

**COMBATE AO ASSÉDIO MORAL**

## **Negociações do TAC avançam em nova audiência no MPT**

Dirigentes do STU, acompanhados da assessoria jurídica sindical, participaram no último dia 21 de nova audiência na Procuradoria Regional do Trabalho em Campinas para discutir a minuta do Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) proposto pelo Ministério Público do Trabalho em junho deste ano, com o objetivo de garantir o cumprimento do acordo firmado em 2007. Após os representantes do sindicato e da Universidade apresentarem propostas de alterações no texto do MPT, o sindicato formalizou nova denúncia de assédio moral no COTIL (sobre a qual o procurador Eduardo Luís Amgarten deu 15 dias para a Unicamp se explicar) e foi agendada nova reunião para o dia 7 de agosto.

### **Debate sobre o TAC**

O sindicato apresentou as sugestões formuladas com base em consulta à categoria para adequação do texto do Termo de Ajustamento de Conduta reiterando que além da assinatura do documento deve ser instituída na Universidade uma cultura efetiva de combate ao assédio moral.

Mas a Unicamp, no entanto, afirmou que precisaria discutir mais as propostas, embora tenha manifestado formalmente interesse em assinar o TAC.

Em relação à minuta proposta pelo Ministério Público, a Universidade apontou que deve ficar especificado que as denúncias serão recebidas pela Diretoria de Planejamento e Desenvolvimento

(DPD) da DGRH somente por escrito (item 'b' da cláusula 2ª); que apenas os profissionais da DPD receberão denúncias (itens 'c' e 'e' da mesma cláusula). A Universidade também propôs suprimir do TAC que "a Unicamp, considerando o grupo já formado para estudos de assédio em geral, comunicará ao sindicato a conclusão do relatório produzido e o local ou meio em que possa ser acessado".

A direção do sindicato reiterou que todos os procedimentos apresentados pela Universidade dizem respeito apenas ao tratamento de casos individuais e não respondem aos casos de assédio moral coletivo, como ocorridos no Cotil, com trabalhadores contratados pela Funcamp, no restaurante universitário e outros.

### **Propostas do STU:**

- ▶ A unificação dos procedimentos demissionais para os trabalhadores contratados pela Funcamp, nos mesmos moldes do que é exigido para demitir um trabalhador contratado diretamente pela Unicamp (com garantia do direito de defesa, procedimento administrativo etc).
- ▶ Instituir a avaliação de chefias pelos subordinados, podendo o chefe ser obrigado a passar por cursos de aperfeiçoamento ou destituído do cargo se for mal avaliado.
- ▶ Afastamento temporário da chefia denunciada por assédio, tendo em vista que o ser-

vidor é afastado quando sofre procedimento disciplinar.

- ▶ Delimitação de prazo para apuração das denúncias.
- ▶ Pagamento de multa por parte do assediador ao assediado, como indenização por danos psíquicos.
- ▶ Responsabilizar a Universidade pelo encaminhamento e instauração do procedimento, caso a Universidade tenha conhecimento de práticas de assédio.
- ▶ Responsabilizar o assediador por improbidade administrativa.

É importante que a categoria continue na luta para, enfim, acabar com o assédio dentro da Universidade.

O STU e o jurídico ressaltam que tudo está sendo feito para que os direitos do trabalhador sejam assegurados e para que exista a preven-

ção deste tipo de ataque.

A luta por condições dignas de trabalho e respeito é um dos alicerces do STU, que não medirá esforços para que os casos sejam devidamente apurados e os assediadores, bem como a Unicamp, responsabilizados formalmente.

### **DENÚNCIA**

#### **Novas denúncias de assédio no COTIL formalizadas**

Na reunião, o Jurídico do STU também formalizou denúncia de que após a audiência realizada na Unicamp em junho deste ano, o diretor do Colégio Técnico de Limeira intensificou a prática de assédio e passou a ironizar a postura dos trabalhadores e do sindicato.

Em agosto do ano passado o sindicato já havia protocolado outra denúncia, com mais de 400 páginas de relatos e provas, da prática, prolongada por anos, de assédio contra professores, funcionários e estudantes no Colégio Técnico.

## Advogada e especialista explicam novas regras previdenciárias

O Senado aprovou em maio deste ano uma emenda à medida provisória 664, introduzindo uma alternativa ao trabalhador contratado em regime celetista para escapar do fator previdenciário na hora da aposentadoria. A nova regra, chamada Fórmula 85/95, leva em conta a soma da idade com o tempo de contribuição para o cálculo do benefício, possibilitando ao segurado obter a aposentadoria integral. Enquanto o fator previdenciário considera a expectativa de vida, de acordo com parâmetros estabelecidos pelo IBGE, e reduz os benefícios em até 40%.

Pela nova fórmula de cálculo, a soma do tempo de contribuição com a idade do segurado deve atingir a soma de 85 para mulheres e 95 para homens, sendo que o tempo de contribuição mínimo será de 30 anos para mulheres e 35 anos para homens. A advogada Thássia Proença Cremasco Gushiken ressalta ainda que a integralidade do benefício obtido com esse cálculo “não é o valor do último salário, mas média dos 80% maiores salários de contribuição corrigidos monetariamente desde julho de 1994”.

Quem não quiser esperar a soma 85/95 sofrerá os efeitos do

fator previdenciário.

### Estatutários não têm mudanças na aposentadoria

Thássia Cremasco destaca também que essas mudanças valem apenas para os trabalhadores contratados em regime celetista.

A presidenta Dilma Rousseff apresentou ao Congresso Nacional nova medida provisória (MP 676) mantendo a aplicação da Fórmula 85/95 em vigor, mas criando novas dificuldades para o trabalhador se aposentar.

### Mudanças

O diretor do Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar (Diap) Antônio Augusto Queiroz explicou em artigo publicado no portal Congresso em Foco em 25 de junho que “a primeira e principal mudança da MP 676 em relação ao texto vetado foi a previsão de progressividade na fórmula 85/95 que, entre 2017 e 2022, passará a ser 90/100, de acordo com o seguinte cronograma: a) até 31 de dezembro de 2016, será mantida a fórmula 85/95; b) de janeiro/2017 a dezembro/2018 será 86/96; c) de janeiro a dezembro/2019 será 87/97; c) de janeiro a dezembro/2020 será 88/98; d) de janeiro a dezembro/2021 será

de 89/99; e e) de janeiro/2022 em diante será de 90/100”. Ou seja, a perspectiva da nova MP é aumentar o tempo de serviço.

Antônio explica ainda que “a segunda mudança, também desfavorável ao segurado, foi a exclusão na MP do dispositivo, previsto na emenda vetada, que determinava o congelamento da tábua de mortalidade (expectativa de sobrevida) sempre que o segurado atingisse o tempo de contribuição para requerer aposentadoria. Caso tivesse sido mantida a tábua de mortalidade congelada, o segurado que completasse o tempo de contribuição (35, homem, e 30, mulher) e se mantivesse contribuindo teria um benefício maior, mesmo que se aposentasse com a incidência do fator, antes de completar a fórmula”.

O texto da nova MP ainda tem que ser votado no Congresso, mas o diretor do Diap alerta que podem ocorrer questionamentos à constitucionalidade da medida porque a Constituição impede que emendas constitucionais sejam alteradas por medida provisória. E também porque a progressividade dos benefícios fere o princípio da isonomia entre beneficiários do regime geral e do regime próprio dos servidores.

## PLANTÕES JURÍDICOS

**Na sede do sindicato:** toda quinta-feira, das 9 às 12h.

**Em Piracicaba e Limeira:** em plantões previamente agendados.

**Para mais informações ou agendar atendimento** envie um e-mail para <[juridico@stu.org.br](mailto:juridico@stu.org.br)> ou ligue para o ramal 17412 e fale com Zé Prettu.

# Mudanças na pensão por morte, seguro desemprego e abono salarial trazem prejuízos

No dia 17 de junho a presidenta Dilma Rousseff também sancionou os textos das Medidas Provisórias (MPs) 664 e 665. As novas leis dificultam o acesso ao seguro-desemprego, abono salarial (PIS/PASEP) e a pensões por morte, atacando direitos históricos conquistados com muita luta.

No Supremo Tribunal Federal estão sendo analisadas oito ações diretas de inconstitucionalidade (Adins) que questionam o fato das MPs terem efetivado uma pequena reforma previdenciária, o que só poderia ser feito com votação em dois turnos e apoio de 60% do Congresso Nacional. As ações também questionam a violação do artigo

62 da Constituição, que exige urgência e relevância para mudanças legais por medida provisória.

O STU participou das mobilizações contra as MPs e repudia tais medidas, que dificultam ainda mais a vida dos trabalhadores.

**Pensões por morte** - A MP 664 virou a lei 13.135/2015, e cria uma carência tempo de contribuição e de dois anos de casamento ou união estável para que a viúva ou viúvo tenha direito a receber pensão por morte de contribuinte do INSS. Sem o tempo mínimo de contribuição de 18 meses a pensão será paga por apenas quatro meses.

Confira as mudanças da nova lei:

**Caso o segurado morra após ter pago o INSS ou regime próprio de previdência (setor público) por 18 meses, o viúvo ou viúva também não tem mais assegurado o direito à pensão pelo resto da vida em todos os casos. As pensões serão pagas por:**

- ▶ **3 anos se a viúva/viúvo tiver menos de 21 anos de idade;**
- ▶ **6 anos se a viúva/viúvo tiver entre 21 e 26 anos de idade;**
- ▶ **10 anos se a viúva/viúvo tiver entre 27 e 29 anos de idade;**
- ▶ **15 anos se a viúva/viúvo tiver entre 30 e 40 anos de idade;**
- ▶ **20 anos se a viúva/viúvo tiver entre 41 e 43 anos de idade;**
- ▶ **Somente a viúva/viúvo com 44 anos de idade ou mais poderá receber pensão vitalícia.**

As exceções para a regra acima, a serem analisadas, serão os casos de morte por acidente ou doença do trabalho.

No prazo de três anos, as faixas etárias estabelecidas para o direito ao recebimento de pensão serão reavaliadas, caso haja aumento da

expectativa de vida dos brasileiros.

Foi revogado o artigo da lei 8.213/1991 que estabelecia a redução de 30% nas pensões pagas a dependentes por motivo de deficiência intelectual ou mental que ingressassem no mercado de trabalho.

**Seguro desemprego e PIS/PASEP** - A medida provisória 665 virou a lei 13.134/2015 e o trabalhador só terá acesso ao seguro-desemprego na primeira vez se tiver trabalhado por pelo menos 12 meses nos últimos 18 meses anteriores à demissão que gere a primeira solicitação do benefício. Antes, o período mínimo era de apenas 6 meses corridos.

A exceção serão os casos em que o trabalhador consiga comprovar matrícula e frequência em curso de formação inicial e continuada ou de qualificação profissional habi-

litado pelo MEC, Bolsa-Formação Trabalhador concedida no âmbito do Pronatec ou de curso gratuito na rede de educação profissional e tecnológica.

As regras do PIS/PASEP (abono salarial) garantiam um salário mínimo anual aos trabalhadores inscritos há pelo menos cinco anos num dos programas e que tivessem recebido até dois salários mínimos e trabalhado ao menos 30 dias no ano-base. Agora, o benefício terá o valor máximo de um salário mínimo, sendo pago em valores proporcionais ao período trabalhado.

## CLT/CLE

### TJSP julga contra servidores, Unicamp anuncia recurso e STU avalia medidas cabíveis

Ocorreu na quarta passada (29) à tarde, no Órgão Especial do Tribunal de Justiça de São Paulo, o julgamento do processo impetrado pelo Ministério Público do Estado questionando a constitucionalidade da mudança de regime dos servidores da Unicamp. A decisão afeta os trabalhadores contratados em regime celetista entre 1º de janeiro de 1985 e 05 de outubro de 1988, que foram autorizados por decisão do Conselho Universitário a migrar para o regime estatutário (CLE).

Representantes do STU acompanharam a sessão, onde a maioria dos desembargadores votaram a favor dos argumentos do MP e inclusive contra a proposta do relator do processo, Antônio Carlos Malheiros, que havia se manifestado por garantir aos atingidos o instrumento jurídico da modulação (ou seja, a validação do ato autorizado pela administração sem nenhuma responsabilidade dos servidores vedando apenas novas migrações para o regime estatutário).

No final da audiência, o advogado da Universidade Octacilio Machado Ribeiro anunciou que a instituição vai entrar com recurso especial para reverter a decisão.

O jurídico do sindicato acompanha o processo e aguarda a publicação do acórdão (íntegra do julgamento por escrito) para verificar as medidas cabíveis.

# Jurídico do STU atua para garantir direito à saúde e legalidade dos processos administrativos

A assessoria jurídica do STU iniciou acompanhamento dos processos administrativos instaurados pela Comissão Processante da Universidade (CPP) e constatou vários procedimentos errôneos e questionáveis que colocam em risco tanto o direito à saúde do trabalhador quanto a devida conduta administrativa e judicial no tratamento destes processos.

Em muitos casos era comum servidores serem “atendidos” por advogados dativos (nomeados de forma questionada pelo jurídico do sindicato), que não atuavam com uma visão mais global da realidade da Universidade e das lutas que o STU vem travando ao longo de sua história. E o processo acabava por correr sem o devido acompanhamento.

Nesse sentido, a primeira conquista importante da atual assessoria jurídica foi a garantia junto à CPP de que o sindicato seja comunicado de todos os procedimentos administrativos abertos e o servidor possa ser assistido pelos advogados do STU.

Ao realizar o acompanhamento dos processos instaurados verificou-se que a quase totalidade dos casos não tinham fundamento administrativo, ou seja, de averiguação de falha funcional e são casos de servidores doentes que precisam de tratamento e não de inquéritos que podem resultar em demissão.

## Processo administrativo contra trabalhador adoecido é em si um abuso, afirma advogado

Após muita luta política e jurídica contra a postura de tratar caso de saúde como questão administrativa, no dia 30 de junho o departamento Jurídico do STU obteve uma importante conquista em um processo que poderia levar à demissão “por justa causa” de funcionário gravemente adoecido.

Tal era o absurdo aferido que a procuradora da Universidade suspendeu a audiência e, junto com três testemunhas e o advogado do STU, Thiago Cremasco, levou o funcionário processado ao atendimento psicológico. De lá, ele foi encaminhado diretamente à internação.

“É uma vitória importante, fruto do trabalho muito intenso que temos feito junto à Comissão Processante da Universidade, à administração, à Justiça do Trabalho e aos órgãos de controle, especialmente o Ministério Público do Trabalho. E essa atitude possibilita uma mudança de postura da Universidade”, relata o advogado.

O advogado ressalta que a comissão deve sempre observar a situação específica de cada trabalhador, respeitar o trâmite de processos judiciais e não instaurar procedimentos administrativos contra servidores doentes. “Processo administrativo contra trabalhador adoecido é em si um abuso”, aponta Cremasco.

## Quem busca seus direitos não pode ser penalizado

Os advogados verificaram também que é comum acontecer de o servidor receber faltas injustificadas e sofrer processo por abandono de trabalho durante período em que busca o reconhecimento de sua doença em ações judiciais contra a Previdência Social (que em muitos casos dá alta ao servidor mesmo ele seguindo doente). O Jurídico avalia que a Comissão atua em desvio de finalidade com fun-

cionários afastados por doença e que recebem alta da Previdência Social, mas não têm condições de retornar ao trabalho.

“Se trabalhador ou trabalhadora nesta situação entra com um processo judicial pedindo o reconhecimento da doença e o afastamento do serviço é por motivo de saúde, é claro que não existe a intenção de abandonar o trabalho, mas sim, de buscar o reconhecimento de seus direitos mais fundamentais, como o afastamento do trabalho para tratamento médico”, ressalta Cremasco. Tanto é assim que quando o estatutário entra com requerimento administrativo para a mesma situação não são apontadas faltas injustificadas.

Neste sentido, a assessoria jurídica do sindicato também obteve a reintegração judicial ao trabalho de uma técnica de enfermagem demitida “por justa causa” pela Universidade passando por cima até mesmo de documentos do atendimento médico oferecido pela instituição. O juiz determinou a reintegração e pagamento dos salários durante o tempo em que vigorou a suspensão do contrato de trabalho, com juros e mora.

## Procure sempre o jurídico do sindicato

A diretoria do STU alerta que se o funcionário não tem condições de trabalho, é fundamental que procure o jurídico do sindicato para assegurar o ingresso com ação judicial e comunicação junto à Universidade para que não tenha faltas injustificadas lançadas em sua vida funcional e seja cobrado o respeito ao trâmite jurídico e preservação do direito do trabalhador. Faça valer seus direitos!