

“PALAVRAS O VENTO LEVA”

Mas devidamente tratadas podem ser usadas para cessar práticas assediadoras

E cessaram as práticas assediadoras cometidas contra trabalhadoras em Angola... Como?

Em 08/05/2019, o Boletim 181 do Sindipetro-RJ trouxe um artigo intitulado “Dia internacional de combate ao assédio moral, um olhar sobre o Sistema Petrobrás”, disponível no link <https://www.sindipetro.org.br/boletim-120/>.

Neste artigo, Igor Mendes (Coordenador do Departamento Jurídico do Sindipetro-RJ) e Karina de Mendonça Lima (Advogada que integra a Assessoria Jurídica do sindicato) abordaram questões relevantes acerca do assédio moral sofrido por trabalhadores do Sistema Petrobrás, identificando suas principais formas de ocorrência, as consequências destas práticas para a saúde mental das pessoas (ansiedade, baixa estima, depressão, distúrbios psicossomáticos, entre outros) e, sobretudo, orientaram os trabalhadores quanto às

primeiras medidas a serem adotadas como forma de combate ao assédio moral.

O artigo mencionado viajou para além do Brasil e aportou em Angola. Suas orientações viraram ações e fizeram com que palavras duras, antes levadas pelo vento da indiferença e impunidade, fossem agora conduzidas por um vento raro, e de força ainda relativamente desconhecida, denominado “mobilização consciente de trabalhadores”.

Um grupo de trabalhadores de Angola, que distribuiu o referido artigo a outros colegas, incluindo mulheres vítimas de assédio moral pelo mesmo gerente, seguiram as orientações e durante cinco dias gravaram as humilhações impostas pelo malfadado gerente, conversaram com colegas de trabalho que presenciavam estas humilhações e também gravaram tais conversas, imprimiram os e-mails em que as condutas assediadoras eram

É BOM QUE O VENTO LEVE ESTAS PALAVRAS E QUE SEJAMOS TODOS NÓS UM SOPRO CONTÍNUO DE CONSCIENTIZAÇÃO E AÇÃO

perceptíveis, orientaram outras trabalhadoras do mesmo setor a fazerem o mesmo e, conjuntamente, levaram todas as evidências à ouvidoria da empresa e ao gerente geral.

Resultado: o assédio moral por elas sofrido du-

rante anos se encerrou e o gerente foi transferido de setor. Lamentamos que o mesmo não tenha sido demitido, tampouco avaliamos que exista razão para acreditar que a hierarquia tenha agido por outro motivo senão pelas consequências que poderiam advir da correlação de forças gerada pela ação consciente das trabalhadoras, provavelmente mensuradas pela ouvidoria. Porém, não podemos desconsiderar que dentro das limitações existentes, a punição de um gerente assediador com a perda da gerência e a transferência de setor é algo positivo e menos frustrante que a impunidade acobertada pelo corporativismo, algo que conhecemos bem no Sistema Petrobrás.

Este fato chegou ao nosso conhecimento através do relato das próprias trabalhadoras, o qual tinha por finalidade nos agradecer pelas orientações prestadas. Contudo, recebemos como bem mais que um agradecimento, mas como a confirmação de que estamos no caminho certo: a informação é a melhor forma de se combater o assédio e a ação, sobretudo coletiva, é a única forma de erradicá-lo, ainda que setorialmente.

Neste Janeiro Branco resgatamos o artigo aludido e relatamos o ocorrido para reafirmamos que o assédio moral é, atualmente, a principal causa de adoecimento mental da classe trabalhadora. E, como a experiência demonstra, em se tratando de assédio moral, é bom que o vento leve estas palavras e que sejamos todos nós um sopro contínuo de conscientização e ação.

QUEM CUIDA DA MENTE, CUIDA DA VIDA!

seja mais PRESENTE

viva a vida com RESPEITO

tenha mais DIÁLOGOS

invista em AFETO

cuide da sua SAÚDE

busque AUTOCONHECIMENTO

dê-se mais TEMPO

viva com mais SENTIDO

diga não à VIOLÊNCIAS

diga não aos PRECONCEITOS

#VEMPRA SAUDE MENTAL #TODOS TEM DIREITO A SAUDE MENTAL

PREVINA O COLAPSO NO TRABALHO

Sim, há formas de evitar

ORIENTAÇÕES: TOME NOTA

Em razão da importância destas orientações para o combate prático ao assédio moral e, consequentemente, combate eficaz ao adoecimento mental provocado por ele, reiteramos sucintamente tais orientações, válidas igualmente para outras formas de violência no ambiente de trabalho:

1) Gere evidências – grave conversas e reuniões com os assediadores e com os colegas de trabalho que testemunham o assédio, pois tais gravações podem, eventualmente, serem utilizadas como provas em ações judiciais, mesmo que tenham sido colhidas sem o consentimento destes (desde que você seja um

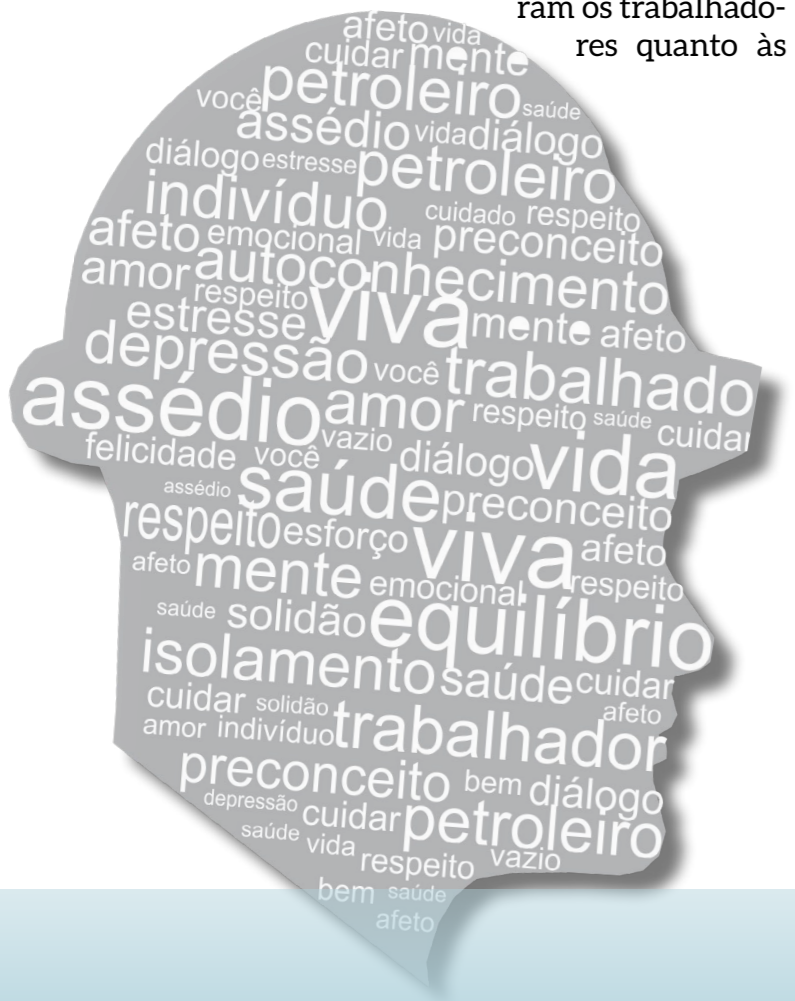
dos interlocutores). Faça anotações precisas – data, horário, local, testemunhas – sobre os episódios de assédio, guarde documentos que possam evidenciar o assédio, tais como e-mails e conversas de whatsapp;

2) Procure pessoas de sua confiança e relate o que está vivenciando;

3) Procure um profissional que possa analisar se a situação vivenciada por você se configura, de fato, como uma prática de assédio moral ou qualquer outra prática igualmente lesiva aos seus direitos, dentre eles, o direito à saúde mental e;

4) Dê visibilidade ao que está vivenciando.

#JaneiroBranco #JaneiroBranco2020
Saúde: Mental, Emocional, Pública e física.
Vamos falar sobre isso?



O QUE ESTÁ FAZENDO VOCÊ SE SENTIR

Mal

- CONDIÇÕES DE TRABALHO
- PRIVATIZAÇÃO
- FIM DA PLR
- FARRA NO PPP
- ASSÉDIO
- ATAQUE À APOSENTADORIA
- EXPLORAÇÃO
- CORTE NA PESQUISA
- PERDA NA REMUNERAÇÃO
- BANCO DE HORAS
- PRECARIZAÇÃO
- EXPLORAÇÃO NA TROCA DE TURNO

Faça a sua lista. Fale sobre o assunto.

COMO A CRISE AFETA A SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

Assédio moral aumenta com processos de desmonte e privatização, como na realidade atual da Petrobrás

Com a crise, a pressão por resultados traz consequências danosas à saúde do trabalhador. Situações que se tornam cada vez comuns são: a atribuição de erros ou equívocos ilusórios ao trabalhador, sobrecarga de atividades, exigência de trabalhos urgentes sem necessidade, ameaças, insultos, entre outros.

Isso ocorre nas pequenas e grandes empresas, como, por exemplo, na Petrobrás em que funcionários veem no horizonte o fantasma do desemprego com a possível privatização da empresa.

“A Petrobrás é um estrato da sociedade que reflete o que vivemos de forma geral hoje no Brasil. Na empresa existem cinco grupos que podem ser considerados alvo de assédio permanente: os críticos, aqueles que questionam e problematizam ordens, e por vezes, possuindo militância sindical são considerados ‘pessoas problemas’ para empresa devido a sua capacidade de influenciar colegas de trabalho em equipes, dificultando o trabalho dos gestores, segundo uma fala recorrente da direção da Petrobrás; os considerados frágeis pela chefia, por algum tipo de diferença no padrão de produtividade, de comportamento, que não conta com a simpatia da equipe, que adoecem mais ou que têm um vínculo de trabalho mais precário, como os terceirizados; os grupos socialmente discriminados como negros, mulheres, LGBTs, estes dois últimos, sofrem ainda mais nas áreas operacionais; e por fim os muito qualificados que podem representar uma concorrência para o gestor” — enumera Moara Zanetti, dirigente do Sindipetro-RJ.

DEMISSÕES NAS ESTATAIS: A FILA DO DESEMPREGO AUMENTA

“Em momentos de crise, como vivemos atualmente, o assédio fica acentuado. Seja porque o gestor tenha que mostrar maior produtividade, maior controle de sua equipe, e às vezes tem que eliminar partes desta mesma equipe. Nesta questão, os alvos são os funcionários mais idosos que não se encaixam, segundo essas chefias, no perfil de equipe.

Em todos esses grupos que são alvo de assédio ocorrem situações de retirada de trabalho. Além disso, a direção da Petrobrás impõe um aumento de sanções disciplinares administrativas que vão com-

por o histórico funcional para justificar uma futura demissão. Nesta situação se encaixam no Programa de Demissão Voluntária (PDV), como os aposentáveis, e aqueles que apresentam problemas de saúde por conta de assédio são potenciais vítimas de sanções disciplinares” — explica Moara que é assistente social de formação, vítima de perseguição na empresa por exercer mandato sindical, sendo afastada do setor de RH, sob a alegação de conflitos de interesses.

No ano de 2016 quase 12 mil empregados aderiram ao programa de demissão voluntária da Petrobrás. Hoje, a Companhia conta com aproximadamente 62 mil empregados.

Por conta deste assédio muitos funcionários do sistema Petrobrás têm apresentado quadro de depressão e angústia, o que acaba se refletindo em problemas de saúde graves que geram necessidade de licença médica e até afastamento definitivo através de aposentadoria por invalidez.

Em junho último, o governo Bolsonaro anunciou mais um Plano de Demissão Voluntária (PDV), em sete empresas públicas. O governo espera a adesão de 21 mil funcionários e uma “economia” de R\$ 2,3 bilhões. Na Infraero, o objetivo é desligar cerca de 600 funcionários; na Petrobrás, 4.300; nos Correios é de 7.300 empregados. Na Embrapa, a meta é o desligamento de 3.000. A medida que não poderia deixar de ser vai aumentar mais a fila de desempregados.

“Essa crise que estamos vivendo de natureza econômica gera obviamente o desemprego, perda do poder aquisitivo, o crescimento vertiginoso da fome, a insegurança quanto ao dia de amanhã, se estaremos ou não com o emprego. Mas também sofremos uma forte crise de natureza política, como também moral, existencial, uma crise em diversas dimensões. O que é esperado neste meio ambiente? É o aumento no número de pessoas sofrendo de tristeza, muitas vezes uma tristeza profunda, persistente, o que aumenta o número de pessoas sofrendo de ansiedade, insônia, havendo o aumento do consumo de álcool, tabaco e das drogas ilícitas. Além do aumento nos casos de suicídio, e assim por diante. Estamos falando do sofrimento psíquico e das suas diversas formas de manifestação. São abundantes as evidências científicas que mostram os impactos do nosso meio socioeconômico, político, cultural e ético na qualidade da nossa saúde mental” — finaliza, o professor Fernando Freitas que é também doutor em psicologia pela Universidade Catholique de Louvain (Bélgica) e um dos autores do livro “Medicalização em Psiquiatria”, escrito com Paulo Amarante, médico psiquiatra, doutor em saúde pública pela Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Fundação Oswaldo Cruz.

E NO SINDICATO, COMO FICA A QUESTÃO DA SAÚDE MENTAL?

O sindicato possui internamente empregados, os sindicatários, trabalhadores contratados (terceirizados) e, eventualmente, trabalhadores temporários, mantendo com estes uma relação empregatícia e, assim, adota medidas próprias do empregador, como a negociação de acordo coletivo de trabalho, entabulada pela direção do sindicato e seus empregados. E nesta relação empregatícia, como os sindicatos também são organizações, pode ocorrer violência contra o trabalhador, com consequente prejuízo à sua saúde mental.

Podem ocorrer e ocorreram, inclusive nesta gestão, sendo essencial tratarmos do tema, não apenas para conscientizar a todos, diretores e trabalhadores, de que este mal também nos ronda, como também para evitar que tais práticas voltem a ocorrer, pois se a mesma já é inadmissível no âmbito da empresa, mas ainda no âmbito de um sindicato de trabalhadores.

Concretamente, nesta gestão, foi necessário realizar um processo delicado de demissão para equilibrar as contas do sindicato, na qual os diretores que participaram efetivamente do processo se viram em uma difícil e contraditória situação, porém, buscaram efetivar tais demissões com pleno respeito aos trabalhadores. De conjunto, avaliamos ter encaminhado este processo de forma adequada, bem como relativamente a um quadro de vários passivos trabalhistas, com o qual nos deparamos em nossa posse, os quais foram ou estão sendo regularizados.

No entanto, existe uma relação de trabalho e subordinação entre os diretores do Sindicato e seus trabalhadores, que ao longo da gestão sofreram outros tensionamentos típicos dessa relação, mas também extrapolando. Assim, no âmbito dessa gestão, para tratar de denúncia feita por diretores, buscamos estabelecer uma comissão de ética para avaliar as questões, apurar os fatos e encaminhar a partir da diretoria medidas saneadoras. No entanto, de fato, as medidas mais efetivas se deram a partir de reuniões colegiadas, a exemplo da que recebeu o relatório da assessoria jurídica explicitando a complexidade do trabalho executado e se contrapondo à denúncia de aparelhamento, o que foi imediatamente acatado pela Diretoria Colegiada.

Estes já foram fatos diferenciadores dessa gestão, pois se acolheram denúncias que foram encaminhadas à apuração e daí tomaram-se medidas para cessar o assédio sobre os trabalhadores. O que não vimos ocorrer em gestões anteriores. Porém, reconhecemos, apesar disso, o caráter tardio da aplicação de parte das medidas.

A partir daí, os diretores envolvidos nas práticas assediadoras empreenderam uma escalada de abusos e falsas acusações, inicialmente buscando atingir um diretor e a assessoria jurídica da entidade e, num segundo momento, desacatando as decisões da diretoria colegiada, as quais buscavam assegurar o ambiente para o bom trabalho administrativo no sindicato. Várias acusações e insinuações foram espalhadas nos whatsapps da categoria, atingindo indivíduos, grupos políticos que compõem a diretoria ou a direção como um todo (<https://sindipetro.org.br/fake-news/> e <https://sindipetro.org.br/contas-aprovadas/>). Paralelamente, dentro do Sindicato mais uma vez foi cometido violência no trabalho, justamente

por quem espalhava as “denúncias” e insinuações contra a direção. Ao longo da campanha de ACT_2019/20, chegaram a fazer coro com a diretoria da Petrobrás contra o Sindicato.

Diante de tudo isto, e perante o enorme quadro de ataques que os petroleiros estiveram e estão submetidos, de privatização e demissão em massa, constatamos que:

- alguns diretores priorizaram a disputa burocrática interna, sem quaisquer freios morais, negligenciando a defesa da categoria e da Petrobrás, de fato atacando internamente a organização dos trabalhadores;

-nossas dificuldades para enfrentar administrativamente esse tipo de processo interno, preservando as pessoas de maneira eficiente, deixou danos e marcas que persistirão em membros da direção e nos trabalhadores da assessoria jurídica.

Até mesmo por estas avaliações, e pela duração das práticas assediadoras, temos uma consequente reação dos agredidos que buscaram sua defesa, inclusive, na esfera jurídica.

Estamos certos de que há um longo caminho a percorrer para aprimorar nossas respostas para esta questão do assédio tanto interna quanto externamente, mas estamos nos esforçando. Ainda, como diretores sindicais, ambiente de ampla disputa política e pressão direta patronal, convivemos com argumentos nada leais contra o conjunto dos trabalhadores e especialmente em relação ao estereótipo impingido contra os “sindicalistas”. Assim, é nosso ofício enfrentar tanto os discursos quanto às práticas desabonadoras e/ou persecutórias.

Também, por isso, auxiliaremos nossos colegas no Sistema Petrobrás, bem como os sindicatários, próprios e terceirizados, na reparação de danos à sua saúde mental decorrentes de práticas abusivas. Também encorajaremos outros trabalhadores que sofram violência psicológica no trabalho, a percorrer todos os caminhos possíveis de responsabilização de seus algozes, incluindo o Judiciário.

A falta de solidariedade, o medo, o corporativismo e, em última instância, o capital - causadores de acomodações psicológicas das justificativas para a omissão - limitam a posição de quem poderia partir para o enfrentamento, fazendo com que passivamente vejamos pessoas morrendo por dentro, solitariamente. Na prática das empresas, profissionais como médicos, assistentes sociais, enfermeiros, advogados e psicólogos são usados para delimitar o papel da farsa e da omissão corporativa quando os trabalhadores levam denúncias, especialmente relativas a assédio individual ou quando já constata sua institucionalidade. Por tudo isto é preciso se rebelar, é preciso se indignar e buscar apoio para si e para os outros, pois, do contrário, independente de em qual discurso possa o trabalhador se refugiar, terá perdido para o medo ou atuado contra o conjunto da categoria por covardia e agindo, inclusive, contra aqueles que ama, pois permitirá existir um ambiente negativo.

Ninguém está imune ao medo, mas é necessário superá-lo. Diante de agressões indignem-se, busquem apoio, rebelem-se! Ajudemos quem precisa de ajuda, ajudemos a ajudar!

Comunicação: Antony, Carla Marinho, Coaracy, Eduardo Henrique, Gustavo Marun, Natália Russo, Vinicius Camargo | 📞(21)3034-7307/7337

Edição e Redação: André Pelliccione (MTb 19.301) e André Lobão (MTb 28.307-RJ)

Secretaria: Ronaldo Martins | **Diagramação:** Vanessa Ramos

Projeto Gráfico: Caio Amorim | **Impressão:** MEC | **Tiragem:** 10.000



Sindipetro RJ Filiado à **FNP**
Sindicato dos Petroleiros do Rio de Janeiro

ANO 4 - Número 182- 22 de Janeiro 2020



(21) 99607-9083

sindipetro.org.br

contato@sindipetro.org.br

ACESSE NOSSAS MÍDIAS E CANAIS

FOCO NA SAÚDE MENTAL DO SER HUMANO

Quando um novo ano começa, passada a euforia das festas e queima de fogos, muitas pessoas podem se sentir ansiosas pela frustração de não ter cumprido metas ou então angustiadas pelo anseio de mudanças; especialmente em tempos de crise, desemprego e inúmeras ameaças.

A escolha do mês de janeiro para focar na saúde mental não foi por acaso. Em 2014, o psicólogo mineiro Leonardo Abrahão decidiu criar a campanha do Janeiro Branco com o objetivo de chamar atenção para a saúde mental e promover conhecimento e compreensão sobre temas como depressão, ansiedade e fobias, desmistificando crenças populares e preconceitos sobre o assunto.

Estas questões não são “coisa de maluco” e podem estar mais perto de nós do que se imagina. Saúde mental é um tema que nos parece muito relevante para a categoria petroleira, pois atendemos no Jurídico do Sindipetro-RJ, cotidianamente, uma série de pessoas que estão em processo de adoecimento mental, seja em decorrência de práticas de assédio moral (a grande maioria), seja em decorrência da precarização das relações de trabalho e da ameaça de desemprego (discurso utilizado pela empresa para justificar não só o assédio com também para fazer com que as pessoas aceitem ser transferidas para outras gerências).

Assim, acreditamos ser oportuno e salutar promover debates e rodas de conversa nas unidades da companhia para ouvir dos petroleiros e petroleiras seus relatos e apurar, neste contexto cada vez mais agressivo contra os trabalhadores, como vai a saúde mental das pessoas que empreendem o melhor de seus esforços e grande parte de seu tempo diário em prol da Petrobrás sem serem por isso reconhecidas (muito pelo contrário).

O Sindipetro-RJ aproveita este momento para, inclusive, fazer sua auto crítica e ouvir de seus próprios trabalhadores e diretores como o ambiente sindical afeta sua saúde, já que os indivíduos da entidade também são expostos a grande estado de tensão. Participe das rodas de conversa e faça-se ouvir. Temos uma voz e esta voz **JAMAIS pode se calar!**

TODOS TÊM DIREITO À SAÚDE MENTAL.

#VEMPRASAUDEMENTAL
#TODOSTEMDIREITOSAUDEMENTAL

@janeirobranco

@campanhajaneirobranco

janeirobranco.com.br



Janeiro Branco