

SINDSFOP

SINDICATO DOS SERVIDORES E FUNCIONÁRIOS
PÚBLICOS MUNICIPAIS DE OURO PRETO



SINDSFOP - GESTÃO 2017/2020 - "A força e a voz dos servidores na construção de um Sindicato para todos"

PREFEITURA DE OURO PRETO TRATA COM DESCASO OS SERVIDORES

PREFEITURA DE OURO PRETO TRATA COM DESCASO OS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS E NÃO RESPONDE SOLICITAÇÃO DE ANTECIPAÇÃO DAS NEGOCIAÇÕES PARA O REAJUSTE ANUAL

Considerando que 2020 seria ano eleitoral e que neste período existem condutas vedadas aos agentes públicos que poderiam atrapalhar e/ou limitar as negociações sobre o reajuste anual dos servidores públicos municipais de Ouro Preto, desde novembro de 2019, a diretoria do SINDSFOP solicitou, através de ofício (link abaixo do texto), a antecipação das negociações para o reajuste anual a que os servidores têm direito e há anos vem deliberadamente sendo desrespeitado pela atual gestão municipal, imprimindo graves perdas salariais e o empobrecimento daqueles que são os responsáveis por manter os serviços públicos municipais funcionando.

Agindo com total descaso e desrespeito aos servidores públicos municipais, o executivo não apresentou qualquer resposta à solicitação. A única reunião agenda para tratativa da solicitação foi desmarcada, sem qualquer explicação plausível, e nenhuma outra fora reagenda.

O SINDSFOP vem continuamente buscando o diálogo respeitoso e propositivo com o atual governo, porém, o que recebe em troca é o desrespeito e total falta de compromisso com as demandas dos servidores. Lidamos com uma gestão incapaz de manter um diálogo qualificado e que, a cada dia que passa, mostra claramente sua ineficiência em resolver problemas básicos do município. Ainda, os servidores vêm sofrendo com uma grave precarização do ambiente de trabalho e perseguições autoritárias, fruto direto da desqualificação de muitos que fazem parte desta gestão.

NÃO ACEITAREMOS ESTE TIPO DE COMPORTAMENTO!

O SINDSFOP reafirma seu compromisso na luta pela valorização do servidor e pela busca por melhores condições de trabalho, para isso, convocamos a participação ativa dos servidores nesta luta!



Todos os dias, diversas trabalhadoras e trabalhadores são vítimas de assédio enquanto estão exercendo suas atividades profissionais. Por isso, é importante que aqueles que sofrem esse tipo de abuso recorram aos órgãos de proteção ao trabalhador, especialmente o sindicato da categoria, para realizar a denúncia do assédio e receber orientação e apoio.

No município de Ouro Preto temos a lei municipal 1.150/2019 ([acesse aqui](#)), que veda na relação de trabalho no âmbito do serviço público municipal a prática de qualquer ação ou omissão que possa caracterizar o assédio moral. Ainda, quem assedia pode ser responsabilizado na esfera administrativa (infração disciplinar), civil (danos morais e materiais) e criminal (dependendo do caso, os atos poderão caracterizar crimes contra a honra, entre outros).

VAMOS COMBATER ESSA PRÁTICA! DIGA NÃO AO ASSÉDIO MORAL!

O QUE É ASSÉDIO MORAL?

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

O assédio moral é conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

No serviço público, caracteriza-se por condutas repetitivas do agente público que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público, com danos ao ambiente de trabalho objetivamente aferíveis.

É uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do profissional, comprometendo a identidade, a dignidade e as relações afetivas e sociais e gerando danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade de trabalhar, para o desemprego ou mesmo para a morte. Essas condutas são incompatíveis com a Constituição da República e com diversas leis que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Por isso, devem ser combatidas!

ATITUDES QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO

- Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
 - Passar tarefas humilhantes;
 - Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;
 - Não levar em conta seus problemas de saúde;
 - Criticar a vida particular da vítima;
 - Atribuir apelidos pejorativos;
- Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;
 - Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
 - Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
 - Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador realize suas atividades;
 - Vigilância excessiva;
- Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;
 - Advertir arbitrariamente; e
- Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.

ATENÇÃO!

Situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado, e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima.

COMO PREVENIR?

Existem várias formas de prevenir o assédio moral no trabalho, mas a principal é a informação. Garantir que todos saibam o que é assédio moral e quais são os compor-

tamentos e ações aceitáveis no ambiente de trabalho contribui para a redução e até para a eliminação dessa prática. Veja algumas medidas de prevenção:

- Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da instituição, com definição clara de tarefas, funções, metas e condições de trabalho;
- Instituir e divulgar as normas e regulamentos da instituição, enfatizando que o assédio moral é incompatível com os princípios organizacionais;
- Promover palestras, oficinas e cursos sobre o assunto;
- Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, com tolerância à diversidade de perfis profissionais e de ritmos de trabalho;
- Ampliar a autonomia para organização do trabalho, após fornecer informações e recursos necessários para execução de tarefas;
- Reduzir o trabalho monótono e repetitivo;
- Observar o aumento súbito e injustificado de absenteísmo (faltas ao trabalho);
- Realizar avaliação de riscos psicossociais no ambiente de trabalho;
- Garantir que práticas administrativas e gerenciais na organização sejam aplicadas a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso;
- Dar exemplo de comportamento e condutas adequadas, evitando se omitir diante de situações de assédio moral;
- Oferecer apoio psicológico e orientação aos colaboradores que se julguem vítimas de assédio moral; e
- Estabelecer canais de recebimento e protocolos de encaminhamento de denúncias.

O QUE FAZER?

A vítima: Reunir provas do assédio. Anotar, com detalhes, todas as situações de assédio sofridas com data, hora e local, e listar os nomes dos que testemunharam os fatos; Buscar ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já passaram pela mesma situação; Buscar orientação psicológica sobre como se comportar para enfrentar tais situações; Comunicar a situação ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à Ouvidoria; Procurar o sindicato profissional ou o órgão representativo de classe ou a associação; e Avaliar a possibilidade de ingressar com ação judicial de reparação de danos morais.

Os colegas: Oferecer apoio à vítima; Disponibilizar-se como testemunha; e Comunicar ao setor responsável, ao superior hierárquico do assediador ou à entidade de classe situações de assédio moral que presenciou.

FONTES

BRASIL. Senado Federal. Assédio moral e sexual no trabalho. Serviço de Saúde Ocupacional e Qualidade de Vida no Trabalho. 2018.

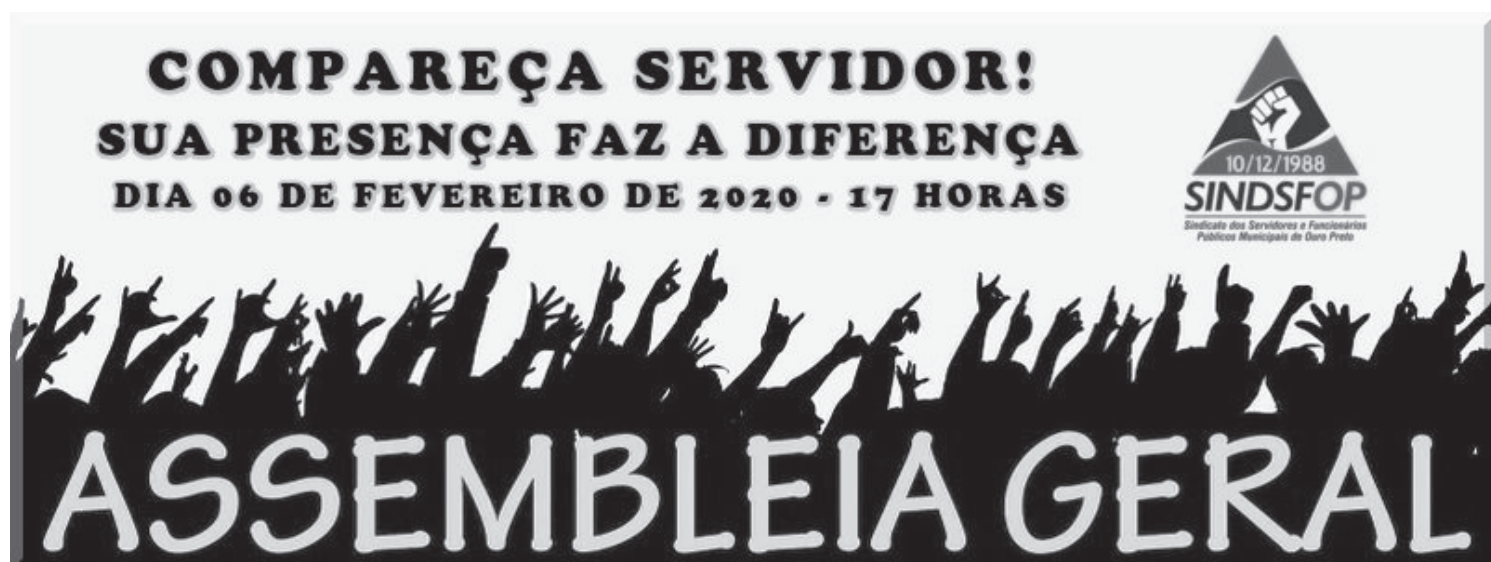
BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho – TST. Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral. Pare e Repare – Por um ambiente de trabalho mais positivo. 2019.

ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA DO SINDICATO DOS SERVIDORES E FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS MUNICIPAIS DE OURO PRETO – SINDSFOP

O presidente do Sindicato dos Servidores e Funcionários Públicos Municipais de Ouro Preto – SINDSFOP, no uso de suas atribuições estatutárias conferidas pelos arts. 18 e 26, vem CONVOCAR os servidores e funcionários públicos municipais de Ouro Preto para a assembleia geral extraordinária que será realizada NO DIA 06 DE FEVEREIRO DE 2020, QUINTA-FEIRA, ÀS 17H00MIN, EM PRIMEIRA CHAMADA, E ÀS 17H30MIN, EM SEGUNDA CHAMADA, no endereço: Rua Mecânico José Português, 30 – Barro São Cristóvão – Ouro Preto/MG (Na sede social do SINDSFOP).

PAUTA

1. DELIBERAÇÃO SOBRE A PROPOSTA PARA A DATA BASE 2020;
2. ELEIÇÃO DA COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO PARA A DATA BASE 2020.



SINDSFOP

SINDICATO DOS SERVIDORES E FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS MUNICIPAIS DE OURO PRETO



EXPEDIENTE
Diretoria Gestão 2017/2020

Presidente: Mauro Fonseca
Vice-Presidente: José Nascimento
Secretário Geral Adjunto: Gustavo Freitas
Diretor Financeiro: Alexandra Albano
Diretor de Assuntos de Educação: Márcia Mota

Contato: (31) 3551-3762
E-mail: sindsfop@hotmail.com
Endereço: Rua Mecânico José Português, nº 30,
São Cristóvão

Jornalista: Nathália Souza - Reg. 0019721/MG