo tem como tema a cobrança pela recuperação de uma área contaminada, o Aterro Mantovani, situado entre os municípios de Santo Antônio de Posse e Holambra, na Região

de Campinas e a responsabilização das empresas causadoras.

A manifestação será no dia 21 de agosto, com concentração às 8 horas no km 147 da rodovia Campinas/Mogi Mirim, seguida de uma caminhada de aproximadamente até 2 km até o aterro, seguida de ato político. A 13ª Romaria é uma realização da Comissão Pastoral da Terra do Estado de São Paulo (CPT) e tem o apoio da Associação das Vítimas, do Sindicato Químicos Unificados, da Intersindical e da Conferência Nacional dos Bispos

do Brasil (CNBB).

O crime

O Aterro Mantovani é um dos maiores crimes ambientais cometidos no Brasil. Nele foram despejadas, de forma irresponsável e consciente, principalmente por indústrias multinacionais, cerca de 350 mil toneladas de resíduos tóxicos, o que causou a contaminação do solo, da água e doenças na população de toda a região. Passados 37 anos de sua abertura, até hoje poucas medidas efetivas foram

13ª ROMARIA DA TERRA E DAS ÁGUAS DE SÃO PAULO

21 de Agosto de 2011
Santo Antônio de Posse
ATERRO MANTOVANI

"Um grito de dor,
Um clamor por justiça"



Cartaz da 13ª Romaria da Terra e das Águas de São Paulo

tomadas para recuperar a degradação ambiental e nenhuma das cerca de 60

empresas que cometeram esse crime foi severamente punida.

O perverso assédio moral

Prática constante acarreta graves danos para a saúde



do Unificados

Muitas vezes, os trabalhadores são intensamente cobrados durante a jornada de trabalho. Nas fábricas, sofrem pressão para aumentar a produção e realizar hora-extra. Outras vezes, superiores humilham, constrangem e ameaçam com demissão trabalhadores que precisam ir ao médico ou chegam atrasados por algum motivo pessoal.

Essas ações, quando realizadas de forma repetitiva e prolongada, podem se configurar em assédio moral. Uma prática violenta e prejudicial à saúde dos trabalhadores, e considerada crime.

O assédio moral ocorre nas relações de trabalho

entre chefes e subordinados. Não é um fato pontual, único. É uma prática que se dá ao longo do tempo, por meio de relações desumanas normalmente dirigidas a um ou mais subordinados.

Portanto, o assédio moral é uma perseguição injustificada, com a intenção de aumentar a produção na fábrica ou constranger o trabalhador para que ele peça demissão.

Denunciar

Apesar de prejudiciais nas relações de trabalho, ações isoladas de humilhação não são consideradas assédio moral pela justiça.

O assédio moral é um conjunto de ações e omissões depreciativas, reiteradas e prolongadas, e pode acarretar

uma série de distúrbios psicológicos, que acabam por resultar consequências danosas também na saúde física, nas relações sociais e no contexto financeiro.

Segundo a dirigente do Sindicato Químicos Unificados, Nilza Pereira de Almeida, os trabalhadores precisam denunciar ao sindicato ações de assédio moral por parte das empresas. "Os trabalhadores não podem aceitar como natural algo que não é natural", completa a dirigente sindical.

Informação e denúncias

O Unificados recebe constantemente denúncias sobre práticas de assédio moral em diversas fábricas da categoria, e toma provi-

dências políticas e jurídicas para a solução do problema.

O sindicato também produz periodicamente materiais que tratam de assédio moral, e os dirigentes frequentemente conversam com trabalhadores em fábricas onde denúncias foram feitas. Se na fábrica onde você trabalha existe assédio moral, procure o sindicato.

Entrevista

Na entrevista desta edição (pág. 8), o **Jornal do Unificados** conversou com o Juiz Titular da 7ª Vara do Trabalho de Londrina, Paraná, Mauro Vasni Paroski, autor de estudos sobre o tema.

Fonte: www.assediomoral.org

Frase típicas de assédio moral

- 🗨 É melhor você desistir! É muito difícil e isso é pra quem tem garra. Não é para gente como você.
- 🗨 A empresa não é lugar para doente. Aqui você só atrapalha! Se você não quer trabalhar, por que não deixa o lugar para outro?
- 🗨 Lugar de doente é no hospital. Aqui é pra trabalhar.
- 🗨 Está cheio aí fora de pessoas como você.
- 🗨 Não existe lugar aqui pra quem não quer trabalhar.
- 🗨 A empresa não precisa de incompetentes como você.

O perfil dos agressores

Profeta: Sua missão é "enxugar" o mais rápido possível a "máquina", demitindo indiscriminadamente os trabalhadores/as. Refere-se às demissões como a "grande realização da sua vida". Humilha com cautela, reservadamente. As testemunhas, quando existem, são seus superiores, mostrando sua habilidade em "esmagar" elegantemente.

Pitt-bull: É o chefe agressivo, violento e perverso em palavras e atos. Demite friamente e humilha por prazer.

Troglodita: É o chefe brusco, grotesco. Implanta as normas sem pensar e todos devem obedecer sem reclamar. Sempre está com a razão. Seu tipo é: "eu mando e você obedece".

Tigrão: Esconde sua incapacidade com atitudes grosseiras e necessita de público que assista seu ato para sentir-se respeitado e temido por todos.

Mala-babão: É aquele chefe que bajula o patrão e não larga os subordinados. Persegue e controla cada um com "mão de ferro". É uma espécie de capataz moderno.

Grande irmão: Aproxima-se dos trabalhadores/as e mostra-se sensível aos problemas particulares de cada um, independente se intra ou extra-muros. Na primeira "oportunidade", utiliza estes mesmos problemas contra o trabalhador, para rebaixá-lo, afastá-lo do grupo, demiti-lo ou exigir produtividade.

Garganta: É o chefe que não

conhece bem o seu trabalho, mas vive contando vantagens e não admite que seu subordinado saiba mais do que ele. Submete-o a situações vexatórias, como por exemplo: colocá-lo para realizar tarefas acima do seu conhecimento ou inferior à sua função.

Tasea: "Ta se achando". Confuso e inseguro. Esconde seu desconhecimento com ordens contraditórias: começa projetos novos, para no dia seguinte modificá-los. Exige relatórios diários que não serão utilizados. Não sabe o que fazer com as demandas dos seus superiores, coíbe os louros. Em caso contrário, responsabiliza a "incompetência" dos seus subordinados.



O PIT BULL



o tigrão



o Grande Irmão



O TASEA



o Profeta



o Troglodita



o Mala Babão



O GARGANTA

Assédio moral: Mal silencioso

Agressão e humilhação para reprimir e pressionar os trabalhadores

do Unificados

O assédio moral é um mal antigo e presente em todas as sociedades, po-

rém somente nos últimos anos passou a receber maior atenção de pesquisadores e veículos de imprensa.

Muito comum nas relações trabalhistas, podemos dizer que ele existe a tanto tempo quanto o ato de trabalhar, o assédio moral consiste na exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no



exercício de suas funções.

Muitas vezes, o trabalhador é isolado do grupo sem explicações e passa a ser hostilizado, ridicularizado e inferiorizado. Gradativamente esse trabalhador vai se desestabilizando e fragilizando, até perder sua autoestima e muitas vezes desistir do emprego.

Para tratar desse problema crescente, o Jornal do Unificados conversou com o Juiz Titular da 7ª

Vara do Trabalho de Londrina, Paraná, Mauro Vasni Paroski, autor de estudos sobre o tema.

O Juiz Paroski falou sobre suas percepções sobre o assédio moral, as deficiências na legislação brasileira e alertou para a necessidade da obtenção de provas para que a Justiça do Trabalho possa punir eficientemente os culpados.

Provas concretas

Unificados | Não existe uma lei específica sobre o assédio moral. A legislação brasileira é adequada para coibir essa prática?

Paroski | Uma norma jurídica própria, tipificando quais condutas caracterizam o assédio moral, bem como quais as suas consequências para o assediador e para a vítima, em primeiro lugar chamaria atenção para o problema, dando maior visibilidade a ele, quem sabe produzindo um efeito psicológico, no sentido de se alcançar maior consciência para seus efeitos danosos, bem como, podendo contribuir para que haja sua diminuição, inibindo comportamentos desta natureza. No âmbito do direito do trabalho, poderia haver normas estipulando consequências específicas, tanto na dimensão preventiva, como na repressória, com penalização monetária rigorosa para o empregador, inclusive pelos atos dos seus prepostos, gerentes e encarregados, em relação aos seus subordinados, o que certamente funcionaria como medida apta a desestimular a prática do assédio moral.

No âmbito penal, somando-se aos efeitos jurídicos trabalhistas, talvez fosse

o caso de se tipificar a conduta em questão como delituosa, punindo criminalmente a pessoa que praticasse o assédio moral. Creio que estas duas medidas viriam sanar lacuna hoje existente na legislação nacional brasileira.

As normas legais hoje existentes são genéricas e mesmo que interpretadas em conjunto com os direitos fundamentais das pessoas, contemplados pela Constituição da República, não são completamente adequadas para coibir esta prática, embora sejam suficientes para a condenação pecuniária do empregador pelo dano moral causado ao seu empregado.

Sucedendo que o ideal, nestes casos, não é apenas prever reparação (em dinheiro) pelo dano moral (efeito do assédio moral) à qual fica sujeita o assediador, mas sim, construir uma rede de proteção que seja forte o suficiente para resguardar as potenciais vítimas do assédio moral, evitando que o mesmo ocorra, ou, pelo menos, dificultando sua prática.

O ideal, primeiro, seria pensar em educar as pessoas, criando um sistema que promovesse a conscientização sobre o problema, além de ampliar a noção de respeito ao outro, com o escopo de coibir sua prática.

Unificados | O assédio moral é um tema muito vasto, e são muitas as atitudes que caracterizam essa prática. Além disso, muitas vezes o assédio moral ocorre de forma velada. Isso dificulta o trabalho da Justiça?

Paroski | Os estudos hoje existentes, tanto no campo da psiquiatria como no das ciências jurídicas, são suficientes para que haja uma decisão judicial segura e convincente sobre o conflito de interesses, envolvendo esta matéria. As maiores dificuldades permanecem com a vítima do assédio moral, quanto à coleção de elementos de provas visando formar o convencimento dos juízes. Muitas vezes, a vítima não consegue provar suas alegações.

Unificados | Como um trabalhador deve reagir se sofrer assédio moral?

Paroski | Não há uma só e eficiente resposta para esta pergunta. Não há muito o que fazer se não houver razoável dose de coragem e iniciativa pelo trabalhador vitimado pelo assédio moral. Ele deve tentar reunir, durante o processo de vitimização, todos os elementos materiais que poderão ser empregados como provas, em caso de necessidade. Além disso, deve o trabalhador denunciar o empregador ao Ministério Público do Trabalho (MPT), a quem

cabará uma investigação preliminar e, dependendo dos resultados desta, poderá instaurar inquérito civil público, com o objetivo de fazer com que o empregador tome providências para fazer cessar imediatamente esta prática, adequando sua conduta ao prescrito em lei. Frustrado este meio, tem o MPT legitimidade para o ajuizamento de ação civil pública contra o empregador faltoso, buscando uma decisão judicial que tenha o condão de resolver o problema. Deve o empregado assediado procurar orientação das entidades sindicais que representam sua categoria profissional.

Por derradeiro, remanesce-lhe a via mais dolorosa, ou seja, procurar reparações pecuniárias por perdas e danos, materiais e morais, ingressando com demanda na Justiça do Trabalho.

Unificados | Em sua opinião, como os Sindicatos devem agir para denunciar o assédio moral e defender os direitos dos trabalhadores?

Paroski | Creio que o meio mais eficaz para que haja prevenção do assédio moral, visando coibir sua prática, é a negociação coletiva, estabelecendo cláusulas rigorosas em convenções e acordos coletivos de trabalho, tanto para inibir o assédio moral, como para punir o empregador que

ENTREVISTA



O Juiz Paroski

assim agir.

A denúncia do assédio moral deve ser feita pelos sindicatos ao Ministério Público do Trabalho e à Delegacia Regional do Trabalho, para que atuem segundo suas atribuições previstas em lei.

Há, ainda, à disposição dos sindicatos, a ação judicial, para a qual tem legitimidade, tanto na defesa de direitos individuais, como na defesa de direitos coletivos. A ação judicial promovida pelos sindicatos, em alguns casos, tem o mérito de preservar o trabalhador contra retaliações e perseguições do empregador e do risco de vir a perder o emprego.

Outra solução viável, que pode ser eficiente se bem conduzida, é a realização de campanhas educativas permanentes contra o assédio moral.

Por derradeiro, os sindicatos devem ter um departamento jurídico formado por profissionais bem preparados tecnicamente para enfrentar questões desta natureza.