

OPINIÃO SINDICAL

AGO
2021

Publicação do Sindicato dos Trabalhadores em Entidades Sindicais do Estado de Minas Gerais - Filiado a FITES



Fechamento autorizado.
Pode ser aberto pela ECT.



Endereço para Devolução:
AGF ESTAÇÃO CENTRAL
30120-970
BELO HORIZONTE/MG

SAÚDE MENTAL EM TEMPOS DE PANDEMIA

Todo cuidado é pouco neste
período atípico em que vivemos



| Páginas 6 e 7

ASSÉDIO MORAL NA PANDEMIA

Violência verbal e psicológica
repetitiva agora também ocorre
na modalidade "online"

| Páginas 3 e 4

TAXA DE FORTALECIMENTO

Faça sua parte para manter seu
sindicato cada vez mais forte

| Página 9

REVISÃO DO SALDO DO FGTS

SITSEMG continua de olho nas
ações que podem beneficiar
trabalhadores

| Página 10

USO EXCLUSIVO DOS CORREIOS

DEVOLUÇÃO (Return) (CN15)

- Mudou-se (Moved)
- Recusado (Refused)
- Desconhecido (Unknown)
- Não procurado (Unclaimed)
- Endereço insuficiente (Insufficient Address)
- Não existe o número indicado (Non Existing Number)

TENTATIVAS DE ENTREGA

1ª tentativa: ___/___/___ às ___h.

2ª tentativa: ___/___/___ às ___h.

3ª tentativa: ___/___/___ às ___h.

No novo mundo do trabalho que se anuncia, a importância de um sindicato forte

A crise sanitária da Covid-19 tem trazido inúmeras e profundas mudanças em todas as áreas da vida, especialmente no mundo do trabalho, com impactos econômicos e sociais que afetam o bem-estar e a sobrevivência de milhões de pessoas. Ao mesmo tempo, escancarou de vez muitos problemas que já eram enfrentados normalmente no cotidiano pelos trabalhadores e trabalhadoras, mas que pareciam cobertos por um véu.

Afora a insegurança, as incertezas e ameaças à saúde, representadas pelo medo de ser contaminado pelo coronavírus ou mesmo de quem já se contaminou, nesse pacote de mazelas estão questões relacionadas às jornadas de trabalho, excesso de tarefas, precarização de direitos, liberdade sindical, segurança no trabalho e práticas de assédio moral, dentre outras.

Sabe-se que a vacina é o meio mais eficaz de combate ao coronavírus, ao lado do isolamento social e, sobretudo, da adoção das conhecidas medidas protetivas (uso de máscaras, de preferência as de TNT; higienização frequente das mãos, distanciamento de 2 metros entre as pessoas, ventilação ambiental, prática da etiqueta respiratória, dentre outras).

A tudo isso se junta agora o trabalho remoto ou teletrabalho, modalidade impulsionada nesta pandemia como forma de garantir a continuidade de vários setores econômicos e, por extensão, das relações do trabalho. Segundo estimativas preliminares da Organização Internacional do Trabalho (OIT), cerca de 23 milhões de pessoas passaram para o teletrabalho, no segundo trimestre de 2020, no pior momento da crise.

Embora ainda seja cedo para imaginar o alcance desta modalidade, especialistas já falam na possibilidade futura da adoção de formas híbridas, que combinem o trabalho presencial com aquele realizado em casa.

Enfim, são muitas mudanças que estão em andamento e outras que ainda surgirão pelo caminho. Em um contexto como este, cujas medidas e consequências afetam sensivelmente os trabalhadores e trabalhadoras, como, por exemplo, no aumento dos casos de transtornos psíquicos (como mostramos na página 6), urge chamar a atenção para o papel preponderante desempenhado pelos sindicatos, o que aqui fazemos valendo-nos das palavras do economista estadunidense Joseph Stiglitz.

Em recente evento, ao comentar sobre a atuação dos sindicatos fortes nos Estados Unidos neste período de pandemia, Stiglitz foi contundente em sua fala: “Os sindicatos defenderam seus trabalhadores e trabalhadoras. O resultado é que, onde havia sindicatos, havia mais máscaras, mais equipamentos de proteção individual. E a doença não se disseminou tão rapidamente. Os sindicatos foram cruciais na proteção dos trabalhadores e trabalhadoras e asseguraram que o contágio pela covid-19 não se acelerasse tão rapidamente. Essas experiências bastam para mostrar a importância, o papel crítico que os sindicatos desempenharam na gestão da crise sanitária”.

Que as palavras de Stiglitz ganhem um eco maior também entre os trabalhadores e trabalhadoras em sindicatos e que estes reafirmem a importância de fortalecer estas entidades, tão necessárias para defender e preservar seus direitos.

EXPEDIENTE

DIRETORIA EXECUTIVA

Presidente – Edvaldo Euzébio Benício (Didi) – Seeb/BH e Região
Secretária Geral – Rogéria Cássia dos Reis Nascimento – Sind-Saúde/MG
Diretor Financeiro – Alexandre Esteves Gonçalves – Sitraemg
Diretor de Cultura – Jadir da Silva Perez – Senalbal/MG
Diretor de Pesquisa – José Leopoldo Lages – Sitraemg
Diretor de Relações Sindicais – Geraldo Magela Gomes – Sindibel
Diretor de Saúde e Condições de Trabalho – Valdelúcio Neri Dias – Sindieleto/MG
Diretor de Regionais – Norman Jorge Domingos (Kawakynho) – STIM/Betim
Diretora de Assuntos Jurídicos – Tânia Menezes Rios – Sinpro/MG
Diretor de Imprensa e Comunicação – César José Panosso Vieira – STIM/Betim

SUPLENTE

Marconi Luiz dos Santos Rocha – SEC/BH
Noelsa Conceição da Silva – Sind-REDE/BH
Jadilson Rodrigues – Sind-REDE/BH
Viviane Maria de Sousa Pereira – Sitraemg
Valdicele Fátima Pereira – Fetaemg
Maria da Penha Viana dos Santos – Saaemg
Vanessa A. G. Meneguete da Cruz – Sindibel
Edna Maria Vital – Sinpro/MG
Antônio Eustáquio Silveira da Rocha – STIM/BH

CONSELHO DE DELEGADOS SINDICAIS

Carlos Felipe de Souza – Sindieleto/MG
Anderson Francisco de Jesus – Sindibel
Elisabete Oliveira da Silva – Seeb/BH e Região
Tânia Grace de Souza – Apubh/Montes Claros
Laercio Lasarino – Sindâgua/MG
Carlos Alberto Freitas de Souza – STIM/Betim
Vanessa Neri Peres – SAM/MG
Adilson Martins Vasconcelos – Metasita/Timóteo
Ronnie Batista da Silva – Metasita/Timóteo
Antonio Carlos Cabral – Metasita/Timóteo
Zilma Aparecida das Neves – Vigilantes/MG – Montes Claros
Mariza Cantídio Oliveira – Sinpro/MG – Montes Claros
Marcio Magela Rocha Silva – SPR/Araxá
Erika Oliveira dos Reis – STR/Patrocínio e Região
Wellington dos Santos Andrade – STR/Rio Pardo de Minas
Eleusa Maria Estevão – Sintsprev/MG – Uberaba
Simone da Silva Leite – Sinpro/MG – Divinópolis
Janete Aparecida Rosa de Oliveira – Asav/Viçosa
Carolina Sabará Pedroza – Metabase/Congonhas

CONSELHO FISCAL

Soraya Abuyd Moreira – Sinpro/MG
Ângelo Rangel Gerônimo – Sintsprev/MG
Ronaldo Paulo Souza – Sinpro/MG

SUPLENTE

Flanquer da Silva Freitas – UNSP/MG
Leticia França Ribeiro – Adufu/Uberlândia
Lúcia A. dos Reis Xavier – STR/Patrocínio e Região

Assédio moral na pandemia

Violência verbal e psicológica repetitiva agora também ocorre na modalidade “online”

“São ataques perversos contra a minha pessoa, com o intuito de me destruir psicologicamente e degradando o clima em que trabalho. Esses ataques não se restringem ao desempenho do trabalho, pois eles ocorrem também na esfera emocional, atacando acima de tudo a minha autoestima, provocando danos psicológicos e fazendo com que eu cogite o abandono de meu emprego”.

As palavras acima foram extraídas de um e-mail endereçado à diretoria do SITESEMG, por uma trabalhadora de um sindicato, vítima de assédio moral, nas dependências da entidade. Como já se sabe, esta conduta ocorre todas as vezes em que a vítima é exposta a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades.

Mas, se em algum momento chegou-se a pensar que, por conta da pandemia da covid-19, a conseqüente adoção do sistema *home-office* poderia cessar o assédio moral, vê-se, agora, que tudo não passou de “ilusão passageira”, para lembrarmos aqui os versos de Chico Buarque de Hollanda na canção “Roda-viva”. É que, na prática, a pandemia trouxe mudanças na dinâmica do mundo de trabalho, o que fez com que tais condutas danosas aos trabalhadores e trabalhadoras apenas migrassem de lugar, isto é, do espaço presencial (sem deixar de continuar a ocorrer neste) para o virtual. Isso nos permite dizer que, agora, passamos a assistir a uma nova modalidade: o “assédio moral *online*”, outra maneira de perseguir e importunar os trabalhadores e trabalhadoras e desrespeitar seus direitos.

“Nos últimos meses, temos recebido várias denúncias de práticas de assédio moral cometidas por dirigentes sindicais contra os trabalhadores e trabalhadoras dos sindicatos, tanto no próprio local de trabalho, quanto nas residências deles, por conta do trabalho remoto”, revela o presidente do SITESEMG, Edvaldo Euzébio Benício. “Isso parece inacreditável, porque estamos falando de entidades que, em tese, deveriam ser as primeiras a dar o exemplo de respeito aos trabalhadores e trabalhadoras, mas, infelizmente, tais práticas continuam a ocorrer”, acrescenta.

CONDUTA ATINGE SAÚDE FÍSICA E PSICOLÓGICA DOS TRABALHADORES

Pelo relato que apresentamos no início desta matéria, é possível perceber a dimensão do enorme “estrago” causado àquelas que são vítimas de assédio moral. Tais ações nocivas interferem não apenas na vida profissional, mas comprometem a identidade e a dignidade, além de atingirem a saúde física, mental e psicológica deles. “O desrespeito sempre existiu, no entanto, agora, invade também a residência do trabalhador e da trabalhadora, uma vez que este espaço se tornou local de trabalho. Num nível maior, tal situação atenta contra sua própria privacidade”, reitera o presidente do SITESEMG.

Em muitos casos, o isolamento social e o *home-office* resultaram em uma rotina exaustiva, com excesso de trabalho e aumento da vigilância por parte dos empregadores, o que já ocorria no espaço presencial. Isto talvez se explique pela ausência de uma legislação específica e até mesmo de medidas relativas ao controle de jornada e cumprimento de tarefas, pois a pandemia pegou a todos de surpresa.

COMO OCORRE O ASSÉDIO MORAL

Muitas vezes, o assédio moral guarda certas sutilezas, como aquelas situações em que o trabalhador e trabalhadora recebem algum apelido pejorativo ou quando, ao emitirem alguma opinião, são ironizados.

No local de trabalho propriamente dito, as práticas de assédio moral já são bem conhecidas. Elas se efetivam por meio de ações diretas (insultos, acusações, gritos, humilhações públicas) e também indiretas (disseminação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).

Foi o que ocorreu com uma trabalhadora, em um sindicato de metalúrgicos, no interior do estado, assediada moralmente por um dirigente sindical. E para agravar ainda mais a violência, um detalhe além: a trabalhadora estava grávida.

“Ele ficou gritando comigo e me desrespeitando verbal e moralmente. Com a idade avançada, por medo de acontecer o mesmo com meu bebê, eu me calei na hora e voltei pra minha sala e comecei a chorar, porque eu nunca na minha vida gritei com uma pessoa como ele fez comigo.”

No *home-office*, o assédio moral tem se efetivado através de mensagens escritas ou de vídeo, com cobranças por produtividade. Todavia, há situações que atentam contra a privacidade do trabalhador/trabalhadora, quando, por exemplo, através de aplicativos das redes sociais, recebem mensagens fora do horário normal do expediente, tarde da noite e em finais de semana. Até mesmo qualquer comentário relacionado à sua aparência ou mesmo ao local em que está trabalhando online pode caracterizar invasão de privacidade. “O trabalho remoto não pode se transformar numa desculpa para ter o trabalhador/trabalhadora como num regime de plantão durante as 24 horas do dia”, alerta o presidente do SITESEMG.

SAIBA QUAIS SÃO AS FORMAS MAIS COMUNS DE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO:

Insultos e acusações

Propagação de boatos

Brincadeiras de mau gosto, fofocas

Vigilância excessiva

Isolamento, recusa de comunicação

Imposição de punições vexatórias (dancinhas, prendas...)

Humilhações públicas, ameaças

Violência física, assédio ou agressão sexual.

CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA OS TRABALHADORES E TRABALHADORAS

Aqui estão elencadas algumas das consequências do assédio moral para os trabalhadores e trabalhadoras:

- esgotamento físico e emocional;
- estresse;
- distúrbios digestivos;
- dores generalizadas;
- hipertensão arterial;
- irritabilidade, crises de choro;
- isolamento;
- depressão.

COMO PREVENIR E COMBATER O ASSÉDIO MORAL

O Tribunal Superior do Trabalho dispõe de uma cartilha elaborada com o intuito de conscientizar o leitor acerca dos vários aspectos que cercam as práticas de assédio moral. Nela são apresentados exemplos e situações que configuram tais condutas, as possíveis causas, consequências desta prática nociva aos trabalhadores e trabalhadoras, além de dicas de como combatê-las.

“São medidas importantes que devem ser observadas por parte dos empregadores para se evitar que as práticas de assédio moral se propaguem ainda mais, já que estamos vivendo um momento bastante atípico, em que todos estão muito vulneráveis”, pontua Edvaldo.

De acordo com o presidente do SITESEMG, deve haver limites no *home-office* para reduzir o índice de adoecimento mental de trabalhadores e trabalhadoras. “Neste momento tão sensível, é preciso envidar todos os esforços possíveis para cuidar da nossa saúde mental”, acrescenta.

MEDIDAS SUGERIDAS PELA CARTILHA DO TST

- Incentivar a efetiva participação de todos os trabalhadores e trabalhadoras na vida da empresa, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
- Instituir e divulgar um código de ética da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais;
- Promover palestras, oficinais e cursos sobre o assunto;
- Incentivar boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho.

Mais garantias ao trabalhador e trabalhadora

Com a Covid-19, emissão da CAT torna-se ainda mais importante

Se nos casos cotidianos relacionados à segurança e saúde do trabalhador e trabalhadora, a emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) já era prerrogativa obrigatória por parte dos empregadores, agora, na situação atípica como a que vivemos, em plena pandemia do coronavírus, ela torna-se imprescindível.

Isto se explica pelo fato de já existirem estudos de especialistas em saúde que reconhecem a Covid-19 como doença relacionada ao trabalho, ou seja, eles veem o ambiente laboral como fonte de infecção ou adoecimento, independentemente da existência de vínculo empregatício formal.

“Assim, todos os casos de Covid-19 em pessoas que saiam de casa para trabalhar devem ser notificados ao SUS (Sistema Único de Saúde) como doença relacionada ao trabalho”, conforme sustentam, em artigo intitulado “A Covid-19 é uma doença relacionada ao trabalho”, Maria Maeno, médica pesquisadora em Saúde do Trabalhador, e José Carlos do Carmo, médico sanitário e do trabalho.

No texto, os autores dizem estar convictos de que há “elementos que fundamentam a tese de que a Covid-19 é uma doença presumivelmente relacionada ao trabalho”. Para eles, estas pessoas “estão compulsoriamente expostas ao contato inter-humano e ao contato com as superfícies eventualmente contaminadas, a despeito do uso de máscaras ou de outros equipamentos de proteção individual, que não proporcionam proteção total”. O texto está disponível no portal. fiocruz.br.

“Algumas destas pesquisas têm mostrado que os trabalhadores que contraem a Covid-19 podem ficar com sequelas incapacitantes para o trabalho, ao mesmo tempo em que há casos assintomáticos que geram efeitos neurológicos e psíquicos a longo prazo nas pessoas”, acrescenta a engenheira de segurança Marta de Freitas, coordenadora do Fórum Sindical e Popular de Saúde e Segurança do Trabalhador e da Trabalhadora (foto).

Mas não são apenas estudos técnicos que têm reconhecido que a contaminação pelo vírus possa estar relacionada diretamente ao trabalho. Marta de Freitas, que também é assessora sindical de Saúde do Trabalhador e Trabalhadora, cita decisão recente da 4ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, que deu ganho de causa a um trabalhador da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT), tendo

vista a situação de exposição direta e cotidiana do trabalhador ao risco de contato com o vírus, já que ele fazia atendimento ao público e postagem de cartas e produtos em geral. Dentre outros direitos, a juíza do trabalho Valdete Souto Severo, responsável pela decisão, determinou o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo (40%) ao trabalhador dos correios.

“No caso específico deste trabalhador, a perícia concluiu que o risco de contágio pela Covid-19 é permanente, pois decorre do fato do empregado estar em seu ambiente de trabalho executando suas atividades rotineiras”, pontua Marta de Freitas.

Marta de Freitas diz que pesquisas têm mostrado que trabalhadores que tiveram Covid-19 podem ficar com sequelas incapacitantes para o trabalho.



DE QUE GARANTIAS AO TRABALHADOR/ TRABALHADORA ESTAMOS FALANDO

Em caso de contaminação com a Covid-19 em razão do trabalho, mesmo que apenas seja uma suspeita, é necessária a imediata emissão de CAT, além de preenchimento do formulário do e-SUS-VE e do SINAN, bem como a comunicação pelo serviço de medicina do trabalho à vigilância epidemiológica do município e ao sindicato representativo da categoria profissional.

De acordo com Marta de Freitas, a emissão da CAT é importante tanto para o Sindicato quanto para o trabalhador e trabalhadora.

“Se não adotarem as medidas necessárias para proteger seus trabalhadores e trabalhadoras, os sindicatos podem sofrer penalidades judiciais. Caso também não façam a emissão da CAT, por exemplo, eles podem reivindicar tal direito via justiça e complicar a situação da entidade sindical”, diz Marta.

Já no que diz respeito ao trabalhador ou trabalhadora em si, a emissão da CAT é extremamente necessária por pelo menos dois motivos. “Ter o registro da CAT ajuda a reconhecer a diferença de benefício previdenciário concedido, se por doença relacionada ao trabalho ou doença comum. Além do mais, se a doença redundar em invalidez permanente ou morte, os requisitos previdenciários também são diferenciados”, explica.

Em outras palavras, isso quer dizer que é muito importante saber como cada uma dessas situações pode impactar no

Aumentam casos de distúrbios psíquicos

Em tempos de pandemia, cuidar da saúde mental está na ordem do dia

Alguns compõem a família “AM”: clonazepan, diazepam, lorazepam, alprazolam; outros fazem parte do que podemos chamar da descendência “INA”: sertralina, fluoxetina, paroxetina, fluvoxamina. Brincadeiras à parte, o assunto é sério, pois estamos falando dos conhecidos ansiolíticos (utilizados para controle da ansiedade), no caso dos primeiros, e antidepressivos (basicamente aqueles que atuam no controle de neurotransmissores do sistema nervoso central, contribuindo, sobretudo, para o restabelecimento do humor).

Juntos, os “membros” destas duas “famílias” respondem pela liderança entre os medicamentos mais consumidos no Brasil. Apenas para se ter uma ideia, de abril de 2019 ao mesmo mês em 2020, saltou de 7,6 milhões para 8,8 milhões de unidades a venda de antidepressivos e estabilizadores de humor, usados nos casos de transtornos depressivos e transtorno bipolar.

Ressalte-se que o consumo destes tipos de remédios tem aumentado significativamente ao longo dos últimos anos, alcançando seu ápice em 2020, o que coincide com o início da pandemia do coronavírus.

Isso mostra que, muito para além das tristes milhares de mortes que já causou até agora, a Covid-19 tem feito estragos ainda maiores na já combalida saúde mental dos trabalhadores e trabalhadoras brasileiros, acostumados que estamos aos muitos males tão comuns que assolam o próprio país: violência, corrupção, desemprego, fome, miséria, dentre outros.

Para a psicóloga Vivian Marchezini, que há mais de 15 anos faz atendimentos clínicos presenciais em consultório particular (e agora também *online*), muitos são os fatores que têm afetado a população em geral e especialmente os trabalhadores e trabalhadoras nesta pandemia. Ela faz uma distinção na situação daqueles que permanecem no trabalho presencial e os que estão no sistema *home-office*.

“No caso de quem continuou de modo presencial (há muitos nessa condição, infelizmente), podemos pensar no medo de ser contaminado no trajeto e no próprio local de trabalho, na preocupação com os filhos que ficaram em casa, sem escola e numa situação de cuidado precária e o medo de ser demitido frente à crise econômica que se instaurou”, enumera Vivian, que é mestre em Teoria e Pesquisa do Comportamento pela Universidade Federal do Pará (UFPA).

recebimento dos benefícios do INSS, pois eles são a garantia com a qual o segurado irá contar quando alguma delas ocorrer.

E o segundo motivo é porque a emissão da CAT e o reconhecimento da incapacidade para o trabalho por quaisquer motivos diferentes (se por acidente de trabalho ou doença ocupacional) impactam no valor dos benefícios do INSS que o segurado e seus dependentes irão receber.

“No caso de acidente ou doenças relacionadas ao trabalho e à concessão de benefícios, há isenção de carência, o que permite ao segurado receber 100% do salário de benefício auxílio doença e de aposentadoria por invalidez”, completa Marta.

PANDEMIA ESCANCAROU MÁS CONDIÇÕES DE TRABALHO

De acordo com a assessora sindical em Saúde do Trabalhador e Trabalhadora, em um nível macro, a pandemia do coronavírus colocou a nu as precárias condições de trabalho em muitas empresas, fábricas e entidades, em especial as proteções da saúde e vida dos trabalhadores e trabalhadoras. Isso inclui a falta, a má qualidade e até mesmo o reuso de Equipamento de Proteção Individual (EPI); jornadas de trabalho prolongadas, atividades em excesso, assédio moral, não emissão da CAT e transporte lotado, dentre outras.

“Estamos falando também de muitos sindicatos que não têm a estrutura física necessária para proteger seus trabalhadores e trabalhadoras adequadamente, sem condições tampouco de garantir o distanciamento exigido”, informa. “Inclusive, soubemos de casos em que membros da diretoria de alguns sindicatos ficaram em casa, mas obrigaram funcionários a estarem no local de trabalho”, diz. “Assim, a partir do momento em que o trabalhador ou trabalhadora é obrigado a ir para o trabalho, há exposição a uma possível contaminação”, argumenta.

De acordo com Marta de Freitas, não basta apenas que as recomendações já conhecidas sejam cumpridas à risca, tais como ventilação ambiental, distanciamento interpessoal de pelo menos 2 metros, higienizar frequentemente as mãos, fornecer álcool em gel, papel toalha, instalar proteção de acrílico para atender aos associados, dentre outras medidas. “Muitos ainda estão fornecendo máscaras de pano, quando já se sabe que as máscaras N95 são muito mais seguras. Alguns sindicatos tomaram as medidas necessárias, mas ainda insuficientes”, critica.

“Os dirigente sindicais já conhecem de cor e salteado a importância da emissão da CAT. Basta que cumpram esta prerrogativa. E ao trabalhador e trabalhadora cabe cobrar da entidade sindical em que trabalham o documento se a situação de acidente ou doença a que se submeterem assim exigir”, finaliza Marta.

PERDA DA INDIVIDUALIDADE E AUMENTO DA SOBRECARGA DE TRABALHO

Já no que diz respeito aos trabalhadores e trabalhadoras que estão em *home-office*, a psicóloga ressalta que houve “a perda de espaços delimitados para o trabalho e para descanso, o aumento da demanda do trabalho por parte das empresas, como se o trabalhador ou trabalhadora agora tivesse mais tempo para trabalhar por não precisar se ocupar com o deslocamento”. Para Vivian, nesta situação específica, há também a dificuldade do trabalhador e trabalhadora em exercer o trabalho produtivo e o trabalho de reprodução social, como, por exemplo, cuidar da casa e dos filhos (quando os têm), “estando tudo misturado o tempo todo”, acentua. “Temos aqui a perda da individualidade e o aumento da sobrecarga”, ressalta.

A psicóloga destaca, também, o medo de adoecer que acomete a todos – os que estão trabalhando em casa ou não – e de ver os próprios familiares adoecerem. “Além disso, há a insegurança por não saber quando a situação vai terminar, quando será vacinado, para além do luto pela morte de familiares e amigos”, acrescenta.

Vivian ressalta que há um grande conjunto de fatores estressores que não têm prazo para terminar nem perspectiva de melhoras, produzindo aumento no número de casos de ansiedade, depressão, dependência química, violência doméstica, entre outras.

“É PRECISO ENCONTRAR UM TEMPO PARA SI MESMO”, RECOMENDA PSICÓLOGA

De acordo com a Organização Mundial de Saúde, mesmo antes da pandemia, o Brasil já era considerado o país mais ansioso do mundo – no fim de 2019, eram 19,4 milhões de brasileiros oficialmente diagnosticados com transtornos ansiosos. Isso inclui fobias, Transtorno Obsessivo-Compulsivo (TOC), ataques de pânico e estresse pós-traumático. Relativamente à depressão, o levantamento da OMS revela que o mal atinge 12 milhões de brasileiros. Era de se esperar, portanto, que, neste cenário de crise sanitária e econômica, a situação piorasse, abalando ainda mais as condições psicológicas e psíquicas das pessoas. Mas o que fazer para preservar a saúde mental em tempos difíceis assim?

“É importante que as pessoas busquem formas de preservar espaços pessoais, por exemplo, delimitando hora de começar e terminar de trabalhar, intervalos para alimentação e descanso, espaço físico próprio para o trabalho (quando possível), escolher fontes de informações confiáveis e evitar o excesso destas”, enumera a psicóloga clínica Vivian Marchezini. Além disso, claro, conforme a especialista, é preciso manter hábitos saudáveis. Isso significa ter uma alimentação adequada, praticar alguma atividade física, estar exposto ao sol em pequenos momentos do dia, criar momentos de lazer e de socialização, nas condições possíveis da cidade em que a pessoa reside e obedecendo às diretrizes de segurança sanitária.

“É preciso ter momentos regulares de reflexão e encontro consigo mesmo, com meditação, oração, escrita, um tempo para si mesmo”, sugere.

“Em muitos casos, a psicoterapia com profissional psicólogo vem complementar de forma importante essas medidas preventivas e auxiliar a pessoa que já se encontra com a saúde mental prejudicada”, finaliza Vivian.



A psicóloga Vivian Marchezini recomenda que as pessoas tenham um momento para pensar em “si mesmas”.

SITSEMG segue na luta negociando reajustes salariais e renovação de acordos coletivos

Neste momento atípico que enfrentamos, em função da pandemia do coronavírus, que tem afetado a todas as instituições e pessoas, cada qual de um modo particular, o SITSEMG também precisou se readaptar para fazer valer sua forma de atuação e, especialmente, seu firme compromisso em defesa dos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras em entidades sindicais.

Apesar de tudo que tem ocorrido, em momento algum deixamos de atuar e cumprir aquilo que nos propusemos a fazer em nome da categoria.

Nesse sentido, encaminhamos negociações de acordos salariais com a direção de vários sindicatos, cada qual com sua respectiva data-base. E, em concordância com estas entidades, temos realizado não apenas as negociações, mas, também, assembleias com os trabalhadores e trabalhadoras, presencialmente ou de maneira virtual.

A boa notícia é que a maioria das direções das entidades sindicais tem concedido o reajuste salarial, vários deles com aumento real, e garantido também todos os direitos e conquistas.

No entanto, é preciso deixar registrado nosso espanto quanto à postura de 3 entidades sindicais em resposta à pauta que lhes foi apresentada, pois elas sempre tiveram uma prática de respeito às reivindicações dos trabalhadores e trabalhadoras, pelo menos pontuando o que seria possível negociar em dado momento, o que, no entanto, não ocorreu desta vez.

Após alguns meses sem que houvésemos recebido resposta aos ofícios e e-mails que encaminhamos, uma das entidades nos enviou uma contraproposta sem reajuste salarial, que exclui e altera cláusulas, dando uma nova versão da CLT, em que retira, inclusive, direitos garantidos em acordos firmados há vários anos. Um outro sindicato nos deu o retorno relativo à pauta agora em julho, argumentando não ser possível conceder qualquer reajuste, por questões políticas, pois isso ficaria parecendo “um brinde” que o sindicato estaria dando aos trabalhadores e trabalhadoras. Na verdade, é uma desculpa deles para não

conceder o reajuste aos trabalhadores e trabalhadoras, o que o SITSEMG cobra insistentemente, já que a pauta de reivindicações foi encaminhada a esta entidade no ano passado. Assim, conceder o reajuste, pelo menos a reposição da inflação, seria uma obrigação da referida entidade.

Por fim, a terceira entidade insiste em ignorar nossas solicitações de reunião. E pasmem: estamos falando de sindicatos que, em sua maioria, são de trabalhadores e trabalhadoras e não patronais.

Estas posturas são inaceitáveis. Ainda assim, o SITSEMG reafirma seu compromisso de permanecer firme na luta em defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores e trabalhadoras em entidades sindicais.

Confira, abaixo, a lista dos sindicatos com os quais o SITSEMG já celebrou acordos coletivos com data-base 2020 e 2021:

Acordos de data base 2020 concluídos em 2021

SDAMG, SPR. CONSELHEIRO LAFAIETE, SINTHA.

Acordos data base 2021

SAAEMG, SIND-REDE/BH, SIRCOM, SINAL, SINTAMIG, SINDMETAL SÃO JOÃO DEL REI, SINASEFE IFMG, SINSEP-TIMOTEO, SDAMG, SINTECT, SINPEF, ADUFU, SINTRAM DIVINOPOLIS, SINTECT, ADUFSJ-SÃO JOAO DEL REI, SINASEFE IFMG, SINSEP-TIMOTEO, SDAMG, SINPEF, SPR-CONSELHEIRO LAFAIETE, SINTHA-ARAXA, SINTTEL/MG, ATENS UFMG, SERJUSMIG, METASITA TIMOTEO, FETRAMOV, APUBH, SINDOJUS, SINDMAR UBÁ, SINTAPPI/MG, METABASE CONGONHAS, ATENS UFV, SINPRF, FECOMERCIO, APES- JUIZ DE FORA, SINDEESS, OCEMG, SINDOBB, SINPRO, SINDIFISCO NACIONAL, MINASPETRO, SINASEFE INCONFIDENTES, SINTTROCCEL, SINFISCO BH, SINMED, FIEMG, SINDIFES, SINDSAUDE, MINASPETRO.

TAXA DE FORTALECIMENTO

Faça sua parte para manter seu Sindicato cada vez mais forte



Além dos problemas decorrentes da saúde pública, em relação ao trabalho em si, a pandemia do coronavírus expôs ainda mais muitas fragilidades dos trabalhadores e trabalhadoras. Em um cenário como este, ganha relevo uma das principais vozes de resistência no que diz respeito à preservação dos direitos trabalhistas: o sindicato.

Nesse sentido, fortalecer ainda mais sua entidade representativa torna-se uma necessidade imperiosa, urgente.

Uma das formas de se fazer isso é autorizar o débito em seu contracheque (a qualquer tempo) da Taxa de Fortalecimento, que corresponde a 3% do salário base, descontada uma única vez ao ano.

Vale lembrar que a taxa é de caráter espontâneo, tendo sido aprovada em assembleia geral dos trabalhadores e trabalhadoras em entidades sindicais. Na ocasião, o encaminhamento dado ao assunto autorizava o SITESEMG a debater com os trabalhadores e trabalhadoras sobre a taxa de fortalecimento sempre que considerasse necessário, em campanha salarial ou não. A taxa é aprovada em cada entidade sindical através da assembleia dos trabalhadores e trabalhadoras.

Confira, abaixo, a lista dos sindicatos em que os trabalhadores e trabalhadoras já optaram em contribuir com o fortalecimento do SITESEMG:

SINDIELETRO MG, SINDICATO METABASE ITABIRA, SINTHA-ARAXA, FETRAMOV – MG, APUBH, SIND RURAL PASSA QUATRO, SINPRO, STIM BETIM, SAAEMG-(MARIA DA PENHA), SINASEFE PIRAPORA, SIND AEROVIARIOS MG, SINDIFES BH, APES JF, METASITA DE TIMOTEO, SINTAPPI MG, SINTTEL MG.

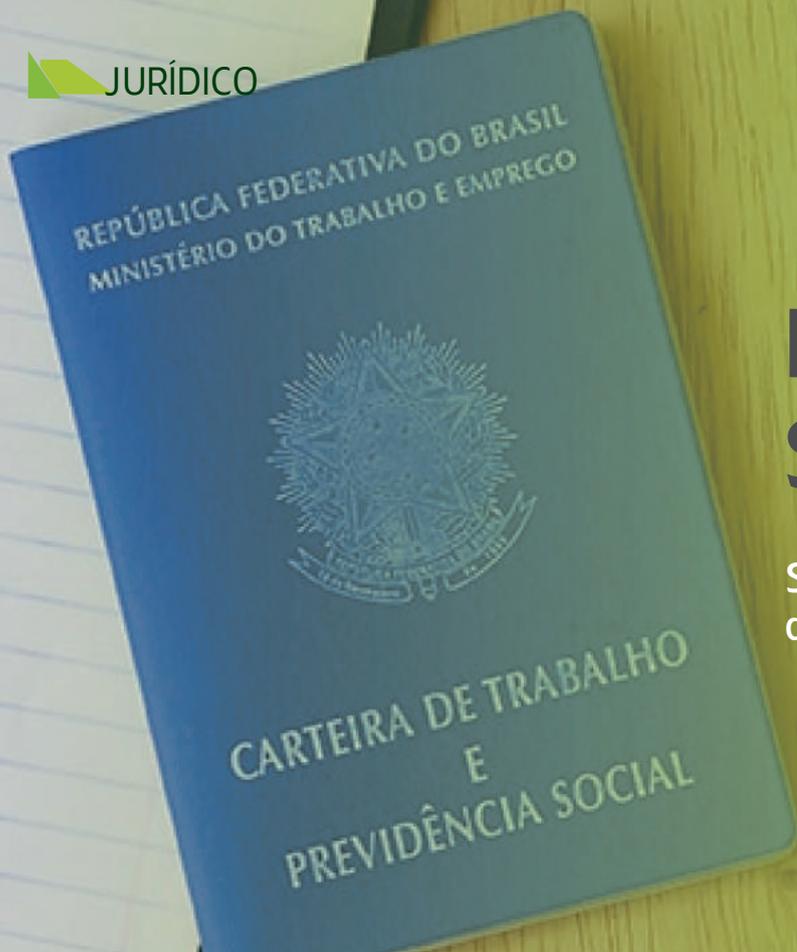
Autorize o débito da Taxa de Fortalecimento e lute em favor da entidade que trabalha pela defesa de seus direitos.

Entre em contato:

Telefones (31) 3222.3072 / 97556.0505

E-mail: sitesemg@sitesemg.org

Rua da Bahia, 573, Salas 602/603, Centro - Belo Horizonte/MG CEP 30160-015



REVISÃO DO SALDO DO FGTS

SITASEMG continua de olho nas ações que podem beneficiar trabalhadores

O SITESEMG e sua Assessoria Jurídica continuam atentos no que se refere às ações que pedem a revisão dos saldos nas contas do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), referente aos anos de 1999 a 2013, mesmo diante da mais recente informação dando conta de que o Supremo Tribunal Federal (STF) retirou da pauta de votações e adiou, por tempo indeterminado, o julgamento destes processos.

Basicamente, a questão é a seguinte: a Caixa Econômica Federal utiliza a chamada TR (Taxa Referencial) na correção monetária do FGTS, índice que, no entanto, é considerado inadequado. Isto porque, embora utilizado desde 1990, a TR deixou de refletir a inflação – naquela ocasião ambos os índices eram parecidos e não havia prejuízos para os trabalhadores e trabalhadoras. A partir de 1990, entretanto, a TR passou a ser inferior à inflação. Dessa forma, com o correr dos anos, os trabalhadores e trabalhadoras passaram a perder poder aquisitivo no saldo de suas contas no FGTS. Por isso, no entendimento do STF, a TR não é o índice adequado para tal finalidade.

Por esta razão, os trabalhadores e trabalhadoras que exerceram atividade laboral em regime CLT entre os anos de 1999 a 2013 estão com seus rendimentos incorretos no saldo do FGTS. Atualmente, o rendimento do FGTS é de 3% ao ano mais a Taxa Referencial. Caso a correção seja aprovada pelo STF, os trabalhadores e trabalhadoras que solicitaram a revisão monetária por via judicial receberão os valores de direito reajustados.

O QUE ESTÁ SENDO PEDIDO

A Assessoria Jurídica do SITESEMG explica que a correção do saldo da conta do FGTS pela TR resulta em um valor bem menor do que se fosse aplicado qualquer outro índice de correção monetária. Tomando os anos de 1999 a 2013 como exemplo, se aplicado um índice melhor, como o IPCA-E, haveria uma estimativa de correção em torno de 88,3% a mais para o fundo, o que, conseqüentemente, favoreceria aos trabalhadores.

Por isso, nas ações impetradas na Justiça pedindo a revisão do saldo do FGTS, a reivindicação é para que a correção monetária do fundo deixe de ser feita pela TR e passe a ser efetivada por outro índice cujo valor seja igual ao da inflação do período e possa recompor o poder aquisitivo do trabalhador e trabalhadora.

A solicitação de revisão do FGTS refere-se a uma ação na Justiça Federal contra a Caixa Econômica Federal, responsável pelo fundo. Tal demanda, segundo a assessoria do SITESEMG, será realizada coletivamente.

Aguarde mais informações.

RECADASTRAMENTO DE FILIADOS

Mantenha seus dados em dia

O SITESEMG orienta os associados a manterem atualizado o cadastro com seus dados pessoais junto à entidade. O recadastramento periódico é de suma importância, pois facilita o acesso às nossas principais publicações – o boletim eletrônico “SITESEMG informa” e o jornal “Opinião Sindical” – veículos que divulgam o posicionamento do sindicato quanto a temas que interessam diretamente aos trabalhadores (as) das entidades sindicais, bem como das ações coletivas, o recebimento de brindes e demais atividades que desenvolvemos em defesa da categoria.

Nesse sentido, é fundamental que você proceda às alterações cadastrais – endereço para envio de correspondência, endereço eletrônico (*e-mail*), telefones de contato – sempre que alguma mudança ocorrer.

A tarefa é simples, fácil e rápida. Basta preencher o formulário disponível no *link* “Atualize seus dados”, no *site* do SITESEMG. Você também pode retirar a ficha no “Filie-se”, no lado direito da página – neste caso, ela deve ser encaminhada ao SITESEMG



SEJA SÓCIO DO SITESEMG

TRABALHADOR É TRABALHADOR EM QUALQUER LUGAR. DEFENDA-SE. SEJA SÓCIO!

Direitos trabalhistas resultam da capacidade que as categorias profissionais têm de se organizar para exigí-los. Cabe aos sindicatos aglutinar os trabalhadores em torno de seus interesses mais imediatos e, de forma organizada, lutar também em favor das transformações necessárias à construção de uma sociedade mais justa.



S I T E S E M G

Sindicato dos Trabalhadores em Entidades
Sindicais no Estado de Minas Gerais

MATRÍCULA: _____

Dados Pessoais			
Nome:		Data de Nascimento:	
CPF:	RG:	PIS:	
Estado civil:	Endereço:		
Bairro:	Cidade:	CEP:	
Telefone residencial:		Celular:	
E-mail:			
Dados do Empregador			
Nome da empresa:			
Endereço:		N°:	
Bairro:	Cidade:		
CEP:	Telefone comercial:		
Admissão:	Função:		
Dependentes			
Nome:			
Data Nascimento:	Parentesco:		
Nome:			
Data Nascimento:	Parentesco:		
Nome:			
Data Nascimento:	Parentesco:		

AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA

Autorizo meu empregador a descontar de minha remuneração mensal o valor correspondente a 1% (um por cento) do meu salário-base a título de mensalidade sindical conforme previsto no Estatuto do SITESEMG (Sindicato dos Trabalhadores em Entidades Sindicais do Estado de Minas Gerais).

Local: _____ Data: _____

Assinatura: