

Boletim Informativo

Edição 28
09.Agosto.2024



Desafio da futura gestão: ASSÉDIO

O problema do assédio se tornou tema central na Comunidade Universitária. Ao ponto de as duas entidades representativas dos(as) servidores(as), técnico-administrativos e docentes da UnB, questionarem as chapas que concorrem na eleição para a Reitoria (2024-2028) sobre os casos de assédio no local de trabalho e as suas consequências: adoecimento físico e mental, e afastamento de servidores(as) do trabalho.

O advogado Valmir Vieira, integrante do escritório Wagner Advogados Associados, que presta assessoria jurídica ao SINTFUB, esclarece que assédio moral consiste na exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, geralmente repetitivas e prolongadas, du-

rante o horário de trabalho e no exercício de suas funções, situações essas que ofendem a sua dignidade ou integridade física. O escritório desenvolveu uma cartilha com mais detalhes (acesse no site do SINTFUB).

Os casos de assédio na UnB que o SINTFUB vem denunciando há tempos, se tornaram públicos com uma reportagem publicada no Portal G1. A partir de números obtidos por meio da Lei de Acesso à Informação (LAI), a publicação revela que nos últimos 10 anos, entre 2013 e 2023, de 210 denúncias recebidas pela ouvidoria da UnB, apenas 6 processos administrativos foram abertos na universidade motivado por assédio moral ou sexual cometidos por professores. Destes, somente um caso foi

punido, quatro processos foram arquivados por diferentes motivos (ausência de provas ou não comprovação do assédio moral) e um outro processo prescreveu.

A partir do segundo semestre de 2023 a UnB passou a classificar separadamente as denúncias de assédio moral e sexual, com essa nova categorização, em 2023 foram registradas 47 denúncias de assédio moral e 11 de assédio sexual pela Ouvidoria.

A Resolução 015/2023 do Conselho de Administração (CAD), de março de 2023, instituiu “a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual, Discriminações e Outras Violências, no âmbito da Universidade de Brasília (UnB)”, mas na prática os resultados do combate não são efetivos.

Prevalece o medo nos locais de trabalho

Embora se destaque na imprensa casos envolvendo estudantes, os(as) servidores(as) estão adoecidos por causa do assédio. No HUB, desde que a Ebserh se estabeleceu como gestão do Hospital Universitário, os casos se agravam a cada dia.

A coordenadora de Políticas Sociais, Saúde e Seguridade Social do SINTFUB que é servidora do HUB, Abadia Vieira Calácia, destaca que há um alto índice de adoecimento mental, devido ao tratamento inadequado e asse-

dioso por parte das chefias, não apenas, mas principalmente para com os servidores da FUB, com destaque para discriminação de vínculos com situações vexatórias, como premiações que desconsidera servidores da FUB, desqualificação do serviço, desconsideração de direitos estabelecidos na Lei 8.112, com imposições de normas que não cabem aos técnico-administrativos, uma vez que a cessão é um ato jurídico personalíssimo e os(as) servidores(as) não concordaram

em ser cedidos para a Ebserh.

Neste sentido, a quantidade de processos não corresponde à realidade dos servidores(as) porque prevalece o medo das retaliações e insegurança diante das consequências da denúncia, desta forma, o assédio e o medo deixam a pessoa desequilibrada, adoecida, o que leva ao afastamento do trabalho. Então, “o afastamento é um indicador mais preciso do índice de assédio do que os processos, ou mesmo as denúncias”, identifica Abadia.



@Sintfub_Unb



@sintfub_unb



Identifique e se proteja!

Dr. Valmir Vieira lembra que, em alguns casos, um único ato, pela sua gravidade, pode caracterizar assédio. “Pode-se dizer que o assédio moral é toda e qualquer conduta - que pode se dar através de palavras ou mesmo de gestos ou atitudes - que traz dano à personalidade, dignidade ou integridade física ou psíquica do trabalhador, põe em risco seu emprego ou degrada o ambiente de trabalho”, define. Segundo ele, “com frequência há atendimento de servidores e servidoras pela assessoria jurídica no SINTFUB relatando assédio moral”. Em tais situações, o advogado recomenda que “primeiramente é importante que o assediado elabore um relatório sobre os fatos ocorridos e, logo após, realize denúncia perante a Instituição, para fins de apuração administrativa necessária”.

“Constitua provas para denunciar os fatos, e-mails, mensagens, gravações telefônicas e de reuniões, testemunhas, fazer anotações detalhando do dia-a-dia do trabalho, guardar provas do assédio, o repasse de tarefas impossíveis de serem cumpridas”, o que juridicamente, pode dar segurança e fortalecer a denúncia.

Relato de um assédio

O SINTFUB tem recebido uma série de denúncias de que os meios institucionais não estão sendo resolutivos diante da demanda. Sem acolhimento nos órgãos responsáveis, incluindo o DGP, os servidores sequer formalizam a denún-

cia na Ouvidoria, pois “como vou fazer uma Ouvidoria que o meu chefe assediador vai receber para responder, estando eu no mesmo ambiente de trabalho que ele?”, questionou uma técnica que contou sua história para a Assessoria de Comunicação do SINTFUB.

O SINTFUB tem sido procurado por servidores que buscaram os meios oficiais para solucionar casos de assédio, porém sem formalizar a denúncia na Ouvidoria, pois não tem segurança na resolução do problema, uma vez que desde o Decanato de Gestão de Pessoas (DGP), passando pela Secretaria de Direitos Humanos e o acolhimento de equipe de psicologia não têm sido efetivos, segundo a denúncia. O resultado é que a vítima se sente isolada e acaba sendo afastada do trabalho, adoecida.

É o caso de servidor que concedeu entrevista para a Assessoria de Comunicação do SINTFUB, na condição de não ser identificado. Na UnB desde o início dos anos 2000, após mais de uma década trabalhando no mesmo setor, foi removido até chegar em uma unidade onde o assédio já vitimou

outros servidores e cuja rotatividade é intensa. Ali foi exposto publicamente pela chefia, removida da mesa e ambiente de trabalho tendo seus objetos pessoais recolhidos sem comunicação, isolado em ambiente insalubre e longe

dos colegas, desenvolveu crises de ansiedade constantes, entre outros problemas de saúde. Adoecido passou a se afastar para tratamento, o que apenas aumentou o assédio e as cobranças. Silenciamento, desqualificação do trabalho, tratamento ultrajante com gritos e advertências públicas, tentativas da chefia de induzir o servidor ao erro para abertura de processos administrativos e mais exposição, o que durou cerca de dois anos até que “fui colocado à disposição durante afastamento por atestado médico por crise de ansiedade”, contou o servidor.

No site do SINTFUB disponibilizamos uma cartilha da Assessoria Jurídica que traz muitas informações sobre o tema do Assédio, explica minuciosamente e orienta quanto à proteção legal e como o(a) servidor(a) pode proceder diante do problema. Destacamos que além da esfera administrativa, que deve ter repercussão tanto na proteção da vítima quanto na punição do assediador, a pessoa que comete o assédio pode responder também na esfera criminal. Como orientou o Dr. Valmir, em posse das provas, a vítima pode optar também por fazer Boletim de Ocorrência e abrir um processo judicial levando a denúncia para além do aspecto trabalhista e da universidade.



Denuncie!



- Plataforma Fala.BR: Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação Ouvidoria da UnB
- Comissão de Ética: eticaunb@unb.br
- Secretaria de Direitos Humanos (SDH) da UnB

Não fique só,
procure o sindicato!

