



ASSÉDIO MORAL NA UNICAMP Ação do Ministério Público revela a ponta do iceberg

A Unicamp deve renovar, até 25 de agosto, o acordo coletivo firmado com o STU e o MPT (Ministério Público do Trabalho) em 2007 e assinar um novo TAC (Termo de Ajustamento de Conduta) que estabeleça normas rígidas para combater o assédio moral a professores, funcionários técnico-administrativos e alunos na universidade, sob pena de ser indiciada em uma ação civil pública.

A determinação, com prazo máximo de 60 dias para ser cumprida, foi expedida em 25 de junho pelo MPT de Campinas, com base em denúncias apresentadas durante Audiência Pública realizada em 24 de junho. Mais de 250 professores, funcionários técnico-administrativos e alunos participaram da audiência e 20 deles se manifestaram publicamente e apresentaram relatos sobre assédio sofrido por chefias imediatas ou colegas.

O MPT iniciou a investigação sobre assédio moral na Universidade há cinco anos, quando o STU encaminhou denúncias sobre tratamento humilhante contra vários funcionários.

Ao longo das investigações, surgiram outras denúncias envolvendo professores e funcionários de diferentes órgãos administrativos, hospitais, faculdades e institutos e dos colégios técnicos.

PONTA DO ICEBERG

Os depoimentos e denúncias apresentadas durante a audiência pública, somados aos diversos relatos feitos por docentes à ADunicamp e pelos funcionários técnico-administrativos ao STU no dia a dia, mostram que as investigações em curso revelam apenas a ponta do iceberg. Diversas práticas, muitas vezes incorporadas na rotina de trabalho de algumas chefias e Unidades, configuram assédio moral sem que vítimas e autores se deem conta disso.

Em 2007, no acordo coletivo, a Reitoria compromete-se a adotar diversas medidas de combate ao assédio moral. No entanto, o MPT afirma que Universidade não tem cumprido as ações estabelecidas no acordo, por isso determinou a

assinatura do novo TAC, que deverá fixar obrigações e normas precisas para o combate ao assédio moral na Universidade.

Em julho, o MPT deverá realizar uma nova audiência com as entidades representativas dos professores, funcionários técnico-administrativos e estudantes, para discutir uma primeira minuta do TAC. Em agosto, o Ministério pretende realizar uma nova audiência aberta ao público, para a discussão final e assinatura do documento.

ADUNICAMP ATENTA

A ADunicamp tem acompanhado atentamente as denúncias que envolvem os professores, inclusive disponibilizando o Departamento Jurídico da associação para o encaminhamento de ações e demandas.

Recentemente, a diretoria da ADunicamp, em conjunto com STU e DCE da Unicamp, iniciou tratativas com a Reitoria para combater os casos de assédio na Universidade e, sobretudo, evitar que essa prática ocorra. Uma das orientações é o desenvolvimento de campanhas que busquem esclarecer tanto as vítimas quanto os assediadores e também os colegas de trabalho, para que possam identificar quando um assédio está em curso, as medidas a serem tomadas para o combate a essa prática bem como as consequências para quem pratica tal ato.

Os próprios representantes da Reitoria da Unicamp presentes na audiência pública disseram desconhecer a extensão das ocorrências de assédio moral dentro da Universidade, de acordo com relato do procurador do Trabalho Eduardo Luís Amgarten, responsável pelas investigações. “Os representantes afirmaram, após a audiência, que desconheciam os fatos relatados e se disseram ‘estarecidos’ com o que ouviram”, informou Amgarten. Ainda segundo Amgarten, os representantes da Universidade disseram que a Reitoria estaria “inteiramente disposta a regularizar a situação”.

Em abril, a ADunicamp publicou um boletim especial

sobre o tema, com informações sobre a ocorrência e a multiplicação desses atos dentro do ambiente acadêmico, e orientações sobre como se comportar diante deles (cf. Assédio Moral no Ambiente Acadêmico no endereço <http://www.adunicamp.org.br/?p=678>). O boletim já informava

sobre o grande crescimento de casos na universidade. A expectativa da ADunicamp hoje é a de que, a partir dos últimos fatos, sejam tomadas medidas concretas de combate ao assédio moral na Unicamp, indo além do mero discurso nesse sentido por parte da administração da Universidade.

Assédio Moral é Crime

A decisão do MPT (Ministério Público do Trabalho) de determinar a assinatura do TAC pela Unicamp foi baseada na Lei Estadual nº 12.250, de 2006, que considera prática de assédio moral na administração pública Estadual “toda ação, gesto ou palavra praticada de forma repetitiva por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere[m] suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação do servidor, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução, à carreira e à estabilidade funcional do servidor”.

No boletim *Assédio Moral no Ambiente Acadêmico*, publicado em março e disponível no site da entidade (<http://www.adunicamp.org.br/?p=678>), a ADunicamp mostra que relatos e denúncias de assédio moral no ambiente acadêmico têm se multiplicado e merecido atenção redobrada de pesquisadores e de sindicatos e associações representativas de professores e funcionários das universidades brasileiras.

Especialistas no tema apontam que, em grande parte, o aumento das denúncias está diretamente ligado ao maior acesso dos trabalhadores à informação sobre a realidade do assédio moral.

PRÁTICA ANTIGA

O assédio moral é uma prática antiga, mas é comum a confusão sobre o que é e o que não é assédio moral. Muitas vezes, as vítimas não têm consciência de que estão sofrendo assédio e acabam achando que os problemas enfrentados no trabalho são de sua responsabilidade.

Da mesma forma, é muito comum que as vítimas, por medo, neguem até as doenças e perturbações psicológicas causadas pelo assédio moral e evitem se afastar do assediador. Em alguns casos, apontam os especialistas, as vítimas trabalham mais intensamente e, principalmente, sentem-se culpadas, responsáveis por aquilo que se passa com elas.

O acesso à informação nos diversos ambientes de trabalho tem sido decisivo para mudar esse quadro.

ASSÉDIO CRESCE NA ACADEMIA

O professor Roberto Heloani, da Faculdade de Educação e do IFCH, da Unicamp, afirma: “A academia é um dos locais de trabalho em que se observa maior crescimento do assédio moral vertical e horizontal. E isso ocorre, não porque as pessoas se tornaram melhores ou piores, mas porque o novo modelo de gestão e avaliação profissional, já largamente implantado nas universidades privadas, se consolida rapidamente também nas públicas e semipúblicas. É o gerencialismo que chegou com toda força na administração pública, em geral, e na Universidade, em particular”.

O assédio, diz Heloani, “não é uma questão pessoal, do bonzinho e do mal. O assédio tem relação com a forma de se organizar o trabalho, as avaliações, as equipes e metas. Quando as pessoas são vistas como coisas, o desrespeito é a regra... Infelizmente, nesses 16 anos de pesquisas nessa área, afirmamos, com absoluta certeza: muitas vezes o assédio é utilizado para livrar-se dos indesejados. Ou melhor, é uma tortura psicológica que tem por objetivo expulsar subordinados ou mesmo colegas do ambiente laboral. Ao contrário do que se imagina, o assediado - não raro - é um excelente funcionário”.

Leia aqui a íntegra do boletim “Assédio Moral no Ambiente Acadêmico” (<http://www.adunicamp.org.br/?p=678>)



Os relatos e denúncias de assédio

Várias denúncias de assédio moral foram apresentadas publicamente ou encaminhadas por escrito ao Ministério Público do Trabalho na Audiência Pública do dia 24 de junho. Elas envolvem professores, alunos e funcionários de diversas unidades administrativas e de ensino e pesquisa e hospitais da Unicamp, chamando a atenção o número de relatos acontecidos no COTIL. Isso não implica que nas unidades onde ainda não houve denúncias os problemas não ocorram, pode ser que nesses locais não tenha sido atingido o ponto crítico em que o próprio medo de denunciar é superado pela gravidade da situação. Mas não se pode negar o fato de que, se uma única unidade é responsável por cerca de um quarto das denúncias formalizadas na audiência, como é o caso do COTIL, algo muito sério está ocorrendo por lá, com prejuízo para a reputação da Universidade como um todo. Veja, abaixo, algumas das denúncias apresentadas na Audiência Pública, e como elas se relacionam com outros casos que já chegaram ao conhecimento da ADunicamp.

FORÇADA A PEDIR REDUÇÃO DE JORNADA

Uma professora relatou que, diagnosticada com colite crônica de fundo emocional, foi forçada a faltar algumas vezes ao trabalho e passou a ser duramente pressionada por sua diretora acadêmica e pela chefe do departamento. As pressões agravaram seu estado de saúde, aumentando ainda mais o que ela chamou de “hostilizações” da chefe. Ela relatou que a hostilização da chefe era antiga, vinha desde 2003, e atribuiu a perseguição ao fato de pertencer a uma tendência política diferente daquela que estava na direção de sua Unidade. A professora disse que chegou a ser ameaçada de demissão e, por fim, acabou forçada a pedir redução de jornada e de seus rendimentos.

LEGISLAÇÃO DISTORCIDA

Dois professores relataram que, em 2012, assim que começaram a trabalhar, foram impedidos pela direção de serem enquadrados na carreira de acordo com suas titulações. O primeiro argumento utilizado pela chefia para o impedimento foi, contaram eles, uma interpretação distorcida da legislação: a de que o edital da contratação deles não previa o enquadramento imediato e que havia “uma lista” de professores à espera, antes deles. E a segunda justificativa foi inteiramente subjetiva, tendo por base o argumento de que eles ainda não haviam “dado sangue pelo colégio”. Mas a carreira dos colégios técnicos, para a qual os dois professores foram aprovados, não prevê lista alguma para o enquadramento por titulação, como ficou comprovado pelo fato de que, contrariando a pressão da diretoria, eles protocolaram o pedido de enquadramento e foram imediatamente atendidos pela Universidade. Tem-se aqui um exemplo de prática corrente também em outras Unidades, quando pessoas com funções de gestão agem como se o mandato ou a função

que assumiram lhes desse liberdade para tomar decisões autocráticas, desconsiderando as normas específicas da própria Universidade e/ou as leis mais gerais do Estado ou da União. Isso ocorre, por exemplo, quando um funcionário se nega a receber documentação apresentada segundo os parâmetros de forma ou prazo, ou a assinar protocolo de recebimento; ou quando um coordenador ou diretor não coloca na pauta de colegiados assuntos de interesse de seus desafetos, alegando falhas inexistentes etc.; em suma: quando se alegam falsas dificuldades ou se incorporam procedimentos não pertinentes que, de modo objetivo, prejudicam os interessados, a contrapelo das normas e leis vigentes.

A ADunicamp tem conhecimento de vários casos como esses, alguns deles já com encaminhamento judicial, outros no aguardo do momento oportuno. O ideal seria que medidas dessa natureza não fossem necessárias, pois, evidentemente, as atitudes que as originam, além de causar “grandes prejuízos com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução, à carreira e à estabilidade funcional do servidor”, nos termos da supracitada Lei Estadual nº 12.250, de 2006, geram enormes custos com os intermináveis processos judiciais que a Instituição tem de enfrentar e acaba por perder, sem que os responsáveis diretos (os assediadores, no caso) venham a ser diretamente responsabilizados.

DESQUALIFICADOS PUBLICAMENTE

Um grupo de professores denunciou que, em 2014, foi publicamente desqualificado pela diretoria, depois de propor um projeto de seminário sobre os 50 anos do golpe que deu início à Ditadura Civil-Militar brasileira. Em reunião com o departamento dos professores envolvidos, a direção proibiu a realização do evento, desqualificando não apenas a

iniciativa, mas também os professores que a propunham. Os professores relatam que, a partir daí, houve intensa difamação contra eles.

RETALIAÇÕES E PERSEGUIÇÕES

Outros professores relataram diversas ocorrências de retaliações e perseguições, que vão desde a negação de pedidos de afastamento para participação em encontros internacionais até a imputação de faltas inexistentes, ou a proibição de acesso a material de trabalho – com a não entrega das chaves dos armários. Um deles apontou que tem sido frequentemente questionado pela diretoria, até por e-mail, sobre dispensas de alunos de suas aulas, sem que isso tenha ocorrido.

POLÍTICA DE GRUPO

Para diversos depoentes, persiste na Unicamp a institucionalização de uma política de grupos de poder dentro de algumas Unidades, com perseguição sistemática aos que se opõem a eles. A outra face, perversa e notória, dessa política de grupos (ainda que não tenha sido explicitada na Audiência Pública organizada pelo MPPI), é o favorecimento indevido dos aliados. Tal prática tem repercussões na destinação de verbas para novas contratações, reposição de vagas de aposentados etc., afetando também o tratamento dado a pedidos de progressão na carreira ou licença acadêmica, dentre outros. Seguindo a lógica da política de grupos, decisões que dizem respeito à priorização das verbas, ou ao atendimento a prerrogativas e direitos etc., são tomadas desconsiderando-se as normas vigentes, que são substituídas pelo critério do puro jogo de poder: aos amigos, tudo; aos desafetos, a regra, ou nem mesmo a regra.

FAZENDA ESCRAVOCRATA

Uma funcionária, que denunciou repetidos casos de assédio, afirmou: “A universidade não é um bom lugar para se trabalhar e pode ser comparada a uma fazenda escravocrata”.

SAÚDE E TERCEIRIZAÇÃO

Diretores do STU afirmaram, durante a audiência, que as áreas onde mais têm ocorrido denúncias de assédio são a da Saúde e os campi externos. Ainda de acordo com os diretores do sindicato, a expansão da terceirização no serviço público é uma das causas do crescimento dos casos de assédio em certos setores.

POLÍTICA ESTUDANTIL E SINDICAL

Estudantes denunciaram várias formas de perseguição e pressão decorrentes de envolvimento com a política estudantil. Sintomaticamente, alguns tipos de retaliação têm sido direcionados até mesmo a dirigentes sindicais. Exemplos recentes, de conhecimento da ADunicamp, são a criação de dificuldades para participação em encontros internacionais, de modo semelhante ao caso citado acima, e o corte indevido de direitos trabalhistas no momento da formalização do afastamento sindical – contrariando o preceito de que ele se dá “sem prejuízo de vencimentos e demais vantagens da função”, e que isso vale “para todos os efeitos legais”, segundo a legislação estadual (Lei Complementar nº 434 de 06/01/1984 e 31.01/90).

PUNIR O AGRESSOR

Depoimentos de professores e funcionários técnico-administrativos apontaram para uma deficiência da Unicamp no acolhimento das denúncias, uma vez que muitos desconhecem ou não têm confiança na forma de fazer os encaminhamentos. Outra dificuldade é a notória morosidade da Instituição em tomar providências que não sejam do interesse direto dos grupos no poder. Urge garantir que as denúncias serão devidamente apuradas, de modo rápido, objetivo e transparente, e que, se comprovadas, levem à adoção de medidas concretas visando punir o agressor e evitar futuras agressões. Sem isso, todo discurso sobre a prevenção do assédio moral na Unicamp cai no vazio.

