



**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS  
PETROQUÍMICAS DO ESTADO DO PARANÁ –  
SINDIQUÍMICA-PR**

Rua Senador Accioly Filho, 851 – CIC – CEP 81.310-000

Fone/Fax: (41) 3327-3458 – Curitiba – Paraná – Brasil

Endereço eletrônico: [sindiquimica.pr@gmail.com](mailto:sindiquimica.pr@gmail.com)

**À ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)**

**Escritório no Brasil**

**AO COMITÊ DE LIBERDADE SINDICAL**

**Genebra - Suíça**

O **SINDICATO DOS TRABALHADORES XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX** vem  
respeitosamente perante esse Organismo Internacional, apresentar

**RECLAMAÇÃO**

referente a práticas antissindicais cometidas pela **XXXXXXXXXXXXXXXXXX** que vêm sendo  
denunciadas há anos sem a tomada das devidas providências pelos poderes públicos da  
**REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL.**

As condutas ofensivas ao livre exercício da atividade sindical foram e continuam  
sendo recorrentes na história da empresa Ultrafertil S.A. Há anos o Sindicato reclamante tem  
se empenhado em denunciar essas práticas, visando garantir que os trabalhadores exerçam o  
direito fundamental de se organizarem livremente. Cumpre ressaltar que, em abril de 2008, foi  
protocolizada reclamação perante este Comitê da Organização Internacional do Trabalho  
(OIT) contra a empresa reclamada, que na época tinha a multinacional Bunge no seu controle



## SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS PETROQUÍMICAS DO ESTADO DO PARANÁ – SINDIQUÍMICA-PR

Rua Senador Accioly Filho, 851 – CIC – CEP 81.310-000

Fone/Fax: (41) 3327-3458 – Curitiba – Paraná – Brasil

Endereço eletrônico: [sindiquimica.pr@gmail.com](mailto:sindiquimica.pr@gmail.com)

acionário. Em sessão realizada em junho de 2009, este Comitê de Liberdade Sindical (CLS) entendeu estar dirimido o conflito devido ao firmamento de um Termo de Ajuste de Conduta entre a reclamada e o Ministério Público do Trabalho, no qual a empresa se comprometia a não praticar novas condutas antissindicais. Entretanto, referido compromisso, firmado sem qualquer participação do Sindicato, não foi cumprido, ao contrário, além do desrespeito a diversas das cláusulas, as práticas antissindicais tomaram novas formas, continuando recorrentes e, agora, ainda mais graves, conforme se expõe a seguir.

### I – DOS FATOS

#### 1. Histórico das violações à liberdade sindical

Entre 2005 e 2006 a Ultrafertil cometeu diversas atitudes ofensivas à liberdade sindical: a) os representantes sindicais, que até então tinham acesso livre à fábrica para conversar com os trabalhadores e obter informações sobre as condições de trabalho, passaram a ser impedidos de entrar na empresa; b) discriminação dos dirigentes sindicais nas avaliações funcionais, o que, inclusive, prejudicava o aumento salarial; c) demissão de trabalhador com a clara justificativa de que ele tinha proximidade com o Sindicato. Este caso merece destaque: o supervisor anotou na ficha do trabalhador **XXXX**, que “*O funcionário demitido matinha um relacionamento muito próximo com os diretores sindicais em especial com o do LAB, com isso tentava manipular as opiniões dos outros colegas do setor e sempre contra as diretrizes da empresa*”. O empregado demitido ajuizou ação contra a Ultrafertil e a sentença determinou sua imediata reintegração. A prova da demissão discriminatória era inequívoca.



## **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS PETROQUÍMICAS DO ESTADO DO PARANÁ – SINDIQUÍMICA-PR**

Rua Senador Accioly Filho, 851 – CIC – CEP 81.310-000

Fone/Fax: (41) 3327-3458 – Curitiba – Paraná – Brasil

Endereço eletrônico: [sindiquimica.pr@gmail.com](mailto:sindiquimica.pr@gmail.com)

Diante desses fatos, o Sindicato reclamante promoveu denúncia perante o Ministério Público do Trabalho em maio de 2006 a fim de que fossem apuradas as violações aos direitos sindicais. Foi instaurado o Inquérito Civil nº 560/2006 (renumerado recentemente sob o nº 742/2006) na Procuradoria do Trabalho da 9ª Região e sobrevieram audiências, mas as condutas abusivas da empresa continuaram e chegaram a ficar ainda mais intensas e diversificadas.

Um dos dirigentes sindicais sofreu diversas formas de assédio moral desde que a empresa foi notificada, em agosto de 2006, sobre a sua participação na direção do Sindicato. Devido às pressões sofridas, teve que ser afastado para realizar tratamento psicológico em vários períodos entre agosto de 2006 e novembro de 2007. Numa clara tentativa de pressioná-lo e distanciá-lo dos colegas, o sindicalista foi transferido em agosto de 2006 para nova função que consistia exclusivamente em examinar lista de materiais. Havia pouco trabalho e ele ficava a maior parte do tempo sem qualquer atividade. Pedia mais tarefas, mas a empresa não atendia. O empregado se sentia improdutivo e desvalorizado, passando a ser motivo de chacota entre os colegas de trabalho, que o chamavam de “vaso”, indicando que ele seria uma peça decorativa na empresa. Em decorrência disso, sofreu com crises de ansiedade, dores de cabeça constantes, insônia, aumento de peso, chegou a desmaiar durante o expediente e, em outubro de 2006, teve uma crise de pânico, que culminou, por recomendação médica, em seu afastamento por três meses. Mas, após o retorno ao trabalho, o trabalhador voltou a trabalhar na mesma função, com a mesma falta de serviços e sendo alvo de brincadeiras dos colegas. Em setembro de 2007 recebeu outro diagnóstico de “episódio depressivo grave” e foi novamente afastado.

Em janeiro de 2008, o Sindiquímica oficiou a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE/PR) informando sobre as práticas antissindicais da empresa diante do exercício do direito de greve pelos trabalhadores, decorrente das mobilizações paredistas que estavam acontecendo. No dia 14 de janeiro os trabalhadores foram impedidos de sair no horário previsto, havendo, inclusive, constrangimento para que dobrassem de turno. Como a



## SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS PETROQUÍMICAS DO ESTADO DO PARANÁ – SINDIQUÍMICA-PR

Rua Senador Accioly Filho, 851 – CIC – CEP 81.310-000

Fone/Fax: (41) 3327-3458 – Curitiba – Paraná – Brasil

Endereço eletrônico: [sindiquimica.pr@gmail.com](mailto:sindiquimica.pr@gmail.com)

greve teve adesão de aproximadamente 95% dos trabalhadores, os outros eram obrigados a trabalhar em jornada excessiva para compensar, de modo que um grupo chegou a ficar aprisionado por cerca de 70 horas na indústria. No mesmo período a empresa convocou cerca de quarenta trabalhadores da unidade da Baixada Santista para substituir os obreiros grevistas. E, além disso, bloqueou o cartão de ponto dos diretores sindicais, impedindo-os de entrar na empresa.

Em 16 de abril de 2008, como as práticas violadoras ao direito de livre organização dos trabalhadores estavam cada vez mais intensas e as tentativas de solucionar o conflito através do Ministério Público do Trabalho e da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego não estavam produzindo resultado, o Sindicato protocolizou reclamação perante a Organização Internacional do Trabalho (OIT). As cópias da referida reclamação seguem em anexo, acompanhadas dos documentos que comprovam os fatos relatados (*Doc. n° 4*). O caso recebeu o n° 2656 perante o CLS.

Em 10 de junho daquele mesmo ano a Procuradoria Regional do Trabalho apresentou proposta de Termo de Ajuste de Conduta (TAC) à Ultrafértil nos autos do Inquérito Civil instaurado em 2006. A empresa propôs modificações no termo, que foram acolhidas, e, assim, firmou o compromisso em 19 de novembro de 2008 (*Doc. n° 5*). Entre as obrigações assumidas estavam: apurar denúncias e adotar providência na prevenção e repressão do assédio moral; abster-se de praticar qualquer conduta discriminatória contra empregados próximos ao Sindicato; abster-se de realocar empregados com objetivos escusos como punição ou isolamento; permitir o acesso dos dirigentes sindicais a empresa pelo menos uma vez por semana, sem exigir pauta prévia específica; permitir diálogo entre os empregados e dirigentes sindicais sem a presença de representantes da empresa.

O TAC foi firmado sem qualquer participação ou mesmo conhecimento do Sindicato e em um momento muito “oportuno” para a empresa: depois da reclamação apresentada à OIT. Não é difícil perceber que a empresa reclamada só assinou o TAC para minimizar as possíveis consequências da reclamação internacional feita pelo Sindicato.



## SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS PETROQUÍMICAS DO ESTADO DO PARANÁ – SINDIQUÍMICA-PR

Rua Senador Accioly Filho, 851 – CIC – CEP 81.310-000

Fone/Fax: (41) 3327-3458 – Curitiba – Paraná – Brasil

Endereço eletrônico: [sindiquimica.pr@gmail.com](mailto:sindiquimica.pr@gmail.com)

Este Comitê de Liberdade Sindical da OIT, em seção realizada em junho de 2009, depois de ter sido informado pelo Governo Brasileiro, através do Ministério de Relações Exteriores, que a empresa tinha firmado um TAC comprometendo-se a não praticar novas condutas antissindicais, entendeu estar extinto o problema entre o Sindiquímica e a Ultrafertil (*Doc. n° 6*).

### **2. Descumprimento do Termo de Ajuste de Conduta: novas práticas antissindicais**

A Ultrafertil passou um curto período de tempo cumprindo as obrigações assumidas no TAC, mas já na época da negociação coletiva de 2010, as práticas antissindicais voltaram a ser recorrentes. Isto mostra como, diante da reclamação anterior apresentada à OIT, a Ultrafertil foi pressionada a tomar alguma medida visando que o fato não ganhasse maior repercussão e, só por isso, assinou o termo. A empresa nunca esteve realmente comprometida e interessada em fazer cessar as condutas lesivas aos direitos sindicais.

Dessa forma, em janeiro de 2011, o Sindicato manifestou-se nos autos do Procedimento Investigatório instaurado em 2006 na Procuradoria Regional do Trabalho da 9ª Região, informando as novas violações à liberdade sindical e o descumprimento do TAC especialmente no tocante à obrigação de abster-se de transferir empregados e de permitir o livre diálogo entre dirigentes sindicais e empregados (*Doc. n° 7*).

Um dirigente sindical sofreu advertência disciplinar sob a justificativa de ocorrência de ato de improbidade, no documento constava, ainda, ameaça de dispensa por justa causa. Depois que houve denúncia de descumprimento do TAC nos autos do Inquérito, a empresa, buscando ocultar seus atos abusivos, retificou a advertência, retirando a justificativa “ato de



## SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS PETROQUÍMICAS DO ESTADO DO PARANÁ – SINDIQUÍMICA-PR

Rua Senador Accioly Filho, 851 – CIC – CEP 81.310-000

Fone/Fax: (41) 3327-3458 – Curitiba – Paraná – Brasil

Endereço eletrônico: [sindiquimica.pr@gmail.com](mailto:sindiquimica.pr@gmail.com)

improbidade” e a ameaça de dispensa por justa causa, como se observa nos documentos anexos (*Doc. n° 8*).

Apesar da inadimplência em relação às obrigações assumidas no compromisso de ajuste de conduta, não houve execução desse título extrajudicial. A execução do TAC, que no caso previa multa de R\$ 20.000,00 reversíveis ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) para cada item do compromisso que fosse descumprido – valor que é irrisório para empresa em causa<sup>1</sup> –, não foi efetivada pelo Ministério Público, apesar de ter sido claramente demonstrada no inquérito à violação das obrigações assumidas.

Mais recentemente, durante o período de negociação salarial 2011/2012, a empresa tomou diversas atitudes buscando coibir a liberdade de organização sindical de seus empregados, sendo que por diversas vezes os dirigentes sindicais foram impedidos de entrar na empresa.

Em uma assembléia ocorrida no final de 2011, os trabalhadores deliberaram que fariam uma greve de fome como forma simbólica de protesto e assim, no dia seguinte, não almoçariam na empresa. Nesta ocasião, xxxx, diretor sindical, recebeu ligação de funcionários afirmando que estavam sendo assediados por seus superiores para que comessem. O sindicalista, então, dirigiu-se à fábrica, mas foi proibido de entrar no local onde os empregados estavam.

No dia 1º de março de 2012, quando estavam ocorrendo as mobilizações da campanha salarial, o obreiro **XXXX**, que integra a direção do Sindicato, recebeu ligação da empresa antes do início de seu turno, informando que não precisaria comparecer ao trabalho naquele dia. Mas como a empresa se recusou a formalizar a dispensa por escrito, o dirigente dirigiu-se até a fábrica e, em seguida, foi dispensado. Outros empregados que normalmente têm papel relevante na mobilização e organização das atividades da entidade sindical foram dispensados do trabalho nesse dia.. O ato de dispensa imotivada foi uma clara tentativa da empresa de

---

<sup>1</sup> Ressalte-se que a Vale S.A. teve um lucro líquido de US\$ 3,8 bilhões só no primeiro semestre de 2012 (Dados disponíveis em: <http://saladeimprensa.vale.com/pt/release/interna.asp?id=21571>). Acesso em: 12 jul. 2012)



## SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS PETROQUÍMICAS DO ESTADO DO PARANÁ – SINDIQUÍMICA-PR

Rua Senador Accioly Filho, 851 – CIC – CEP 81.310-000

Fone/Fax: (41) 3327-3458 – Curitiba – Paraná – Brasil

Endereço eletrônico: [sindiquimica.pr@gmail.com](mailto:sindiquimica.pr@gmail.com)

deixar as lideranças sindicais longe da fábrica no dia em que seria organizada uma mobilização dos trabalhadores. Segue em anexo o “cartão de ponto” do dirigente sindical xxxx, em que consta a marcação “folga excepcional pela empresa” no dia 1º de março (Doc. nº 9).

Também no dia 1º de março, o diretor sindical xxxx foi impedido de ingressar na empresa durante o almoço dos funcionários, sendo informado que só poderia entrar depois do intervalo para refeição – quando os trabalhadores já estariam trabalhando, o que obsta a comunicação.

Outro fato espantoso ocorreu em fevereiro de 2012. xxxx e xxxx estavam na empresa para conversar com os trabalhadores e foram seguidos por uma pessoa que, a mando da empresa, filmou todos os movimentos dos diretores sindicais. xxxx conseguiu, através de uma câmera do celular, gravar imagens da pessoa os filmando, conforme reprodução em anexo (Doc. nº 10). Tal atitude da empresa é absurda e causa constrangimento evidente à atividade sindical, impedindo membros desta entidade representativa de conversar livremente com os trabalhadores, como se fosse permitido à empresa monitorar, por meio de gravações, as atividades sindicais. E, ainda, desobedece nitidamente a obrigação prevista no item 8 do TAC: “8. Permitir o diálogo entre empregados e dirigentes sindicais sem a presença de representante da empresa, em locais de uso comum, dentro da empresa, mas fora dos postos de trabalho para evitar riscos à segurança do trabalho”.

Mais um fato que merece destaque é a discriminação arbitrária sofrida pelos diretores sindicais no tocante ao aumento salarial. A empresa investigada tem uma política de aumento salarial através do que chama de “letras”. Cada “letra” concedida a um funcionário corresponde a um reajuste salarial. Os diretores do sindicato nunca recebem “letras” e praticamente todos os outros funcionários recebem. Assim, os empregados sindicalistas têm salário menor que os outros empregados que exercem a mesma função e foram contratados na mesma época que eles, violando flagrantemente o direito destes de equidade salarial. A empresa não divulga quais são os critérios usados para concessão das “letras”, o que



## SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS PETROQUÍMICAS DO ESTADO DO PARANÁ – SINDIQUÍMICA-PR

Rua Senador Accioly Filho, 851 – CIC – CEP 81.310-000

Fone/Fax: (41) 3327-3458 – Curitiba – Paraná – Brasil

Endereço eletrônico: [sindiquimica.pr@gmail.com](mailto:sindiquimica.pr@gmail.com)

possibilita arbitrariedades. Os dirigentes sindicais ajuizaram recentemente reclamação trabalhista requerendo a equiparação salarial (*Doc. nº 11*).

Uma perseguição bastante comum é a transferência arbitrária de diretores ou militantes sindicais de grupos de trabalho, na tentativa de isolá-los.

No último dia 23 de agosto, a empresa alterou 21 pessoas de um grupo de trabalho que opera com 32 trabalhadores. Esse grupo de trabalho do setor de uréia opera frequentemente com quadro abaixo do mínimo, isso faz com que, diversas vezes, os trabalhadores sejam pressionados pela empresa a dobrar de turno, trabalhando 16 horas seguidas. Os empregados, então, passaram a se mobilizar, exigindo que não ocorresse mais esta extensão excessiva da jornada. A jornada exaustiva a que são expostos os empregados, além de afrontar o direito trabalhista básico de limitação da jornada, aumenta o risco de acidentes. Os trabalhadores do setor de uréia estavam se manifestando no sentido de parar a produção se as dobras de turno continuassem e estavam se negando a duplicar a jornada, utilizando, assim, o direito legítimo de recusa de trabalhar em condições de risco. Diante disso, a gerência geral da empresa os ameaçou verbalmente, afirmando que se houvesse mobilização, os trabalhadores sofreriam advertências. Depois, a Ultrafertil dissolveu o grupo de trabalho mobilizado, transferindo 21 dos 32 trabalhadores do grupo. A empresa usou como desculpa a justificativa de que a transferência se embasou em uma recomendação da CIPA, entretanto, a própria CIPA se manifestou em ofício à empresa requerendo a cessação dos efeitos da alteração, conforme cópia do documento protocolado há poucos dias que segue em anexo (*Doc. nº 12*). A transferência de grupo prejudica, ainda, a programação das férias e das folgas dos empregados – é uma represália bastante séria que traz prejuízos diretos aos trabalhadores, evidenciando o objetivo da empresa de desestimulá-los a reivindicar até mesmo a concretização de direitos mínimos, como a limitação de jornada.

Essa conduta da empresa é um desrespeito claro ao compromisso assumido no item nº 5 do TAC: “5. *Abster-se de realocar/transferir empregados, ainda que dentro do próprio estabelecimento, com objetivos escusos, como punição ou isolamento.*”



## SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS PETROQUÍMICAS DO ESTADO DO PARANÁ – SINDIQUÍMICA-PR

Rua Senador Accioly Filho, 851 – CIC – CEP 81.310-000

Fone/Fax: (41) 3327-3458 – Curitiba – Paraná – Brasil

Endereço eletrônico: [sindiquimica.pr@gmail.com](mailto:sindiquimica.pr@gmail.com)

### *2.1. Demissões arbitrárias e assédio moral*

Não bastassem todas as represálias já descritas, a empresa demitiu 12 trabalhadores durante a negociação salarial 2011/2012.

Na última ocasião, em abril deste ano de 2012, a Ultrafertil demitiu injustificadamente três trabalhadores e chegou a comunicar a demissão de mais um, que, por ter sofrido um acidente de trabalho logo depois da comunicação, não teve a demissão efetivada.

Duas demissões foram bastante emblemáticas por terem sido especificamente de trabalhadores que tinham proximidade com o sindicato: o de XXXX, que era empregado da empresa desde dezembro de 1985 e exercia o cargo de “operador de processo 3”. Em toda a história da empresa só dois empregados da função “operador 3” foram demitidos arbitrariamente, um deles em 1994 e o outro em 1995 – anos justamente em que estava acontecendo a reestruturação da indústria pós-privatização, ocorrida no ano de 1993.

O outro caso alarmante é de XXXX, contratado em junho de 1986, exercia o cargo de supervisor e era membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) por indicação da empresa. A última demissão arbitrária de empregado em cargo de supervisor foi em 2000 e ocorreu no Plano de Demissão Voluntária (PDV). Ao longo da história da empresa apenas 3 supervisores foram demitidos arbitrariamente (sem computar os que foram demitidos, mas que conseguiram aposentar por tempo de contribuição). Segue em anexo declaração do funcionário relatando a perseguição que sofreu (*Doc. n° 13*).

No caso de XXXX a conduta da empresa foi inescrupulosa. O episódio tem vários detalhes que merecem atenção. O funcionário, que estava impedido por motivos de saúde de trabalhar na área de produção e por isso exercia função no setor administrativo, foi comunicado que seria demitido. Ele, então, foi buscar os seus pertencentes que estavam em armários na fábrica, acompanhado por dois superiores. Como estava sem a chave, um dos



## SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS PETROQUÍMICAS DO ESTADO DO PARANÁ – SINDIQUÍMICA-PR

Rua Senador Accioly Filho, 851 – CIC – CEP 81.310-000

Fone/Fax: (41) 3327-3458 – Curitiba – Paraná – Brasil

Endereço eletrônico: [sindiquimica.pr@gmail.com](mailto:sindiquimica.pr@gmail.com)

armários foi arrombado, tudo sobre muita pressão para que o trabalhador apanhasse seus pertences e fosse embora rápido. Ele estava tão tenso e sob tanto estresse que passou mal e caiu de uma escadaria. Ao contrário do procedimento de praxe – em casos graves, chamar a ambulância, e em casos mais leves, ser atendido na enfermaria da indústria – o empregado foi levado, junto com seu superior imediato e com o médico da fábrica, em carro da empresa, ao hospital. xxxx foi atendido e teve o pé enfaixado. Ao entregar o atestado de dispensa do trabalho ao paciente, o médico plantonista foi advertido pelo supervisor – que acompanhou o trabalhador na sala de consultas – que o empregado tinha acabado de ser demitido, indicando que não devia ser-lhe entregue atestado. xxxx se adiantou e afirmou que não devolveria o documento médico. Depois disso, o empregado acidentado foi levado de volta à fábrica, onde aconteceu uma reunião da gerência na qual foi duramente pressionado a assinar o termo de rescisão de seu contrato de trabalho. Na reunião, além dele, estavam presentes outros funcionários. O trabalhador, depois do assédio e já fragilizado, assinou a demissão.

Os dirigentes sindicais, sabendo do ocorrido, entraram em contato com a gerência de recursos humanos da Vale Fertilizantes, reclamando da flagrante ilegalidade da atitude da empresa ao demitir empregado que se encontrava em afastamento médico. Só depois disso foi realizado o cadastramento da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) e o funcionário foi reintegrado.

Em relação a xxxx, não bastasse toda a humilhação sofrida – com o assédio na comunicação de sua demissão, pelo acidente de trabalho sofrido, a pressão para que assinasse a “carta de demissão” – o empregado, ainda, só pôde retornar ao serviço depois de apresentar um laudo psiquiátrico, exigência posta pela empresa sem qualquer justificativa. A empresa inventou diversos impeditivos para que o empregado não retornasse ao trabalho nem realizasse o treinamento para membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), cargo para o qual foi eleito pelos empregados. A exigência de apresentação de atestado psiquiátrico, quando o afastamento tinha como motivo única e exclusivamente as fraturas causadas pela queda da escada, é injustificável.



## SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS PETROQUÍMICAS DO ESTADO DO PARANÁ – SINDIQUÍMICA-PR

Rua Senador Accioly Filho, 851 – CIC – CEP 81.310-000

Fone/Fax: (41) 3327-3458 – Curitiba – Paraná – Brasil

Endereço eletrônico: [sindiquimica.pr@gmail.com](mailto:sindiquimica.pr@gmail.com)

xxxx foi ouvido em julho de 2012 pelo Ministério Público depois da denúncia feita pelo Sindicato sobre o ocorrido nos autos do Inquérito. O empregado, que sofreu perseguição durante anos por parte da empresa, que sempre criava impeditivos – devido a sua ativa participação nas reivindicações dos trabalhadores – para que ele não fosse promovido, mesmo apresentando todos os requisitos para tanto, ajuizou ação em 2011 a fim de exigir a promoção. A empresa o demitiu logo depois do ajuizamento da ação. Esse fato evidencia a conduta inescrupulosa da empresa ao demitir trabalhador que ajuizou reclamação trabalhista contra ela. Entretanto, o funcionário não foi questionado na audiência sobre o motivo pelo qual não recebeu promoção nos anos de 2007, 2008, 2009 e 2011, mesmo apresentando os requisitos para galgar posto superior. A representante do Ministério Público não perguntou a ele sobre o porquê das perseguições precedentes, apesar de o Sindicato ter pontuado durante a audiência a necessidade desse questionamento para esclarecer os fatos. O depoimento colhido no Inquérito não esclarece as represálias sofridas pelo trabalhador desde 2007, conforme se observa na análise do Termo de Audiência que segue anexo (*Doc. n° 14*). Segue em anexo também declaração do empregado evidenciando a perseguição que sofreu durante anos pelo fato de muitas vezes ter se contraposto às imposições da empresa e, ainda, outros documentos sobre a tentativa de demissão ilegal e a ação proposta pelo empregado contra a Ultrafertil (*Docs. n° 15*).

Infelizmente, as investigações da Procuradoria do Trabalho não aprofundam na questão da prática antissindical, ficando restritas às violações de outros direitos trabalhistas. Isso fica evidente na análise comparativa entre o Termo de Audiência com o depoimento prestado por xxxx ante aos questionamentos do Ministério Público, e a declaração do mesmo empregado que segue anexa.

Nesses atos diários de perseguição aos trabalhadores envolvidos nas mobilizações sindicais, a empresa vem tentando minar a organização dos funcionários. O assédio sofrido pelos trabalhadores mais mobilizados, com a conseqüência extrema da demissão é uma evidente conduta antissindical.



## SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS PETROQUÍMICAS DO ESTADO DO PARANÁ – SINDIQUÍMICA-PR

Rua Senador Accioly Filho, 851 – CIC – CEP 81.310-000

Fone/Fax: (41) 3327-3458 – Curitiba – Paraná – Brasil

Endereço eletrônico: [sindiquimica.pr@gmail.com](mailto:sindiquimica.pr@gmail.com)

Os fatos ocorridos com xxxx e as demissões não tiveram qualquer justificativa e configuram perseguição à mobilização dos trabalhadores. Além do fato de os empregados demitidos terem bom comportamento e de já desempenharem há anos suas funções, a empresa tem operado frequentemente com quadro de funcionários abaixo ou próximo do mínimo, o que os obriga a prorrogar a jornada de trabalho além do limite legal de duas (2) horas diárias, chegando mesmo a dobrar de turno por diversas vezes, tornando ordinária as prorrogações de jornada laboral que deveriam ser extraordinárias.

A empresa, inclusive, foi autuada numa inspeção feita pelo Ministério do Trabalho em fevereiro de 2012 devido a infrações referentes à extensão ilegal da jornada de trabalho. Os autos de infração apontam, ainda, a não concessão de intervalo para repouso ou alimentação de, no mínimo, uma (1) hora no caso de trabalho contínuo cuja duração exceda seis (6) horas, e o desrespeito à norma que disciplina o período mínimo de onze (11) horas de descanso entre duas jornadas de trabalho – ambos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores garantidos na Consolidação das Leis Trabalhistas. As cópias dos autos de infração segue em anexo (Doc. n° 16).

As demissões causaram grande apreensão entre os empregados, especialmente devido ao fato de a empresa não ter exposto os motivos de sua ação. Os empregados demitidos tinham bom comportamento e não haviam sofrido advertências anteriores. A empresa, inclusive, tem mecanismos próprios de medir a performance dos empregados e os demitidos tinham sempre bom desempenho.

Demissões como estas não podem ser consideradas “normais” numa empresa que é enquadrada no “grau de risco 3”<sup>2</sup>. A unidade de Araucária da Vale Fertilizantes, produz substâncias extremamente tóxicas e tem postos de trabalho com funções bastante complexas, que exigem treinamento longo e específico.

---

<sup>2</sup> Conforme Norma Regulamentadora n° 4 – Apuração do Grau de Risco de acordo com a Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE.



## SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS PETROQUÍMICAS DO ESTADO DO PARANÁ – SINDIQUÍMICA-PR

Rua Senador Accioly Filho, 851 – CIC – CEP 81.310-000

Fone/Fax: (41) 3327-3458 – Curitiba – Paraná – Brasil

Endereço eletrônico: [sindiquimica.pr@gmail.com](mailto:sindiquimica.pr@gmail.com)

Destaque-se que os dois trabalhadores demitidos que estavam há mais de 25 anos na empresa e o trabalhador acidentado eram pessoas de referência nas mobilizações sindicais, especialmente xxxx. Dessa forma, as demissões foram encaradas pelos outros trabalhadores como algo que acontece com quem se mobiliza em torno das reivindicações do Sindicato. A atitude da empresa foi uma clara ofensiva no sentido de “dar o exemplo” da maneira como vai proceder com trabalhadores que se envolverem nas mobilizações sindicais. Os sindicalistas têm observado no cotidiano o afastamento dos trabalhadores das atividades sindicais por receio de sofrerem perseguição.

As demissões evidenciam, ainda, a falta de preocupação da empresa em relação a operar com quadro mínimo ou próximo do mínimo, o que interfere na segurança no ambiente de trabalho em vistas da situação de labor sob fadiga, o que indica, ainda, uma clara precarização das condições de trabalho. A política de prevenção de acidentes e manutenção não é adequada, os acidentes de trabalho são recorrentes e não são tratados com a devida seriedade, o que gera demandas sindicais que, por seu turno, são sistematicamente reprimidas, como exposto.

Cabe destacar ainda que o fato de o Brasil não ter assinado a Convenção nº 158 da OIT, que proíbe a dispensa imotivada, não faz com que a dispensa de trabalhadores por perseguição seja permitida. Essa perseguição sofrida pelos trabalhadores mais mobilizados é claramente afrontosa aos ditames que regem os direitos sindicais e trabalhistas.

A Ultrafertil chega a indicar em uma de suas manifestações nos autos do Inquérito Trabalhista que a taxa de sindicalização dos trabalhadores da categoria é alta e, assim, para ter configurada a conduta discriminatória, só se ocorresse uma demissão em massa. Tal alegação é absurda. Ora, a discriminação acontece contra os empregados mais envolvidos nas mobilizações sindicais, sendo inadmissível o argumento de que é preciso que todos os trabalhadores sindicalizados sofram discriminação para ter caracterizada a conduta antissindical.



## **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS PETROQUÍMICAS DO ESTADO DO PARANÁ – SINDIQUÍMICA-PR**

Rua Senador Accioly Filho, 851 – CIC – CEP 81.310-000

Fone/Fax: (41) 3327-3458 – Curitiba – Paraná – Brasil

Endereço eletrônico: [sindiquimica.pr@gmail.com](mailto:sindiquimica.pr@gmail.com)

Como a demissão dos dirigentes sindicais é ilegal, se a empresa demitisse um dirigente deixaria clara a prática discriminatória que busca esconder. A Ultrafertil, então, só demite os militantes sindicais que não têm um cargo na direção do Sindicato. Os dirigentes sindicais sofrem outras formas de perseguição, formas, inclusive, bastante perspicazes e astutas de inibir a organização sindical. Evidentemente, as condutas inibitórias a liberdade e a autonomia sindical não devem ser assim caracterizadas apenas quando acontecem contra os dirigentes sindicais, mas contra os militantes sindicais em geral.

Os fatos acima relatados foram noticiados nos autos do Inquérito Civil Trabalhista nº 742/2006, que tramita perante a Procuradoria Regional do Trabalho, entretanto não houve a execução da multa prevista no caso de descumprimento do TAC, nem outra medida para coibir essas práticas antissindicais, mesmo sendo evidente o inadimplemento da empresa reclamada face aos compromissos assumidos.

## **II – PRÁTICAS ANTISSINDICAIS E VIOLAÇÕES DE DIREITOS**

Por não existir um rol taxativo de condutas antissindicais, elas podem ser definidas como todos os atos atentatórios à liberdade e à autonomia sindical, como se vê:

São classificados como anti-sindicais quaisquer atos que venham a prejudicar indevidamente o titular de direitos sindicais, quando em exercício de atividade sindical. O sujeito prejudicado tanto pode ser um indivíduo quanto o próprio sindicato: como exemplos, podem ser citados atos como a despedida injusta de dirigente sindical, a proibição de distribuição de material informativo do sindicato na porta da empresa, ou ameaças do



## SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS PETROQUÍMICAS DO ESTADO DO PARANÁ – SINDIQUÍMICA-PR

Rua Senador Accioly Filho, 851 – CIC – CEP 81.310-000

Fone/Fax: (41) 3327-3458 – Curitiba – Paraná – Brasil

Endereço eletrônico: [sindiquimica.pr@gmail.com](mailto:sindiquimica.pr@gmail.com)

empregador que visem a desencorajar os seus empregados de se filiarem ao sindicato.<sup>3</sup>

Dessa forma, os atos antissindiciais não se restringem a condutas discriminatórias contra dirigentes do sindicato, mas abrangem represálias a militantes sindicais em geral, e, ainda, qualquer tipo de prática que iniba a livre e autônoma organização do Sindicato.

Há disposições normativas nacionais e internacionais que visam coibir atos que impedem o sindicato de exercer suas funções com liberdade, como será analisado a seguir.

### 1. Violação de normas nacionais

As garantias dos trabalhadores frente a arbitrariedades dos empregadores e o direito à liberdade sindical são temas abrangidos pela Constituição Federal Brasileira de 1988, especialmente em seus artigos 7º, 8º e 9º

A liberdade sindical decorre da especialização no âmbito laboral do direito fundamental de livre associação e manifestação, disposições do artigo 5ª, incisos IV e XVII, da Carta Magna.

A Consolidação das Leis do Trabalho Brasileira, por sua vez, apesar de não ter uma seção específica sobre o assunto das práticas antissindiciais, toca na questão da livre associação em diversos pontos.

O Sindicato reclamante, invocando esses direitos normatizados no Brasil, buscou combater as práticas antissindiciais da empresa Ultrafertil, da Vale Fertilizantes, perante órgãos como o Ministério do Trabalho e Emprego, através de sua Superintendência Regional,

---

<sup>3</sup> PINTO E SILVA, Otavio. A questão da liberdade sindical “in” SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; GONÇALVES CORREIA, Marcus Orione (Orgs.). *Curso de Direito do Trabalho: Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo, LTr, 2008, vol. III, pág. 81.



## SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS PETROQUÍMICAS DO ESTADO DO PARANÁ – SINDIQUÍMICA-PR

Rua Senador Accioly Filho, 851 – CIC – CEP 81.310-000

Fone/Fax: (41) 3327-3458 – Curitiba – Paraná – Brasil

Endereço eletrônico: [sindiquimica.pr@gmail.com](mailto:sindiquimica.pr@gmail.com)

e do Ministério Público do Trabalho, reiteradas vezes, denunciando os atos atentatórios a liberdade sindical, mas não obteve êxito na solução do problema.

Mesmo sendo notório que a empresa reclamada viola normas nacionais referentes à proteção aos direitos trabalhistas e sindicais, tais como as de garantia contra despedida discriminatória, de limitação de jornada, de exercício de greve e, especialmente, a de livre organização sindical, o Estado Brasileiro não age de forma a coibir essas práticas.

Buscando, ainda, dar visibilidade às graves violações de direitos envolvidas no caso, a “Articulação de Atingidos pela Vale” enviou uma carta, cuja cópia segue anexa (Doc n° 17), em abril de 2012, à direção da empresa fazendo crítica à retaliação sofrida pelo Sindicato.

Em janeiro de 2012, a Confederação Sindical Internacional (CSI), composta por diversas centrais sindicais, entre elas a Central Única dos Trabalhadores (CUT), enviou ofício a Presidência da República sobre as dificuldades enfrentadas pelo SINDIQUÍMICA nas negociações coletivas (Doc. n° 18). Entretanto, todas essas tentativas de solucionar o problema não resultaram em medidas que coibissem as práticas antissindicais.

## 2. Violação de normas internacionais

Os atos praticados pela Ultrafertil afrontam diversas disposições normativas internacionais.

A Convenção n° 98 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à liberdade sindical e à proteção do direito de sindicalização, foi ratificada pelo Brasil em 1952, e dispõe, em seu artigo 1º, exatamente sobre a proteção que deve ser dada aos trabalhadores que participam de atividades sindicais contra qualquer ato prejudicial do empregador:



## SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS PETROQUÍMICAS DO ESTADO DO PARANÁ – SINDIQUÍMICA-PR

Rua Senador Accioly Filho, 851 – CIC – CEP 81.310-000

Fone/Fax: (41) 3327-3458 – Curitiba – Paraná – Brasil

Endereço eletrônico: [sindiquimica.pr@gmail.com](mailto:sindiquimica.pr@gmail.com)

1. Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego.
2. Tal proteção deverá, particularmente, aplicar-se a atos destinados a:
  - a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou deixar de fazer parte de um sindicato;
  - b) dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora das horas de trabalho ou com o consentimento do empregador, durante as mesmas horas.

O caso em questão trata de clara violação a esta norma internacional: os dirigentes sindicais e os trabalhadores que participam das mobilizações sofrem diversos tipos de discriminação a fim de serem compelidos a não se organizarem para reivindicar direitos.

Outra Convenção frequentemente desrespeitada é a de nº 135, que trata da proteção de representantes de trabalhadores, especialmente no que se refere às seguintes disposições:

### Artigo 1º

Os representantes dos trabalhadores na empresa devem ser beneficiados com uma proteção eficiente contra quaisquer medidas que poderiam vir a prejudicá-los, inclusive o licenciamento, e que seriam motivadas por sua qualidade ou suas atividades como representantes dos trabalhadores sua filiação sindical, ou participação em atividades sindicais, conquanto ajam de acordo com as leis, convenções coletivas ou outros arranjos convencionais vigorando.

### Artigo 2º

Facilidades devem ser concedidas, na empresa, aos representantes dos trabalhadores, de modo a possibilitar-lhes o cumprimento rápido e eficiente de suas funções. (...)

### Artigo 3º

Para os fins da presente Convenção, os termos ‘representantes dos trabalhadores’ designam pessoas reconhecidas como tais pela legislação ou a prática nacionais, quer sejam:

- a) representantes sindicais, a saber, representantes nomeados ou eleitos por sindicatos ou pelos membros de sindicatos;



## SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS PETROQUÍMICAS DO ESTADO DO PARANÁ – SINDIQUÍMICA-PR

Rua Senador Accioly Filho, 851 – CIC – CEP 81.310-000

Fone/Fax: (41) 3327-3458 – Curitiba – Paraná – Brasil

Endereço eletrônico: [sindiquimica.pr@gmail.com](mailto:sindiquimica.pr@gmail.com)

b) ou representantes eleitos, a saber, representantes livremente eleitos pelos trabalhadores da empresa, conforme as disposições da legislação nacional ou de convenções coletivas, e cujas funções não se estendam a atividades que sejam reconhecidas, nos países interessados, como dependendo das prerrogativas exclusivas dos sindicatos.

A Convenção de nº 87 da OIT, que trata da liberdade sindical e da proteção do direito de sindicalização, não foi ratificada pelo Brasil, mas também tem dispositivos importantes que se relacionam com o caso ora tratado, ressaltando que, o entendimento já firmado por este Comitê é de que: *“Las quejas ante el Comité pueden ser presentadas con independencia de que el país de que se trate haya o no ratificado los convenios sobre libertad sindical.”*<sup>4</sup> O artigo 2º da referida Convenção dispõe:

Os trabalhadores e os empregadores, sem nenhuma distinção e sem autorização prévia, têm o direito de constituir as organizações que estimem convenientes, assim como o de filiar-se a estas organizações, com a única condição de observar os estatutos das mesmas.

A Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, lançada em 1998, coloca a liberdade sindical como um de seus princípios basilares:

A Conferência Internacional do Trabalho declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é:

- a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e

<sup>4</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 5ª edición (revisada), 2006, p. 8.



## SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS PETROQUÍMICAS DO ESTADO DO PARANÁ – SINDIQUÍMICA-PR

Rua Senador Accioly Filho, 851 – CIC – CEP 81.310-000

Fone/Fax: (41) 3327-3458 – Curitiba – Paraná – Brasil

Endereço eletrônico: [sindiquimica.pr@gmail.com](mailto:sindiquimica.pr@gmail.com)

d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Dessa forma, o compromisso de proteger a liberdade sindical é pressuposto do pertencimento à Organização Internacional do Trabalho. É uma obrigação assumida pelo Brasil e que não está sendo cumprida de forma adequada, tendo em vista as práticas lesivas à organização do Sindicato reclamante, que acontecem há anos, sem que os poderes públicos tomem medidas apropriadas para coibir o abuso, apesar das reiteradas denúncias.

### 3. Desrespeito às disposições do Comitê de Liberdade Sindical

*“La discriminación antisindical, representa una de las más graves violaciones de la libertad sindical, ya que puede poner en peligro la propia existencia de los sindicatos.”<sup>5</sup>*

Inúmeros entendimentos já firmados por este Comitê de Liberdade Sindical (CLS) e apresentados na sua Recopilação de decisões, publicada em 2006, são recorrentemente desrespeitados no caso que ora se expõe.

A discriminação dos trabalhadores por sua participação nas atividades sindicais é claramente demonstrada pelas demissões, advertências e perseguições, contrariando decisões anteriores deste CLS:

770. Ninguna persona debe ser objeto de discriminación en el empleo a causa de su actividad o de su afiliación sindical legítimas, ya sean presentes o pasadas.

771. Nadie debe ser despedido u objeto de medidas perjudiciales en el empleo a causa de su afiliación sindical o de la realización de actividades

---

<sup>5</sup> OIT. *Op. cit.*, p. 165.



## SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS PETROQUÍMICAS DO ESTADO DO PARANÁ – SINDIQUÍMICA-PR

Rua Senador Accioly Filho, 851 – CIC – CEP 81.310-000

Fone/Fax: (41) 3327-3458 – Curitiba – Paraná – Brasil

Endereço eletrônico: [sindiquimica.pr@gmail.com](mailto:sindiquimica.pr@gmail.com)

sindicales legítimas, y es importante que en la práctica se prohíban y sancionen todos los actos de discriminación en relación con el empleo.

772. Ninguna persona debería ser objeto de discriminación o de perjuicios en el empleo a causa de su actividad o de su afiliación sindical legítimas, y debe sancionarse a las personas responsables de la comisión de tales actos.

780. La protección contra la discriminación antisindical deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera del lugar de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

O fato de o Sindicato denunciante representar apenas os trabalhadores da empresa denunciada, por ela ser a única empresa petroquímica do Estado do Paraná, faz com a situação seja ainda mais preocupante. As práticas sindicais da Ultrafértil acabam desmobilizando todo o Sindicato, afetando todos os dirigentes e representados. Nesse sentido, também há decisão anterior deste Comitê:

773. En vista de que unas garantías inadecuadas contra los actos de discriminación antisindical, en particular contra los despidos, pueden tener por efecto la desaparición de los propios sindicatos, cuando se trata de organizaciones limitadas a los trabajadores de una sola empresa, deberían contemplarse otras medidas con el fin de garantizar a los dirigentes de todas las organizaciones, a los delegados y a los miembros de los sindicatos una protección más completa contra todo acto de discriminación.

As discriminações sofridas não se restringem às demissões, mas são expressas em várias outras maneiras de prejudicá-los. Como bem exposto em entendimentos anteriores deste Comitê:

780. La protección contra la discriminación antisindical deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera del lugar de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.



Rua Senador Accioly Filho, 851 – CIC – CEP 81.310-000

Fone/Fax: (41) 3327-3458 – Curitiba – Paraná – Brasil

Endereço eletrônico: [sindiquimica.pr@gmail.com](mailto:sindiquimica.pr@gmail.com)

781. La protección contra los actos de discriminación antisindical debe abarcar no sólo la contratación y el despido, sino también cualquier medida discriminatoria que se adopte durante el empleo y, en particular, las medidas que comporten traslados, postergación u otros actos perjudiciales.

790. La subcontratación acompañada de despidos de dirigentes sindicales puede constituir una violación del principio de que nadie debe verse perjudicado en su empleo como consecuencia de la afiliación o actividades sindicales.

As práticas antissindicais servem como um desestímulo ao envolvimento nas mobilizações. Os trabalhadores sabem que serão perseguidos se tiverem proximidade com o sindicato, como já apontado nas disposições abaixo:

786. Los actos de acoso e intimidación perpetrados contra los trabajadores por motivo de su afiliación sindical o de sus actividades sindicales legítimas, aunque no impliquen necesariamente perjuicios en su empleo, pueden desalentarlos de afiliarse a las organizaciones de su elección, lo cual constituye una violación de su derecho de sindicación.

793. No solamente el despido, sino también la jubilación obligatoria, cuando se deben a actividades sindicales lícitas, serían contrarios al principio según el cual nadie debe ser objeto de discriminación en el empleo por su afiliación o sus actividades sindicales.

799. Uno de los principios fundamentales de la libertad sindical es que los trabajadores gocen de protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo – tales como despido, descenso de grado, traslado y otras medidas perjudiciales – y que dicha protección es particularmente necesaria tratándose de delegados sindicales, porque para poder cumplir sus funciones sindicales con plena independencia deben tener la garantía de que no serán perjudicados en razón del mandato que detentan en el sindicato. El Comité ha estimado que tal garantía, en el caso de dirigentes sindicales, es también necesaria para dar cumplimiento al principio fundamental de que las organizaciones de trabajadores han de contar con el derecho de escoger a sus representantes con plena libertad.



## SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS PETROQUÍMICAS DO ESTADO DO PARANÁ – SINDIQUÍMICA-PR

Rua Senador Accioly Filho, 851 – CIC – CEP 81.310-000

Fone/Fax: (41) 3327-3458 – Curitiba – Paraná – Brasil

Endereço eletrônico: [sindiquimica.pr@gmail.com](mailto:sindiquimica.pr@gmail.com)

800. El Comité llamó la atención sobre el Convenio (núm. 135) y la Recomendación (núm. 143) sobre los representantes de los trabajadores, 1971, en los que se establece expresamente que los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.

802. Una política deliberada de traslados frecuentes de personas que desempeñan cargos sindicales puede afectar seriamente la eficacia de las actividades sindicales.

803. La práctica consistente en establecer listas negras de dirigentes sindicales y sindicalistas constituye una grave amenaza para el libre ejercicio de los derechos sindicales y, en general, los gobiernos deberían tomar medidas enérgicas para combatir tales prácticas.

810. En un caso en que se había despedido a un dirigente sindical que fue reintegrado pocos días después, el Comité señaló que el despido de dirigentes sindicales en razón de su función o actividades sindicales es contrario al artículo 1 del Convenio núm. 98, y puede suponer una intimidación que obstaculice el ejercicio de sus funciones sindicales.

A postura da empresa ao impedir os dirigentes de entrar em suas dependências para conversar com outros trabalhadores contraria os ditames mais fundamentais da liberdade sindical, conforme já analisado por esse CLS em outros casos:

1104. Los representantes de los trabajadores deberían ser autorizados a entrar en todos los lugares de trabajo de la empresa, cuando ello sea necesario para permitirles desempeñar sus funciones de representación.

1107. La prohibición de entrada a los dirigentes sindicales en las instalaciones de empresas, a causa de la presentación de un pliego de condiciones conflictivo, constituye una grave violación del derecho de las



## SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS PETROQUÍMICAS DO ESTADO DO PARANÁ – SINDIQUÍMICA-PR

Rua Senador Accioly Filho, 851 – CIC – CEP 81.310-000

Fone/Fax: (41) 3327-3458 – Curitiba – Paraná – Brasil

Endereço eletrônico: [sindiquimica.pr@gmail.com](mailto:sindiquimica.pr@gmail.com)

organizaciones sindicales a realizarlibremente sus actividades, que incluye la presentación de reivindicaciones,incluso en el caso de que no se trate del sindicato que haya concluido el convenio colectivo vigente.

A questão das “letras”, que funcionam como um indicativo de aumento salarial e que não são concedidas aos empregados envolvidos com o Sindicato, apontam uma forma de discriminação dos sindicalistas que guarda relação com disposição de número 787:

787. El otorgamiento de gratificaciones al personal no afiliado a la organización sindical – aun si no es a la totalidad de los trabajadores no afiliados – excluyendo de ellas a todos los trabajadores afiliados en momentos que existe un conflicto colectivo, es un acto de discriminación antisindical contrario al Convenio núm. 98.

As decisões deste CLS também dispõem sobre a necessidade de uma solução eficaz e rápida para o caso das práticas antissindicais, sob pena de, com a demora, as medidas tomadas terem se tornado já impotentes para o combate dessas violações de direitos. Como já expresse, o caso ora tratado diz respeito a recorrentes condutas antissindicais praticadas pela empresa Ultrafertil desde o ano de 2006 sem que os poderes públicos brasileiros tomassem as medidas devidas. A ineficácia na resolução do problema é evidente e prejudica a organização dos trabalhadores.

815. En virtud del Convenio núm. 98, los gobiernos deben tomar medidas, siempre que sea necesario, para que la protección de los trabajadores sea eficaz, lo que implica, por supuesto, que las autoridades habrán de abstenerse de todo acto que pueda provocar o tenga por objeto provocar una discriminación contra el trabajador en el empleo por causas sindicales de los trabajadores contra los actos de discriminación sindical en el empleo.

818. Las normas de fondo existentes en la legislación nacional que prohíben actos de discriminación antisindical no son suficientes si las mismas no van acompañadas de procedimientos que aseguren una protección eficaz contra tales actos.



## **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS PETROQUÍMICAS DO ESTADO DO PARANÁ – SINDIQUÍMICA-PR**

Rua Senador Accioly Filho, 851 – CIC – CEP 81.310-000

Fone/Fax: (41) 3327-3458 – Curitiba – Paraná – Brasil

Endereço eletrônico: [sindiquimica.pr@gmail.com](mailto:sindiquimica.pr@gmail.com)

820. El respeto de los principios de la libertad sindical exige claramente que los trabajadores que se consideran perjudicados como consecuencia de sus actividades sindicales deben disponer de medios de reparación que sean rápidos, económicos y totalmente imparciales.

821. Cuanto más se demora en completar un procedimiento, más difícil le resulta al órgano competente fijar una indemnización justa y adecuada, ya que la situación alegada ha cambiado a menudo de manera irreversible, el personal ha sido trasladada, etc., de suerte que resulta imposible ordenar una reparación adecuada o retornar a la situación anterior.

826. Los procesos relativos a cuestiones de discriminación antisindical, en violación del Convenio núm. 98, deberían ser examinados prontamente, a fin de que las medidas correctivas necesarias puedan ser realmente eficaces. Una excesiva demora en la tramitación de los casos de discriminación antisindical y, en particular, la ausencia de decisión por largo tiempo en los procesos relativos a La reposición de los dirigentes sindicales despedidos equivale a una denegación de justicia y por tanto una negación de los derechos sindicales de los afectados.

835. Cuando haya denuncias de actos de discriminación antisindical, las autoridades competentes deben realizar de manera inmediata una investigación y tomar las medidas oportunas para remediar las consecuencias de los actos de discriminación antisindical que se constaten.

As práticas da Ultrafertil, lesivas a livre organização do Sindiquímica, violam normas nacionais e internacionais, contrariando também diversos entendimentos firmados por este CLS da OIT. Numa perspectiva de proteção aos direitos humanos, essas condutas devem ser veementemente combatidas.



## SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS PETROQUÍMICAS DO ESTADO DO PARANÁ – SINDIQUÍMICA-PR

Rua Senador Accioly Filho, 851 – CIC – CEP 81.310-000

Fone/Fax: (41) 3327-3458 – Curitiba – Paraná – Brasil

Endereço eletrônico: [sindiquimica.pr@gmail.com](mailto:sindiquimica.pr@gmail.com)

### III – AS GRAVES VIOLAÇÕES A DIREITOS HUMANOS

O artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos dispõe que “Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses”. O direito a liberdade sindical não é consagrado apenas como um direito trabalhista, mas é um direito fundamental, sendo inclusive “impensável uma democracia, um sistema democrático, que não reconhecesse a liberdade sindical”.<sup>6</sup>

Exercer livremente o direito de organização é o mínimo necessário para que as negociações coletivas consigam alcançar garantias aos trabalhadores, especialmente na atual conjuntura de precarização das relações trabalhistas. A liberdade sindical é a condição essencial para realização de outros direitos:

Autores comprometidos com a realização da liberdade sindical, como o uruguaio Oscar Ermida Uriarte, já destacavam a realidade presente da liberdade sindical, como um conceito complexo, composto por um conjunto de direitos concretos. Da liberdade sindical decorrem os direitos sindicais, de atuação concreta, a liberdade de funcionamento das entidades, a proibição de ingerência dos empregadores e dos governos nas ações sindicais, a proteção contra os atos de discriminação sindical.<sup>7</sup>

E para a concretização dessa liberdade, o sindicato deve exercer suas atividades independentemente de interferências e pressões dos empregadores e do poder público.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> ACKERMAN, Mário. *O direito à liberdade de associação e de negociação coletiva e sua essencialidade no contexto do trabalho decente*. Revista TST, Brasília, vol. 76, nº 4, out/dez 2010, p. 85.

<sup>7</sup> LEONARDO DA SILVA, Sayonara Grillo Coutinho. Direitos fundamentais e liberdade sindical no sistema de garantias: um diálogo com Luigi Ferrajoli. *Revista da Faculdade de Direito de Campos*, Ano IV, nº 4 e Ano V, nº 5, 2003/2004, p. 316.

<sup>8</sup> BELTRAN, Ari Possidonio. *A autotutela nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 1996, p. 150.



## SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS PETROQUÍMICAS DO ESTADO DO PARANÁ – SINDIQUÍMICA-PR

Rua Senador Accioly Filho, 851 – CIC – CEP 81.310-000

Fone/Fax: (41) 3327-3458 – Curitiba – Paraná – Brasil

Endereço eletrônico: [sindiquimica.pr@gmail.com](mailto:sindiquimica.pr@gmail.com)

As pressões a que são submetidos os trabalhadores da Ultrafertil interferem claramente no seu direito a livre organização. O assédio moral está presente no cotidiano laboral tornando as relações estressantes e influenciando nas subjetividades dos empregados, que vêm os colegas que se envolvem nas mobilizações sindicais sofrerem ameaças e represálias.

O assédio moral se dá, muitas vezes, de forma velada, sendo notória, no meio jurídico, a dificuldade em comprová-lo:

(...) a vítima de assédio moral tem grande dificuldade de fazer a prova do nexo etiológico entre o dano e a conduta do sujeito perverso, na medida em que o dano do terror psicológico devirá de um conjunto de comportamentos de reduzida dimensão no espaço e no tempo, se apreciados singularmente, mas altamente destrutivos na medida em que são apreciados no seu conjunto, enquanto ‘categoria unitária’, cujo objetivo é destruir a autoestima da vítima e degradar suas condições de trabalho.<sup>9</sup>

Infelizmente, provas cabais como a que constam no processo que xxxx moveu contra a empresa denunciada são muito difíceis de serem produzidas. Este trabalhador, como já descrito, foi demitido pela Ultrafertil S.A. numa inequívoca represália ao seu envolvimento com as reivindicações sindicais. Tanto que o Juiz da ação individual proposta pelo funcionário determinou a imediata reintegração do empregado.

Normalmente, empregadores preocupados em desmobilizar a organização sindical buscam não deixar provas como a do caso descrito acima. Este Comitê de Liberdade Sindical, inclusive, já se posicionou sobre essa dificuldade de comprovar as práticas antissindicais:

819. Puede resultar a menudo difícil, si no imposible, que un trabajador aporte la prueba de que una medida de la que ha sido víctima constituye un caso de discriminación antisindical. En este sentido cobra toda su importancia el artículo 3 del Convenio núm. 98, que dispone que deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto del derecho de sindicación.<sup>10</sup>

<sup>9</sup> GUEDES, Márcia Novaes. Terror psicológico no trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 127.

<sup>10</sup> OIT. *Op. cit.*



## SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS PETROQUÍMICAS DO ESTADO DO PARANÁ – SINDIQUÍMICA-PR

Rua Senador Accioly Filho, 851 – CIC – CEP 81.310-000

Fone/Fax: (41) 3327-3458 – Curitiba – Paraná – Brasil

Endereço eletrônico: [sindiquimica.pr@gmail.com](mailto:sindiquimica.pr@gmail.com)

Por isso mesmo, o princípio da inversão do ônus da prova em favor do hipossuficiente da relação laboral deve ter incidência plena nos casos de denúncias de condutas antissindicais, conforme indica Uriarte:

Para o trabalhador, ou para sua organização sindical, pode ser sumamente difícil provar que determinado ato patronal está motivado na filiação ou atividade sindical de determinado sujeito ou grupo, já que deverá demonstrar uma intenção alheia ou exercício irregular de um direito. Daí, a necessidade de que, neste caso, seja o empregador quem deva demonstrar que a despedida questionada tem determinado fundamento alheio ao sindical, tal como prescreve o art. 9º da Convenção Internacional do Trabalho nº 158 e letra e do número 2 do art. 6 da Recomendação nº 143 e o Comitê de Liberdade Sindical. Por outro lado, a aplicação das técnicas jurídicas comuns leva a conclusões de efeitos similares a propósito da prova de determinados atos que devem estar necessariamente fundamentados.<sup>11</sup>

O assédio moral apresenta-se, muitas vezes, de modo dissimulado, sob a justificativa de supervisão – as chefias passam a ser mais agressivas, os trabalhadores se sentem mais intimidados. Nesse sentido, os sindicalistas têm comparado as ofensivas da antiga gestão, exercida pela transnacional estadunidense Bunge, com a atual administração da Vale Fertilizantes.

Para que não se torne uma “garantia abstrata”, apenas mais uma liberdade declarada e não concretizada, é preciso, efetivamente, colocar em prática medidas que garantam aos trabalhadores da Ultrafertil o direito de se organizarem.

Para além das obrigações necessárias à efetivação dos direitos, o tema da justiciabilidade dos direitos econômicos, sociais e culturais vem sendo apontado como o segundo dos calcanhares-de-aquiles de Aquiles da exigibilidade dos direitos sociais. Com a liberdade sindical, a alegação de serem direitos não plenamente exigíveis e alcançáveis quando violados, visa reduzir as condições e possibilidades para sua efetivação.<sup>12</sup>

<sup>11</sup> URIARTE, Oscar Ermida. *A proteção contra os atos anti-sindicais*. LTr, p. 53.

<sup>12</sup> LEONARDO DA SILVA. *Op. cit.*, p. 319/320.



## SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS PETROQUÍMICAS DO ESTADO DO PARANÁ – SINDIQUÍMICA-PR

Rua Senador Accioly Filho, 851 – CIC – CEP 81.310-000

Fone/Fax: (41) 3327-3458 – Curitiba – Paraná – Brasil

Endereço eletrônico: [sindiquimica.pr@gmail.com](mailto:sindiquimica.pr@gmail.com)

Diante na ineficácia dos instrumentos até agora utilizados para exigir a concretização do direito de livre organização do Sindiquímica, direito este que é posto em xeque no cotidiano dos trabalhadores, busca-se, através deste Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho, garantir a efetivação desse direito fundamental. Levando em conta, inclusive, que a Ultrafertil S.A. integra a Vale Fertilizantes, da Vale S.A., que recebeu recentemente o “prêmio” internacional *Public Eye Awards*, organizado pela Declaração de Berna e *Greenpeace* Suíça, de pior empresa do mundo, justamente por não respeitar o meio ambiente e os direitos humanos (*Doc. nº 19*). A Vale, conhecida pelos crimes ambientais em diversos países do mundo, também desrespeita profundamente os direitos sindicais.

As condutas da empresa contrariam o direito fundamental à liberdade sindical e constituem, nitidamente, violência moral no trabalho, explicitada pela extensão indevida da jornada de trabalho dos funcionários, alteração de grupos de trabalho para impedir mobilizações, advertências, discriminação de diretores sindicais, assédio moral e descumprimento do Termo de Ajuste de Conduta, entre outros abusos, conforme acima descrito.

### IV – REABERTURA DO CASO Nº 2656

As condutas antissindicais descritas acima se tratam de práticas reiteradas que acontecem desde antes da primeira reclamação apresentada por este Sindicato perante à OIT, em 2008.

O mérito da reclamação anterior não foi analisado profundamente justamente pelo fato de que este CLS entendeu estar dirimido o conflito ante o firmamento do TAC entre a empresa Ultrafertil e o Ministério Público do Trabalho. Pois bem, os compromissos previstos



## **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS PETROQUÍMICAS DO ESTADO DO PARANÁ – SINDIQUÍMICA-PR**

Rua Senador Accioly Filho, 851 – CIC – CEP 81.310-000

Fone/Fax: (41) 3327-3458 – Curitiba – Paraná – Brasil

Endereço eletrônico: [sindiquimica.pr@gmail.com](mailto:sindiquimica.pr@gmail.com)

no TAC não foram cumpridos pela empresa e não houve execução da multa prevista para o caso de inadimplemento.

Dessa forma, como o caso que recebeu o nº 2656 perante este Comitê Especial da OIT não foi analisado a fundo, seria adequado voltar à análise da reclamação anterior, juntamente, agora, com os fatos e provas trazidos pela presente reclamação.

Ressaltando-se que, o caso ora apresentado não está enquadrado nas hipóteses do dispositivo nº 39 da regulamentação sobre “Procedimentos especiais da Organização Internacional do Trabalho para o exame de reclamações por violações ao exercício da liberdade sindical”, que disciplina algumas hipóteses em que não é possível a reabertura de casos analisados pelo CLS.

### **V – PEDIDOS**

Por todo o exposto, requer-se:

Seja reaberto o procedimento sobre o caso de nº 2656 que tramitou perante este CLS, para análise conjunta aos novos fatos e provas ora trazidos, e subsidiariamente, que seja aberto novo procedimento para a análise da presente reclamação.



## SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS PETROQUÍMICAS DO ESTADO DO PARANÁ – SINDIQUÍMICA-PR

Rua Senador Accioly Filho, 851 – CIC – CEP 81.310-000

Fone/Fax: (41) 3327-3458 – Curitiba – Paraná – Brasil

Endereço eletrônico: [sindiquimica.pr@gmail.com](mailto:sindiquimica.pr@gmail.com)

Seja a presente reclamação recebida e devidamente processada, sendo tomadas as providências cabíveis por este Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho – OIT, a fim de que seja garantido o efetivo direito à liberdade do Sindicato reclamante no exercício de suas atividades, com a recomendação ao Governo da República Federativa do Brasil para que previna, evite e repare, com a aplicação das penalidades oportunas, os danos causados ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Petroquímicas do Estado do Paraná (Sindiquímica/PR) pela Ultrafertil, da empresa Vale S.A.

Curitiba, 28 de agosto de 2012.

---

### ANEXOS

**Doc. nº 1** – Carta de apoio da Central Única dos Trabalhadores (CUT)

**Doc. nº 2** – Cartas de apoio à reclamação

**Doc. nº 3** – Documentação do Sindiquímica/PR

**Doc. nº 4** – Cópia da reclamação apresentada ao Comitê de Liberdade Sindical da OIT em 2008, acompanhada de documentos que a instruíram.



## SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS PETROQUÍMICAS DO ESTADO DO PARANÁ – SINDIQUÍMICA-PR

Rua Senador Accioly Filho, 851 – CIC – CEP 81.310-000

Fone/Fax: (41) 3327-3458 – Curitiba – Paraná – Brasil

Endereço eletrônico: [sindiquimica.pr@gmail.com](mailto:sindiquimica.pr@gmail.com)

**Doc. nº 5** – Cópia do Termo de Ajuste de Conduta firmado entre a Ultrafertil e o Ministério Público do Trabalho.

**Doc. nº 6** – Cópia da Ata da Reunião do Comitê de Liberdade Sindical realizada em junho de 2009, na qual o Comitê entendeu estar dirimido o conflito referente ao caso nº 2656, ante a assinatura do TAC.

**Doc. nº 7** – Cópia da manifestação nos autos do Inquérito Civil Trabalhista nº 560/2006 (que posteriormente teve o nº alterado para 742/2006) noticiando as novas condutas antissindicais.

**Doc. nº 8** – Cópia da advertência recebida por dirigente sindical xxxx, com ameaça de dispensa por justa causa, que foi retificada depois da denúncia sobre descumprimento do TAC no Inquérito Civil Trabalhista.

**Doc. nº 9** - Cartão de ponto do dirigente sindical xxxx, em que consta a marcação “folga excepcional pela empresa” no dia 1º de março de 2012.

**Doc. nº 10** – Reprodução audiovisual (no formato MP4), gravada por dirigente sindical, que exhibe pessoa filmando, a mando da empresa, os dirigentes em visita à indústria.

**Doc. nº 11** – Relação de reclamações trabalhistas sobre equiparação salarial ajuizadas pelos dirigentes ante a discriminação sofrida.

**Doc. nº 12** – Cópia do ofício enviado pela CIPA à empresa requerendo que sejam cessados os efeitos da decisão de transferência de empregados de grupo de trabalho, o que ocorreu em 23 de agosto de 2012.

**Doc. nº 13** – Declaração do empregado demitido xxxx sobre a perseguição sofrida.

**Doc. nº 14** – Depoimento de xxxx que consta no Inquérito Trabalhista, que não aprofunda a investigação sobre as práticas antissindicais.



## SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS PETROQUÍMICAS DO ESTADO DO PARANÁ – SINDIQUÍMICA-PR

Rua Senador Accioly Filho, 851 – CIC – CEP 81.310-000

Fone/Fax: (41) 3327-3458 – Curitiba – Paraná – Brasil

Endereço eletrônico: [sindiquimica.pr@gmail.com](mailto:sindiquimica.pr@gmail.com)

**Doc. nº 15** – Declaração de xxxx sobre a perseguição sofrida e documentos sobre a tentativa de demissão ilegal.

**Doc. nº 16** – Cópia dos autos de infração referentes à ilegalidades em relação à jornada de trabalho emitidos contra a Ultrafertil em ação de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego.

**Doc. nº 17** – Cópia da carta enviada pela “Articulação de Atingidos pela Vale” à direção da empresa Ultrafertil.

**Doc. nº 18** – Cópia da carta enviada pela Confederação Sindical Internacional (CSI) à Presidência da República explicitando as dificuldades enfrentadas pelo Sindiquímica/PR nas negociações coletivas.

**Doc. nº 19** – Notícias sobre o “prêmio” internacional *Public Eye Awards* de pior empresa do mundo, organizado pela Declaração de Berna e *Greenpeace* Suíça, recebido pela Vale S.A.