

A economia brasileira tem apresentado uma curva ascendente com saldos cada vez mais positivos na geração de emprego e na recuperação de vários setores, inclusive o da indústria. A afirmação pode ser comprovada através de dados e indicadores que vêm sendo divulgados pela mídia. De acordo com o Cadastro Geral de Emprego e Desemprego (Caged), a criação de empregos com carteira assinada bateu recorde no mês de agosto. Na Bahia, foram criados 11.085 postos de trabalho formais. O Estado acumula 43.975 empregos neste ano, número que já supera o total dos 12 meses de 2008. Nacionalmente, de acordo com o Ministério do Trabalho, a geração de empregos ultrapassou 242 mil vagas. A indústria teve um papel de destaque, gerando no mês de agosto três vezes mais vagas do que em julho, alcançando 66.564 postos de trabalho. Os números jogam por terra as avaliações precipitadas e negativas feitas por parte do empresariado e da mídia direitista quando estourou a crise financeira internacional. O jogo do contra não surtiu efeito devido à ação do movimento sindical brasileiro, com destaque para a CUT, que exigiu do governo federal ações concretas para conter a crise. O jornal francês Le Monde publicou na quinta-feira 17/09, uma reportagem em que analisa a situação dos países que fazem parte do Bric (Brasil, Rússia, Índia e China) como um exemplo de como se enfrentar a crise. Portanto, neste segundo semestre, quando estamos em plena campanha reivindicatória, não vamos permitir que o patronato use a desculpa da crise para não atender às nossas reivindicações. Afinal, os números não mentem: a recuperação, principalmente da indústria, é um fato. Não é hora de recuo, mas de avanço. E é neste sentido que vamos caminhar.

ENTREVISTA

O advogado Ranieri Lima Resende é Mestre em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e presta assessoria jurídica ao nosso Sindicato, através do escritório Aline&Roberto. Ele fala nesta entrevista sobre assédio moral nas empresas do ramo. Leia a seguir:

Na Base - Como se caracteriza a prática de assédio moral no ambiente de trabalho?

Ranieri Resende - O assédio moral é toda forma de constrangimento imposta pelo empregador ou pelo superior hierárquico ao empregado, que aflija o trabalhador do ponto de vista de sua integridade psicológica. Queremos dizer com isso que o assédio configura também uma forma perversa de discriminação do empregado no seu local de trabalho, pois o tratamento aplicado à vítima de assédio moral visa desqualificá-la pessoal e profissionalmente em face dos demais trabalhadores. Importante ressaltar que uma situação de assédio moral não deve ser confundida com o legítimo exercício do poder diretivo do empregador e de seus prepostos (diretores, gerentes, chefes etc.), verificado na distribuição e no controle rotineiro das tarefas e atribuições dos trabalhadores. O que caracteriza o assédio é o abuso de poder na relação de trabalho, em ofensa à integridade psíquica da vítima.

NB - Qual é o perfil de um chefe ou gerente assediador?

RR - Acreditamos que a definição do assédio moral envolve a intenção do empregador ou do superior hierárquico no sentido de humilhar, constranger e excluir a vítima no ambiente de trabalho. Quem pratica o ato de assédio, portanto, é um sujeito imbuído da pretensão de prejudicar diretamente o trabalhador. Mas, outro fato chama a nossa atenção. Normalmente, o assediador ignora que seus atos atingem negativamente o desenvolvimento da própria empresa, a partir do momento em que provoca a queda de produtividade da vítima constrangida pelo

assédio e torna o local de trabalho propício a tensões e desgastes emocionais plenamente evitáveis. Podemos dizer, então, que o assediador personifica alguém que trabalha de modo nocivo em prejuízo do trabalhador assediado, da categoria profissional e do próprio empreendimento.

NB - Quais são as provas que a vítima de assédio moral deve reunir para entrar na Justiça contra o assediador?

RR - As provas do assédio moral são, na maioria das vezes, de natureza testemunhal, ou seja, foram situações constrangedoras vivenciadas pelo próprio empregado e testemunhadas por outros colegas de trabalho. Por exemplo, podemos citar ordens desarrazoadas e sem finalidade profissional, críticas depreciativas e comentários humilhantes manifestados com a finalidade de ofender a dignidade do trabalhador. Existem, conjuntamente, provas documentais que podem materializar ocorrências de assédio por meio de documentos escritos (memorandos internos e mensagens de e-mail). Ao visualizar situações dessa natureza, o empregado deve munir-se de todas as provas ao alcance para instruir a reclamação trabalhista. Nesse sentido, é importantíssimo denunciar o fato quanto antes ao Sindicato, que dará as orientações por meio de seus diretores e de sua assessoria jurídica especializada.

NB - Uma vez constatada a prática de assédio moral, quais são as penalidades previstas pela legislação para punir o assediador?

RR - Diferente do assédio sexual que está tipificado no Artigo 216-A, do Código Penal Brasileiro ("constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função"), o assédio moral ainda não é considerado crime. No entanto, graves consequências cíveis e trabalhistas para o empregador decorrem de sua prática, especialmente no tocante à obrigação para a empresa e para o ofensor de



indenizarem todos os danos materiais e morais infligidos à vítima.

NB - Foi confirmado algum caso de assédio moral pelo seu Escritório?

RR - Já atuamos em diversos casos de assédio moral e que foram objeto da devida reparação pelo Poder Judiciário. É possível citar situações absurdas dos mais diversos tipos e matizes. Há exemplos de trabalhadores vítimas de perseguição direta de chefias, com a atribuição de tarefas de cunho pessoal e sem qualquer natureza profissional (como na execução de atividades na residência do empregador, sem qualquer nexos com a empresa). Outros casos que chamaram a nossa atenção foram os constrangimentos gerados pela imputação de "apelidos" depreciativos ao empregado, sem falar nas situações em que o empregador simplesmente deixa de distribuir tarefas ao trabalhador ou não fornece os equipamentos necessários para o desenvolvimento de seu trabalho (a chamada "gela-deira"), com a intenção de gerar o isolamento do profissional na empresa e de forçar até mesmo um pedido de demissão.

NB - Na sua opinião, a prática de assédio moral ocorre mais nas empresas públicas ou nas privadas?

RR - O assédio moral não é prática ilícita exclusiva de empresas privadas, pois no setor público isso também ocorre. Mas, sem dúvida, o assédio acontece com muito mais frequência na iniciativa privada, tendo em vista a larga escala de postos de trabalho a ela vinculados e devido a uma certa "cultura de impunidade" do assediador nas empresas. Por essa razão, acreditamos que somente com uma atuação firme e combativa de todos os atores envolvidos (trabalhadores, Sindicato e assessoria jurídica) é que poderemos mudar esse cenário lamentável de contínua ofensa à dignidade da pessoa humana.

QUÍMICOS/PETROLEIROS
BOLETIM NA BASE

BOLETIM INFORMATIVO OFICIAL
 DO SINDICATO DOS TRABALHADORES DO RAMO
 QUÍMICO/PETROLEIRO DO ESTADO DA BAHIA

Rua Marujos do Brasil, nº20,
 Nazaré, SSA/BA, CEP 40050-030,
 Tel.: (71) 3444-1313 Fax: (71) 3444-1327

E-mails:
 Setor de Comunicação: imprensa@sind.org.br
 Sindicato: sind@sind.org.br

Tiragem: 18.000 exemplares