

EXPEDIENTE

GAZETA DE CONTAGEM

Propriedade da Editora Gazeta Publicidade & Propaganda Ltda - CNPJ: 07.464.500/0001-23

Direção:
Geraldo Evangelista

Depto Jurídico:
Pereira & Marques
Assessoria Jurídica

Colaboradores
Márcia Fátima, Regina Mota,
Sônia Jordão, Obelino Marques
Patrus Ananias

Diagramação:
Marcos Eduardo - (31) 9672-2370
Impressão: Fumarc

Os artigos e matérias assinadas são de responsabilidade dos seus autores, não representando, necessariamente a opinião deste jornal.

Rua Turmalina, 128 - B. São Joaquim - Fone: 3357-9439 - E-mail: gazetadecontagem@yahoo.com.br

ARTIGO

Assédio moral no trabalho



Obelino Marques

Segundo Gilbert Ronald Lopes Florêncio, em seu livro Direito da Personalidade - Editora de Direito: "assédio moral, estabelece nas relações de trabalho, quando numa hierarquia

autoritária o subordinado é exposto a situação humilhante, de forma constante, de modo a atingir sua imagem e auto estima".

O assédio moral, diferente do assédio sexual, como assegura a médica Margarida Barreto. Segundo ela, é tão antigo quanto o trabalho, e assegura que o assédio moral é muito comum nas relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predomina as relações desumanas e não éticas de longa duração, desestabilizando a relação da vítima, com o ambiente de trabalho e a organização. A maioria das empresas deveria substituir os chefes pelos líderes, pois chefe é aquele que manda todos fazerem aquilo que ele próprio não faz.

Nas palavras de Gilbert, líder é aquele que conduz e abre caminho para sua equipe, para o líder não há subordinado ou subalternos, mas colaboradores, líder confia em si mesmo e em seu valor e não teme ser preterido. O projeto de Lei Federal nº 4591/2001, dispõe sobre o assédio moral no Serviço Público Federal e suas penalidades.

Deverá haver muita cautela ao apurar a questão da prática do assédio moral no trabalho, pois alguns ocupantes de cargos hierárquicos, tem o dever legal de exigir do seu

subordinado que cumpra as suas obrigações contratuais, legais ou estatutárias. Muitas das vezes, o subordinado insatisfeito com o salário, com a profissão, ou com as condições de trabalho, não cumpre as suas obrigações de trabalho, fazendo o chamado corpo mole, e ao ser exigido pelo superior, o acusa de assédio moral. Exigir o cumprimento das obrigações contratuais, não pode ser tipificado como crime, contravenção, ou como ato ilícito, antijurídico e culpável.

Os juízes estão cautelosos, ao proferirem sentenças sobre acusação de dano e assédio moral, visto a sua banalização na justiça, ou nas corregedorias. Lembro de um trabalhador do serviço público que apresentava habitualmente atestados médicos para ausentar-se do trabalho, ou ausentava-se sem justificativa. Cobrado pelo seu chefe, pois o setor de serviços estava sendo prejudicado, o mesmo irritou-se, e impetrou uma ação de assédio moral, e apresentou a conta telefônica, assegurando que recebia as cobranças. Apurados os fatos, verificou-se que o acusador não queria trabalhar, e não estava doente, tendo a ação sido julgada improcedente.

Ao fazer a denúncia, o trabalhador deverá ter cuidado, pois se a acusação for falsa, o mesmo poderá responder por denúncia caluniosa e dano moral. A competência para legislar sobre a matéria, é do legislativo federal, tendo as câmaras municipais competência derivadas, podendo haver questionamento sobre a constitucionalidade dos decretos das câmaras na justiça, em havendo previsão de penalidade para servidores.

Ao exigir direitos, a parte deverá cumprir os seus, pois a relação é via de mão dupla, com responsabilidades recíprocas.

Advogado/vereador

Os juízes estão cautelosos, ao proferirem sentenças sobre acusação de dano e assédio moral

Dicas da Regina Mota



Regina Mota

A língua portuguesa é a matéria-prima de meu trabalho há 20 anos. São muitas dúvidas. Sempre defendo a ideia de que ter dúvida é saudável, indica a possibilidade de crescimento. Mas para que haja aprendi-

dizado, o caminho é ler, consultar gramáticas, dicionários, ler, escrever e ler bastante.

A partir de agora, esta coluna trará algumas "dicas" importantes para você falar e escrever com mais clareza, objetividade, coesão e correção linguística.

1 - Alterações introduzidas na ortografia da língua portuguesa a partir de janeiro de 2009. O nosso alfabeto passa a ter 26 letras. Foram reintroduzidas as letras K, W, Y. Como fica o alfabeto completo?

A - B - C - D - E - F - G - H - I - J - K - L - M - N - O - P - Q - R - S - T - U - V - W - X - Y - Z

2 - Não se usa mais o trema (¨), sinal colocado sobre a letra u para indicar que ela deve ser pronunciada. Atenção: o trema (substantivo masculino).

linguista - bilíngue - linguista - tranqüilo - cinquenta

Outras alterações serão apresentadas nesta coluna. Vale ressaltar que esse acordo é meramente ORTOGRÁFICO; portanto, restringe-se à língua escrita.

Outras questões:

1 - Fuja da expressão "a nível de", ela não enriquece o seu texto.

Diga: A reunião será em nível de diretoria. Vou concorrer à presidência se meu nome ajude na organização do partido em nível nacional. "A nível de" significa na mesma altura.

Diga: A cidade está situada ao nível do mar.

2 - A palavra "MENAS" NÃO EXISTE na língua portuguesa. Diga: MENOS pessoas assistiram ao filme. Hoje há MENOS mulheres na festa.

3 - Côco ou coco?

Palavras paroxítonas terminadas em "o" não são acentuadas. CORRETO: coco (sem acento gráfico) Dúvidas? regimota@terra.com.br tels: 2535-8588 e 9115-6280.

Professora de Língua Portuguesa do Centro Universitário Newton Paiva. Tem um curso de Língua Portuguesa e Redação que atende estudantes (vestibular, concursos, graduação), empresas e quem quer se atualizar. Contato para mais informações: regimota@terra.com.br

Um guia para o líder



Sônia Jordão

1. Se você tomou várias decisões erradas, prepare-se para ter sua liderança questionada.

2. Estabelecer hoje quem são seus aliados é a única forma de assegurar que eles estarão disponíveis quando necessário.

3. Saiba exatamente o motivo que o levou a ser indicado para um cargo e o que as pessoas que o indicaram esperam de você.

4. Identifique modos de, ao mesmo tempo, remunerar o acionista e servir o interesse público a longo prazo, mesmo que os lucros sejam momentaneamente reduzidos.

5. Se você quiser confiança e apoio, explique-se. Ser uma pessoa de poucas palavras pode funcionar num cargo técnico, mas é um desastre num cargo de liderança.

6. Se você espera que as pessoas que trabalham para você sejam capazes de julgar entre o certo e o errado, providencie para que ganhem experiência na tomada de decisões.

7. Em momentos de ansiedade e estresse, seu colaborador menos experiente será o primeiro a entrar em pânico. Fornecer o máximo de treinamento para os recém-contratados é uma forma de evitar que isso aconteça.

8. A expectativa de um bom desempenho é pré-requisito para que aqueles que trabalham com você o alcancem.

9. A criação de equipes por meio de treinamentos e exercícios resulta em tomadas de decisões precisas e rápidas.

10. Reconheça que as pessoas têm diferentes motivações para se envolver e participar de equipes. A criação de oportunidades para que todos sejam bem-sucedidos, independentemente de seus motivos, é o passo essencial.

11. Quando o cume de uma montanha, um produto ou um projeto parece estar ao seu alcance, moderar o excesso de confiança pode assegurar que a energia fique concentrada em

alcançá-lo. Quando o objetivo parece estar quase fora de alcance, promover maior confiança pode assegurar que a motivação permaneça.

12. Se você está solicitando o apoio de um grupo, convença-o de que a causa é justa. Mostre que o objetivo não pode ser alcançado sem o compromisso de todos.

13. Ganhar a confiança de seu grupo pode ser indispensável no futuro. O tempo investido em angariar apoio, até mesmo de seus oponentes, pode significar a diferença entre o sucesso e o fracasso quando você tiver um teste decisivo pela frente.

14. Algumas das medidas utilizadas hoje na mobilização de pessoas podem não ter muito valor. Outras trazem ótimos resultados. Uma vez que não se pode saber qual medida será indispensável mais tarde, você não pode se dar ao luxo de ignorar qualquer uma delas.

15. Quando você é promovido a um cargo de responsabilidade sem nenhum aviso e pouquíssima preparação, pergunte que medidas devem ser tomadas nesse cargo e quais estratégias funcionaram no passado.

16. A experiência em cargos variados desenvolve confiança pessoal e outras habilidades necessárias para dominar um conjunto de tarefas mais ambiciosas. A experiência em diferentes organizações estimula os requisitos essenciais para liderar organizações diferentes.

17. A inércia é tão prejudicial à liderança quanto uma medida ineficaz.

18. Cooperação explícita, auto-avaliação, aceitação da responsabilidade e um enfoque concentrado na recuperação são ingredientes decisivos para restaurar a reputação ameaçada de uma organização.

19. Não se atenha a convenções. Faça aquilo que funcionar melhor.

20. Sem uma mente totalmente convencida a respeito do que você deseja conseguir, as pressões que surgirem no meio do caminho vão desviá-lo do seu objetivo.

Extraído do livro A Arte de Liderar - Vivenciando Mudanças num Mundo Globalizado

Site: www.soniajordao.com.br E-mail: tecer@soniajordao.com.br

Saudoso Josué de Castro



Patrus Ananias

Há pessoas que se destacam por sua história de envolvimento com seu povo, por um profundo amor que nutrem por sua gente e por fazer da busca de soluções para os problemas coletivos dessa gente a sua razão de vida. Essas pessoas se vão, mas permanecem presentes, com seu legado, enraizadas na cultura do país, verdadeiras representantes de uma nacionalidade que se projeta para o mundo. Josué de Castro é uma dessas pessoas. Certa feita, outro notável brasileiro, o professor Milton Santos, ao se referir a ele, disse que um dos traços fundamentais de Josué era a clarividência. Uma clarividência, alertava, que se adquire não só pela intuição, "mas sobretudo pelo estudo". Destacava sua capacidade de ver "a parte do presente que se projeta no futuro". Josué de Castro era médico. Foi embaixador do Brasil na FAO até que a ditadura cassou seus direitos políticos. Mas foi principalmente um grande estudioso e conhecedor da geografia humana brasileira. Podemos dizer que foi ele quem primeiro disse o que milhares de brasileiros sabiam pelo árduo sacrifício diário: no Brasil, há fome. Para os que já sabiam, a denúncia de Josué significava que, pela primeira vez, o problema deles entrava para a pauta do Brasil que não passa fome, porque, até então, o tema era tabu, não só aqui, mas no mundo. E isso também Josué denunciou.

Em trabalho publicado no final dos anos 1960 na revista "Civillità delle Machine", Josué de Castro alertava que a fome não era um problema gerado pela explosão demográfica do pós-guerra e que existia bem antes disso. A carência alimentar, segundo pontuou, está ligada à concentração de bens, às dificuldades de acesso aos alimentos. Na sua observação perspicaz, o mundo só se voltava para o tema da fome a partir do pós-guerra por uma razão: "Não se falava do assunto que era vergonhoso: a fome era tabu". A fome, tratada por ele como "a expressão biológica de males sociológicos", havia sido estudada e denunciada por ele no seu livro "Geografia da Fome", publicado em 1946, marco dos estudos da área e até hoje uma referência aos estudiosos do tema, ficando como testemunho da clarividência percebida por Milton Santos.

No ano em que celebramos o centenário de

nascimento desse brasileiro Josué, lançamos, no Ministério do Desenvolvimento Social, o Prêmio Boas Práticas Josué de Castro, para incentivar políticas e iniciativas na área de Segurança Alimentar e nutricional de governos municipais e estaduais que se destacam no Combate à Fome e à desnutrição. Não por acaso, o prêmio é lançado durante a plenária do Consea (Conselho Nacional de Segurança Alimentar) no Recife, terra natal do nordestino Josué de Castro.

A obra de Josué tem importância científica e social e provocou no país um movimento importante a partir da sociedade civil e, hoje, pelo compromisso assumido pelo presidente Lula com esse histórico de luta, o direito à alimentação é objeto de política pública. Foi ele quem pautou o assunto na nossa agenda nacional e abriu caminhos para que a alimentação entrasse no campo dos direitos, como estamos fazendo atualmente. A decisão do governo de articular políticas de várias áreas em torno da estratégia, intitulada Fome Zero, de facilitar e garantir o acesso à alimentação, sobretudo para a população mais pobre, integra o esforço de implementar uma política nacional de Segurança Alimentar e nutricional - um trabalho com desdobramentos e aperfeiçoamentos constantes. Em 2006, o presidente sancionou a Losan (Lei Orgânica de Segurança Alimentar e Nutricional). Sensível ao tema, o Congresso foi ágil na apreciação e aprovação do projeto, elaborado pelo Executivo com valiosas contribuições do Consea.

A lei é um avanço importante, pois prevê a criação do Sistema Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional, reforçando a Organização das políticas sociais em sistemas, com interlocução entre si, fortalecendo as políticas públicas. Nosso desejo é que as políticas que estão sendo criadas a partir dessa orientação governamental ou em torno de uma política nacional de Segurança Alimentar e nutricional ampliem as propostas de mudança em nossa sociedade preconizadas não só por Josué, mas por tantos brasileiros, como Herbert de Souza - Betinho -, dom Hélder Câmara, entre outros, anônimos ou não. Os cientistas costumam afirmar: "Se vi mais longe, foi porque estava sobre ombros de gigantes". Josué de Castro foi um desses gigantes que ora nos permitem enxergar mais alto e mais longe. E isso nos confere também o desafio e a responsabilidade de transformar em realidade o sonho de um país sem fome e mais justo. Estamos conseguindo.

Foi Josué de Castro quem primeiro disse o que milhares de brasileiros sabiam pelo árduo sacrifício diário: no Brasil, há fome

Ministro do Desenvolvimento Social e Combate à Fome