



XIII Colóquio Internacional "Educação e Contemporaneidade"



19 a 21 de Setembro de 2019 São Cristóvão/SE/Brasil

ISSN: 1982-3657 | PREFIXO DOI 10.29380

Recebido em: **20/08/2019**

Aprovado em: **24/08/2019**

Editor Respo.: **Veleida Anahi - Bernard Charlort**

Método de Avaliação: **Double Blind Review**

Doi: <http://dx.doi.org/10.29380/2019.13.06.20>

GÊNERO, RESPONSABILIDADES FAMILIARES E VIOLÊNCIAS INSTITUCIONAIS: abuso de poder e negação de direitos de saúde

EIXO: 6. ENSINO SUPERIOR NO BRASIL

SILMERE ALVES SANTOS

A Lei 8.112/90, Art. 36 estabelece remoção como deslocamento do servidor, a pedido ou de ofício, no âmbito do mesmo quadro, com ou sem mudança de sede; Inciso III – a pedido, para outra localidade independentemente do interesse da administração; b) por motivo de saúde do servidor, cônjuge, companheiro ou dependente que viva às suas expensas e conste do seu assentamento funcional, condicionada à comprovação por junta médica oficial. Teórica e historicamente, este inciso seria utilizado preponderante por mulheres. A pesquisa documental em processos judiciais, na Plataforma JusBrasil e em sites de Tribunais, identificou 35 processos. Se é possível afirmar que os/as servidores/as abusam do pedido de remoção e usam indevidamente os recursos legais, também é possível afirmar que algumas gestões das universidades têm usado de atos arbitrários e ilegais, infringido direitos do/a servidor/a público.

1 INTRODUÇÃO

Borsoi (2011) analisando os dados de pesquisas realizadas na UFES (Universidade Federal do Espírito Santo) e na UFF (Universidade Federal Fluminense) constata que o adoecimento ou o sofrimento dos/as docentes são, predominantemente, de ordem psicoemocional e/ou psicossomática, mas acometem, principalmente, as mulheres. Além disso, a pesquisa da autora evidenciou que as mulheres que usam medicação correspondem a 57,5% das 40 participantes da pesquisa, percentual que cai a 42,9% entre os (56) homens; evidenciou que 62,5% das mulheres procuram esse tipo de atendimento e 41,1% do grupo de 56 homens, o que significa que as mulheres procuram atendimento com maior frequência que os homens.

No contexto da expansão das IFES (Instituições Federais de Ensino Superior) multicampi é necessário analisar, sob uma perspectiva de gênero multidimensional e interdisciplinar, o acesso ao direito de saúde a partir dos três institutos (licença, adaptação e remoção) apresentados pela Lei Nº 8.112/90, os quais podem ser mobilizados pelo/a docente quando tem comprometida sua saúde ou a saúde de seus dependentes.

Sobre os institutos de licença, adaptação, remoção foi possível encontrar artigos publicados sobre a remoção, nos quais predomina a lógica que tende à responsabilização do/a docente com análises focalizadas nos aspectos jurídicos ou quantitativos sobre os processos de remoção por motivo de saúde, nenhum estudo sob a perspectiva de gênero.

Por exemplo, Montanha et. al. (2016) utilizando-se das informações do SIAPENET Saúde e dos laudos periciais realizados no SIASS-SAMF/MT realizaram análise quantitativa no período compreendido entre 2010 e 2013, com a intenção de verificar se há abuso, por parte de docentes, nos pedidos de remoção por motivo de saúde. Os dados apontaram que das 2.009 perícias do período, 314 (15,79%) foram agendamentos para Junta Médica, das quais 238 (75,80%) concluídas resultaram em 23 (9,67%) pedidos para remoção por motivo de saúde. Transtornos mentais e comportamentais foram o maior número de agravos relatados, seguido por doenças do aparelho circulatório. Dos 23 pedidos de remoção por motivo de saúde, 63% foram do próprio servidor, 17% do cônjuge, 13% dos pais e 2% dos filhos. Apenas 9 (39%) destes pedidos tiveram conclusão favorável, o que para os autores, corrobora a suspeita de abuso dos pedidos de remoção por motivo de saúde no Estado do Mato Grosso.

Entretanto, dados dessa natureza precisam obrigatoriamente de análises numa perspectiva de gênero multidimensional e interdisciplinar, principalmente, considerando que envolvem cônjuges, pais, filhos que são historicamente vinculados aos “cuidados” demandados às mulheres, cujas consequências trazem nuances da exploração-dominância patriarcal e machista e podem ter processos de violências institucionais, como exemplo o assédio moral, que podem contribuir para a negação de direitos das mulheres.

Ainda sobre o instituto jurídico da remoção, Montanha et. al (2016) analisam que as doenças que mais aparecem nos agravos relacionados ao próprio/a servidor/a são: transtornos mentais e comportamentais e doenças do aparelho circulatório, mas estes tratam a questão como um desvio em relação ao agravo mais frequente de morbimortalidade da população em geral.

Aqui evidencia-se uma análise focada na cultura do individualismo que atribui, diante do adoecimento docente, responsabilidade ao fracasso do/a trabalhador/a. Nesse sentido, despreza-se o processo do adoecimento e os riscos psicossociais existentes no trabalho docente. Da mesma forma, desconsidera que o PCMSO (Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional) e o PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) ainda não estão elaborados com fundamentos além dos princípios ergonômicos, acrescentando os riscos psicossociais.

Outra problemática também apontada pela pesquisa bibliográfica, é a falta de equipe multidisciplinar nas unidades do SIASS (Sistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor). Fatalmente, os/as servidores/as que se veem doentes, mas tem laudo pericial desfavorável ou são tratados como servidores/as que utilizam de forma indevida dos recursos legais, entrarão com processo judicial para resolverem o conflito e, para tanto, dispensarão recursos financeiros de seus salários defasados e, conseqüentemente, poderão ter seu quadro de saúde agravado.

Numa perspectiva de gênero, ações judiciais sobre remoção são uma fonte de pesquisa de total relevância para análise da articulação trabalho e responsabilidades familiares.

Da forma como está caracterizada, a questão é que os processos de exploração-dominação-opressão aglomeram diversas estruturas que se entrelaçam. Assim, em tese, mesmo alcançando a independência econômica, mulheres continuam submetidas a condições de dominação-exploração-opressão, em processos de discriminação e preconceitos quando nos espaços de trabalho, precisam articular trabalho e responsabilidades familiares.

O entendimento sobre ações realizadas por mulheres que implicam responsabilidades familiares também nesta pesquisa é ampliado para incluir outros sujeitos de direitos, como crianças e adolescentes, idosos e deficientes, com implicações jurídicas, pois estes também são sujeitos de direito protegidos por leis específicas.

Academicamente, trata-se de um objeto inovador por buscar conhecer a violação de direitos das minorias sociais, através dos processos de judicialização. Será que estas mulheres são simplesmente amassadas pelo rolo compressor institucional, burocrático, administrativo, dos jogos de poder presentes nas relações interpessoais, antiéticos e vivenciam a opressão através de violências simbólicas, veladas ou explícitas que as levam ao adoecimento, violências estas tão sutis que passam a ser vistas como “alucinação” em um jogo totalmente antiético e indecente? Dar visibilidade, eis a proposta.

Conseqüentemente, as lógicas de dominação-exploração-opressão também se concretizam nas relações interpessoais dos espaços da universidade, pois estão presentes na cultura social e na cultura organizacional. A pesquisa apresentou como objetivo geral conhecer, sob uma perspectiva de gênero, processos judiciais de remoção por motivo de saúde de docentes das universidades públicas federais.

Metodologicamente, a pesquisa teve um caráter exploratório, pois sobre a particularidade do objeto se tem pouca informação. Enquanto método de procedimento, é também do tipo estudo de caso, com a finalidade de conhecer através de pesquisa bibliográfica e documental, os casos de abuso de poder e de autoridade, onde docentes tiveram pedidos de remoção por motivo de saúde negados na via administrativa e acionaram a justiça para ter acesso ao direito. Infelizmente, a pesquisa documental em processos judiciais não permite a identificação da raça do/a processante.

A coleta de dados foi organizada através da definição da palavra-chave remoção por motivo de saúde de docente de universidades públicas federais e realizada em plataformas como: Plataforma Google, site Jusbrasil e site dos Tribunais – TRF. De posse dos processos, os mesmos foram organizados sobre as seguintes características: motivo do pedido, sexo do processante, quem é o outro (filho, conjugue, pais), instituição de origem e de destino, submissão à perícia oficial, argumentos para negação por parte da universidade, posicionamento e argumentos por parte da justiça.

Organizados os dados, processou-se à análise quantitativa para caracterização do universo da pesquisa. A amostra da pesquisa foi definida pela identificação e análise de 35 (100%) processos: 22 (62,85%) processos com pedido de remoção por motivo de saúde em pessoa da família e 13 (37,15%) processos com pedido de remoção por motivo de saúde do próprio docente.

2 TRABALHO DOCENTE E GÊNERO: ARTICULAR TRABALHO E

RESPONSABILIDADES FAMILIARES É UMA QUESTÃO SOCIAL

O trabalho docente e o papel que a universidade vem ocupando nas últimas décadas estão em total sintonia com as exigências impostas pelo ordenamento do capital, a partir do novo modelo de acumulação flexível e seus valores subjacentes. Trata-se de um tipo de universidade que Chauí (2000) denomina de operacional, uma vez que passa a ser regida pelas ideias de gestão, planejamento, previsão, controle e êxito, totalmente voltadas às necessidades do mercado em detrimento aos valores pautados no conhecimento, na reflexão, na formação, no questionamento e no desenvolvimento de um senso crítico e transformador da realidade social.

A reestruturação do trabalho docente no contexto da universidade operacional só pode ser entendida a partir da ofensiva neoliberal com a tentativa de privatização, a precarização dos vínculos empregatícios públicos e a terceirização das atividades-meio. Com isso, a universidade brasileira sofre com a contrarreforma do Estado que vem na contramão das conquistas obtidas com a Constituição Federal de 1988, tendo como resultado a negação da educação como direito e tornando-a mercadoria necessária para a valorização e reprodução do capital. (LIMA, 1999 apud CHAUI, 1999, p. 86)

Os agravantes se dão com a negação de direitos de saúde, a imputabilidade dos riscos do trabalho em ambientes precarizados aos/as trabalhadores/as, a culpabilização do indivíduo diante do adoecimento ou das práticas de assédio moral, caracterizando a violência institucional. Bem como, a falta de implantação da PASS e do diagnóstico dos riscos psicossociais do trabalho docente, há um distanciamento dos pressupostos da própria Organização Internacional do Trabalho^[1], relacionados ao trabalho decente e complexificados quando há necessidade de articulação trabalho e responsabilidades familiares, destacando que esta não é uma questão de foro íntimo, deve ser entendida no sentido da corresponsabilidade social, como uma questão social.

Ratifica-se, portanto, que as questões sobre o trabalho também devem ser relacionadas às análises de gênero que caracterizam a divisão sexual do trabalho, como afirma Kergoat (1989), mas também a precarização do trabalho das mulheres e as consequências das violências de gênero, impregnadas de valores machistas e patriarcalista num ambiente institucional, que por vezes é autoritário e assediado, o que também causa graves danos à saúde psicológica e física.

Inevitavelmente, surgem preocupações sobre o comprometimento da qualidade de vida e da saúde, na medida em que fisiológica e fisicamente a mulher não esteja dedicando o tempo necessário ao cuidar de si; e, por outro lado, o comprometimento do seu psicológico, dadas as pressões de ter que se dividir 24 horas diárias para atividades como mãe, professora, pesquisadora, estudante e mulher/esposa/companheira, ou seja, sua tripla ou quádrupla jornada de trabalho.

Assim, há que se falar em tripla ou quádrupla jornada de trabalho, pois as exigências produtivistas tem relação direta com a progressão e a ascensão na carreira do magistério e a ‘improdutividade’ pode estagnar a progressão horizontal, vertical e, conseqüentemente, seus salários e acesso aos postos da hierarquia universitária; também envolve a falta de assistência e descaso com os benefícios que poderiam favorecer a articulação entre trabalho e responsabilidades familiares, como por exemplo, as creches que não existem mais nas universidades públicas ou o descaso com o auxílio pré-escola, ou mesmo as situações de violência simbólica e abuso de poder aos quais as mulheres estão expostas quando precisam articular trabalho e responsabilidades familiares e lutar pelos direitos de outros sujeitos, seus dependentes.

O desafio da articulação trabalho, família e vida pessoal é uma questão social.

[...] A análise atual sobre a participação feminina no mercado de trabalho indica que a incorporação das mulheres não foi acompanhada com a mesma velocidade pelo remodelamento da divisão sexual do trabalho doméstico. Em todos os países, as mulheres continuam sendo as principais responsáveis

pelas tarefas domésticas, incluindo as atividades de cuidado e assistência aos membros da família. Se a participação feminina no mercado de trabalho é incontestável, permanecem os desafios da desconstrução da visão que atribui às mulheres um papel e um lugar secundário nesse mercado e a responsabilidade exclusiva pela articulação entre trabalho e vida familiar. Esses desafios não constituem um problema apenas feminino, mas uma questão social. Trabalhar sem sofrer discriminação em função de responsabilidades familiares é um direito de homens e mulheres. As responsabilidades familiares não deveriam constituir um impedimento ou restrição quanto ao acesso, tipo de inserção e trajetória profissional para trabalhadores de ambos os sexos. Também as condições nas quais o trabalho remunerado se realiza não deveriam restringir o desempenho das responsabilidades familiares. O equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal não é uma questão apenas de mulheres, nem apenas de foro íntimo ou familiar: é uma questão de homens e mulheres e deve ser um tema das políticas públicas, assim como das iniciativas e estratégias das empresas e das organizações de trabalhadores/as e empregadores/as. (RELATÓRIO OIT, 2009, p.8-15)

Sendo assim, são exigidas medidas estruturais no âmbito das instituições, na cultura organizacional, ações de garantia e proteção dos direitos já estabelecidos em lei, da mesma forma que isso implica em mudanças comportamentais nos indivíduos.

Além do mais, a violência simbólica que marca as mulheres, enquadrando-as em papéis imutáveis, "naturais" são conceitos limitantes para as mesmas, fazendo com que se enxergue e se avalie de acordo com padrões preestabelecidos por um discurso dominante de imposição. Essas exigências fazem com que a mulher se sinta inferiorizada e em desvantagem (BOURDIEU; PASSERON, 2008).

Violência simbólica para Bourdieu (1998) é uma forma de coação que se apoia no reconhecimento de uma imposição determinada, seja esta econômica, social ou simbólica que causa danos morais e psicológicos. Está fundamentada na fabricação contínua de crenças no processo de socialização, que induzem o indivíduo a se posicionar no espaço social seguindo critérios e padrões do discurso dominante. A violência simbólica é manifestação do conhecimento através do reconhecimento da legitimidade desse discurso dominante. Assim, a violência simbólica é o meio de exercício do poder simbólico.

O poder simbólico Bourdieu (1989) pode ser exercido com cumplicidade daqueles que não querem saber que lhe estão sujeitos ou mesmo que o exercem. Nestes termos, o poder simbólico se mostra como poder de constituir o dado pela enunciação, de fazer ver e fazer crer, de confirmar ou de transformar a visão de mundo, e deste modo, a ação sobre o mundo. O que significa que o poder simbólico não reside em algum sistema simbólico, mas na relação entre aqueles que exercem o poder e os que lhe estão sujeitos.

O conceito de gênero, segundo Scott (1995), refere-se ao modo como as culturas organizam e interpretam a diferença sexual entre homens e mulheres através do tempo. Onde, o conjunto concreto de experiências das mulheres não só as coloca em posições subordinadas na sociedade contemporânea, como as exclui do poder, fazendo-as ter uma visão diferente do mundo.

Assim, o discurso dominante sobre os gêneros, difundido pela Igreja, pela família heteronormativa, pelo Estado e pela mídia molda quem somos e como pensamos, bem como, o espaço no mundo do trabalho destinado a homens e mulheres, nos oprimem não nos empodera.

Saffioti (2004) defende que o gênero participa do processo de construção dos sujeitos através de sistemas de representação e auto representação, que indicam as condutas aceitas para homens e os

comportamentos admitidos para mulheres, constituindo, portanto, diferenças entre homens e mulheres. Ou seja, as indicações não se fazem apenas a partir da sociedade em relação aos indivíduos, mas também estão inscritas na própria psique dos seres. Isso significa dizer que, o gênero não é tão-somente uma construção sociocultural, mas também um aparelho semiótico que através do discurso atribui significados. Conseqüentemente, são as relações sociais que definem o eu em relação ao outro, destacando suas similitudes e diferenças.

Nesse sentido, epistemologicamente apresenta-se, o desafio aos estudos de gênero: articular o estrutural, histórico, conjuntural, institucional ao cultural, o sujeito, suas trajetórias e representações, aos significados e ao simbólico o que referenda uma abordagem multidimensional e interdisciplinar. Outro desafio que se apresenta às abordagens focadas nas relações sociais de gênero é considerar que a mulher negra sofre não só por ser mulher, mas também por outro processo discriminatório que é o racismo.

Dados mostram que as desigualdades raciais persistem na sociedade brasileira, pois mesmo com a diversidade cultural, a intensificação de leis para a proteção dos/as negras no país, estruturalmente nada sólido parece mudar. Isto se dá porquê de acordo com Jesus (2010) “[...] gênero e raça não são somente construções identitárias aprendidas, são categorias imersas nas instituições sociais, se configuram como categorias de análise”. (JESUS, 2010, p. 482). As categorias classe, gênero e a raça são considerados como elementos fundantes das relações sociais e, conseqüentemente, precisam estar articuladas nas pesquisas sociais.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A Lei Nº 8.112/90 (Regime Jurídico dos Servidores Públicos Federais), explicita dispositivos que podem ser mobilizados pelo/a servidor/a em casos de adoecimento próprio ou de pessoa da família são: licença para tratamento de saúde, licença por acidente em serviço, readaptação e remoção por motivo de saúde. Pode-se depreender que licenças, readaptação, remoção são institutos legais que poderão ser mobilizados mediante a necessidade do servidor, mas que as solicitações podem ser reduzidas quando as ações de atenção à saúde, promoção, prevenção e acompanhamento existam e sejam suficientes, eficientes e eficazes.

No âmbito jurídico normativo, a Lei 8.112/90, Capítulo III, Art. 36, parágrafo único, III, “b” estabelece que remoção é o deslocamento do servidor, a pedido ou de ofício, no âmbito do mesmo quadro, com ou sem mudança de sede; Inciso III – a pedido, para outra localidade independentemente do interesse da administração; b) por motivo de saúde do servidor, cônjuge, companheiro ou dependente que viva às suas expensas e conste do seu assentamento funcional, condicionada à comprovação por junta médica oficial. Teórica e historicamente, este inciso seria utilizado preponderante por mulheres, dados que as mesmas são as responsáveis pelos “cuidados” com a família. E, conjunturalmente, têm adoecido mais que os homens, conforme destacou Borsoi (2011).

Legalmente, o pedido de remoção por motivo de saúde estaria condicionado unicamente à comprovação por junta médica oficial e deveria acontecer independente do interesse da administração pública.

Entre os 35 (100%) processos analisados, 28 (80%) processos apresentavam laudo de perícia oficial favorável à remoção; 05 (14,28%) processos foram atestados por laudos particulares, tratavam-se de casos de autismo e transtorno psiquiátrico e tiveram decisões judiciais favoráveis; em 02 casos não foi possível verificar a apresentação de laudo pericial nos processos.

Em síntese, sobre os posicionamentos da justiça com relação aos pedidos de remoção por motivo de saúde, constata-se como decisões desfavoráveis: 04 (11,42%) relacionadas aos pedidos por doença própria; 06 (17,15%) relacionadas aos pedidos de adoecimento em pessoa da família. Das 10

(28,57%) decisões desfavoráveis, 08 (22,85%) são pedidos de mulheres docentes e apenas 02 (5,72%) de docentes homens. Como decisões judiciais favoráveis a pesquisa identificou 25 (71,43%) processos, as quais obrigaram a instância administrativa a rever seus atos.

A análise do pedido de remoção por motivo de saúde será aqui apresentada a partir de duas categorizações: remoção por adoecimento do/a próprio/a docente e remoção por adoecimento em pessoa da família do/a docente, que tiveram o pedido administrativo negado pela universidade e, conseqüentemente, foi aberto o pedido judicial para acesso ao direito de remoção por motivo de saúde.

3.1 Remoção por adoecimento do/a próprio/a docente

Foram identificados 13 (100%) processos judiciais cujos pedidos de remoção por motivo de saúde são por adoecimento do/a próprio/a docente. Destes, 08 (61,53%) são do sexo feminino e 05 (38,47%) do sexo masculino. 12 (92,30%) casos tiveram a doença atestada por perícia oficial e 01 atestado por perícia particular, neste caso não atendendo aos requisitos postos pela própria Lei para o pedido de remoção. Entretanto, no processo o docente prova através de documentos ter sofrido perseguições no trabalho e ser este o motivo do agravamento de seu estado de saúde (transtorno afetivo bipolar) e de ter que pagar um psiquiatra para atestar sua doença.

a. Argumentos administrativos para a negação

Na instância administrativa, entre os argumentos utilizados para negação do pedido de remoção por adoecimento próprio, foram identificados:

- remoção não pode acontecer entre quadro de pessoal de universidades distintas;
- negação criando novas exigências;
- ignorou o pedido do docente por um ano até que o mesmo acionou a justiça;
- alegação de que não existe o curso na localidade da remoção;
- a remoção só pode acontecer mediante ampla concorrência;
- alegação de que não há vagas para a remoção.

Analisa-se que os argumentos apresentam um evidente conflito com termos e condições dos institutos jurídicos da remoção e redistribuição, os quais são distintos. Na Lei Nº 8.112/90, Capítulo III, Art. 36, parágrafo único, III, “b” remoção é o deslocamento do servidor, a pedido ou de ofício, no âmbito do mesmo quadro, com ou sem mudança de sede, condicionada à comprovação por junta médica oficial. Já a redistribuição, Art. 37 é:

O deslocamento de cargo de provimento efetivo, ocupado ou vago no âmbito do quadro geral de pessoal, para outro órgão ou entidade do mesmo Poder, com prévia apreciação do órgão centro do SIPEC, observados os seguintes preceitos: I – interesse da administração; II – equivalência de vencimentos; III - manutenção da essência das atribuições do cargo; IV – vinculação entre os graus de responsabilidade e complexidade das atividades; V – mesmo nível de escolaridade, especialidade ou habilitação profissional; VI – compatibilidade entre as atribuições do cargo e as finalidades institucionais do órgão ou entidade. (BRASIL, LEI 8.112, de 11.12.1990, Art. 37)

Mesmo no caso onde o docente pede remoção por motivo de saúde próprio dentro da mesma universidade, como exemplo da Universidade Federal Fluminense, do Campus de Rio das Ostras para o Campus de Niterói, na via administrativa o pedido foi negado. Da mesma forma, quando o pedido é entre universidades do mesmo estado, por exemplo entre UFCG e UFPB, o pedido também foi

negado, na via administrativa. Uma interpretação que se distancia dos critérios denifidos no referido instituto jurídico.

b) Tipo de doença

Quanto ao tipo de doença, em 05 casos são doenças físicas que acometeram 04 mulheres e 01 homem. Entre as doenças físicas estão crises convulsivas idiopáticas, cardiopatia congênita, lupus eritematoso sistêmico, moléstia hematológica com tendência hemorrágica severa, hipertensão arterial com insuficiência renal. Doenças atestadas por perícia oficial, apenas uma foi atestada por laudos de médicos particulares. Ficando, portanto, evidenciada a gravidade das doenças e não um mero capricho para atender a interesses particulares.

Já os casos de doenças psicológicas, psiquiátricas, mental dos/as próprios/as docentes, foram constatados 07 casos (depressão grave, transtorno afetivo bipolar, transtorno misto ansioso e depressivo), as quais acometeram 04 mulheres e 03 homens. Também todas atestadas por perícia oficial.

Fica evidente que os pedidos de remoção por motivo de adoecimento próprio, na via administrativa, atendiam ao requisito posto na Lei 8.112/90, Capítulo III, art. 36, parágrafo único, III, b). Entretanto, negados na via administrativa, justificando, portanto, a abertura do processo judicial, seja para antecipação de tutela seja para garantir o acesso ao direito de saúde via remoção do/a servidor/a.

a. Posicionamento da justiça

Quanto posicionamento da justiça, 09 (69,23%) casos, do total de 13 (100%), têm decisão favorável à remoção por motivo de saúde do/a próprio/a docente, comprovada mediante perícia oficial.

As **decisões fovaráveis** tomam como fundamento o entendimento da Sexta Turma do STJ (AgRg no AgRg no Resp n. 206716/AM, Rel. Min. Maria Thereza de Assis Moura, DJ de 09/04/2007 que concluiu que o cargo do professor da Universidade Federal deve ser considerando, para os fins do art. 36 da Lei n. 8.112/90, como sendo pertencente a um quadro de professores federais, vinculado ao Ministério da Educação. Ou seja, em seu sentido amplo e não em seu sentido restrito. Por outro lado, se fosse impedida a remoção do professor por se tratarem de universidades de autarquias autônomas, a norma do art.6, §2º, da Lei nº 8.112/90 restaria inócua para diversos servidores federais que estivessem vinculados a algum órgão federal sem correspondência em outra localidade. Tome-se por conta, ainda, que o cargo de professor de Universidade Federal, certamente pode ser exercido em qualquer Univeridade Federal do País. Sendo vedada a aplicação do instituto da remoção aos professores universitários, estar-se-á afrontando o princípio da igualdade.

Nas 04 (30,76%) **decisões desfavoráveis** ao pedido de remoção na instância judicial, é possível constatar: o conflito entre remoção x redistribuição; falta de perícia oficial; erros no trâmite processual para recorrer à segunda instância.

Analisa-se que os erros nos processos ou em seus trâmites poderiam ter sido evitados com assessoria jurídica qualificada, para abertura do processo administrativo e/ou do processo judicial, o que aponta a necessidade de pesquisa sobre o acompanhamento dos sindicatos docentes nestas questões. Evidentemente, numa perspectiva de gênero, chama atenção que todas as decisões judiciais desfavoráveis foram dadas a mulheres docentes.

Por outro lado, no contexto de expansão das universidades públicas para municípios do interior brasileiro, a situação torna-se ainda mais complexas. Nestes municípios, geralmente, não há condições de atendimento médico via planos de saúde ou mesmo pelo Sistema Único de Saúde (SUS) e, dificilmente, os campus/unidades têm atendimento de saúde para os/as docentes/servidores/discente ou está implantada a Política de Atenção à Saúde do Servidor, com

ações de prevenção, precaução e mesmo da fiscalização. Exigindo que os/as profissionais que estejam em adoecimento, obrigatoriamente, tenham que se deslocar para a capital, para ao menos ter uma consulta e/ou tratamento médico, o que demanda investimento em transporte, hospedagem e alimentação ou mesmo para ter acesso aos serviços (atestado médico, licenças, remoção, readaptação, perícia etc.) do SIASS.

Numa perspectiva de gênero, entre os processos negados tanto na via administrativa quanto na via judicial, destaca-se o processo de professora com doença psiquiátrica, atestada por perícia oficial, que pede remoção na UFPR para a UFABC. Neste processo, a universidade cria novas exigências, inclusive sugerido decisões para a vida privada e profissional da docente, as quais só caberiam a ela, evidenciando o assédio moral. Por exemplo: propondo aposentadoria ou deslocamento de um membro da família para que cuide dela; ao final dos argumentos apresentados pela universidade, fica evidente o conflito entre os institutos jurídicos de remoção x redistribuição. Veja o que é apresentado em seguida, com grifos nossos:

A UFPR manifestou-se nas fls. 43/46, alegando: a) a autora **não demonstra que residem familiares seus em Curitiba, nem comprova quais serão os profissionais que em Curitiba irão acompanhá-la** na continuidade do tratamento; b) a autora não comprova que em Palotina não existem profissionais que possam atendê-la; c) no âmbito de uma Instituição de Ensino, é importante ter-se um olhar diferenciado quando se trata de remoção de servidor docente, porque este está atrelado à sua área de atuação acadêmica; d) a remoção não foi negada pela ré, apenas a autora deveria ser lotada no Departamento de Ensino de acordo com a sua área de atuação, aquela a qual prestou concurso público e para a qual foi nomeada; e) se a **proposta de aposentadoria não pode ser aceita pela autora**, pois que declara gozar de boa saúde para o trabalho, o entendimento possível para a situação seria o retorno ao campus de Palotina em face da efetiva necessidade da Ré, com a **possibilidade de deslocar-se um membro da família da autora para aquela cidade**. A UFPR apresentou contestação (fls. 94/106), na qual alega que: a) agiu dentro da legalidade; b) a decisão indeferindo a remoção não foi arbitrária, pois é colegiada; c) as remoções são sempre a pedido; d) é necessário entender que a remoção de docente está atrelada à sua área de atuação acadêmica; e) a **remoção somente acontece após prévia manifestação favorável dos departamentos envolvidos**; f) foi indeferida a remoção para a UFPR pelo fato do profissional não se encaixar no perfil da pós-graduação no quesito produção, nas linhas de pesquisas departamentais e nas perspectivas do ensino de graduação; g) **a redistribuição é sempre pelo interesse da administração e desde que haja compatibilidade entre as atribuições do cargo e finalidades institucionais do órgão ou entidade**; h) **deve haver uma contra-prestação com o ente público que está recebendo o servidor redistribuído**; i) a autora não comprova que tenha protocolado quaisquer pedidos de redistribuição à Universidade Federal de São Paulo, à Universidade Federal de São Carlos ou à Universidade Federal do ABC. (STJ- Nº 1351140)

Na dimensão jurídica, o ato administrativo para aplicabilidade do direito a remoção por motivo de saúde disposto no Art. 36, da Lei 8.112/90 seria um ato vinculado e não discricionário. Isso significa que o gestor não teria poder de escolher, pois as condições estão expressas na lei de forma objetiva, ou seja, a lei define a única conduta possível do administrador diante da situação. No caso do Art. 36, parágrafo único, III, “b”, viva às suas expensas e conste do seu assentamento funcional e mediante perícia oficial a ser realizada por junta médica.

Assim, tal ato administrativo não pode ser considerado mediante critérios de oportunidade e conveniência, principalmente, quando interferem no direito fundamental e constitucional de saúde e no princípio da dignidade humana. E para os casos que se transformam em processos judiciais por mandado de segurança caberia à justiça controlar, unicamente, a legalidade do ato vinculado praticado pelo gestor público verificando se os requisitos expressos na lei estão presentes. Trata-se de um ato administrativo vinculado e de verificação da legalidade.

Diante de tudo, se é possível afirmar que os/as servidores abusam do uso do pedido de remoção por motivo de saúde e usam indevidamente os recursos legais, como afirma Azeituno (2012):

Infelizmente, o instituto da remoção por motivo de saúde tem sido mal e abusivamente reivindicado por servidores federais que recorrem ao Poder Judiciário para compelir a Administração a promover seu deslocamento, ainda que não estejam plenamente cumpridos os requisitos legais. A invocação indiscriminada do instituto, sem que tenham sido atendidos os requisitos legais, devem ser repelidos pelo Poder Judiciário, de modo que os interesses particulares de algumas dezenas de servidores, por mais difíceis que sejam seus dramas familiares, não prevaleçam sobre as leis e sobre o interesse da Administração Pública, que representa, em última instância, o interesse de toda a coletividade. (AZEITUNO, 2012)

Fica comprovado, mediante análise dos processo, que “algumas dezenas de servidores”, são mulheres. Também seria possível afirmar que algumas gestões das IFES têm usado de atos arbitrários e ilegais que infringem o direito trabalhista e de saúde da servidora pública inclusive infringindo princípio da dignidade humana e, por vezes, podem configurar práticas de assédio moral e violência institucional. Constatando uma violência de gênero.

Outro caso chama atenção diante do argumento utilizado pela universidade para negar o pedido de remoção por motivo de saúde em pessoa da família. A instituição argumenta que a servidora desejaria que seu dependente fosse tratado por profissionais de sua escolha, como se esta não fosse uma decisão que compete à trabalhadora. Durante esse processo, a servidora e seu dependente foram prejudicados por terem que fazer muitas idas e vindas a outra cidade, utilizando-se de seus próprios recursos para se locomoverem, alimentarem e terem que custear o próprio tratamento ou de seu dependente. Neste caso, caberia ação tanto por assédio moral quando por dano material.

Trata-se do verdadeiro direito subjetivo do servidor, cujo exercício, contudo, fica condicionado, a comprovação da pertinência do motivo por junta médica oficial, nos termos do dispositivo legal acima referido e destacado. Contudo não é cabível deferi-la de forma provisório, tendo em vista a unilateralidade da prova atinente ao estado de saúde da autora; não propriamente ao estado de saúde em si, mas, a influência concreta da mudança de lotação em seu estado de saúde daqui pra frente, condição que não se encontra devidamente demonstrada nos autos, instruídos apenas com documentos oriundos dos profissionais que a assistem. Os fatos de a autora residir com sua família no município de São José e de realizar seus tratamentos de saúde com profissionais sediados em Florianópolis não lhe socorrem; o primeiro por residir em localidade diversa da lotação constitui livre opção, e o segundo que não está comprovado que os tratamentos não possam ser realiza os com as mesma eficácia e qualidade em Camboriú e arredores. (Negativa Universidade)

Na conjuntura da precarização do trabalho e da precarização da vida, o direito à vida e a saúde do trabalhador por diversas vezes são negados, pois na dinâmica capitalista e patriarcal, a produtividade

e a burocratização são mais importantes e se sobrepõem às leis e ao princípio da dignidade humana dos/as trabalhadores/as. Negados pelos próprios pares, envolvidos na lógica da produtividade e da dominação de um pelo outro.

Numa perspectiva de classe, em vista do adoecimento docente, corrobora-se o pensamento de Mancebo et. al. (2006):

[...] as atividades docentes se veem duplamente atingidas pelas novas ordenações assumidas pelo Estado brasileiro e as decorrentes políticas implementadas para a educação superior: por um lado, o docente é configurado enquanto trabalhador de um sistema produtivo-industrial, imerso numa nova organização do trabalho; por outro lado, o produto do seu trabalho – “força de trabalho competente” e “tecnologia e conhecimento científico”, fundamentais na dinâmica do novo funcionamento socioprodutivo – também é afetado. (MACEBO et. al., 2006, p.47)

Como consequências da reestruturação produtiva no trabalho docente, tem-se grandes impactos na vida do/a docente: precarização seu trabalho, aumentando sua carga horária, anulando as mobilizações coletivas, acirrando a competitividade e o individualismo o que produz um sofrimento subjetivo, causa doenças psicológicas e isso não pode simplesmente ser desconsiderado na lógica da cultura do fracasso, transferindo-se unicamente responsabilidade à trabalhadora docente.

Em termos gerais, numa perspectiva de gênero, os processos analisados no tocante à negação da remoção por adoecimento do/a próprio/a docente tem sexo feminino, pois todas as decisões desfavoráveis na via judicial foram dadas a mulheres e, por isso, também tem mais uma dimensão estrutural guiada por valores machistas e androcêntricos.

Numa perspectiva de raça, os dados coletados não permitiram a análise desta dominação-opressão e categoria analítica. Configurando, portanto, a invisibilidade da questão e a necessidade de realização de pesquisas para aprofundamento da questão. Historicamente, é possível afirmar que o acesso ao trabalho docente na universidade pública é majoritariamente masculino, em segundo lugar mulheres brancas e em menor proporção por mulheres negras.

3.2 Remoção por adoecimento de pessoa da família

Foram identificados 22 (100%) processos judiciais cujos pedidos de remoção por motivo de saúde são por adoecimento em pessoa da família onde o outro foi identificados como filhos/as (10), genitores/as (07) e esposos/as (05). Quanto ao sexo do/a solicitante, 15 (68,18%) processos foram abertos por docentes do sexo feminino e 07 (31,82%) processos por docentes do sexo masculino.

Teórica e historicamente, o Art. 36, parágrafo único, III, b), da Lei 8.112/90 seria utilizado preponderante por mulheres, dado que as mesmas são as responsáveis pelos “cuidados” com os/as dependentes familiares adoecidos. Argumento que é comprovado nesta pesquisa e, numa perspectiva de gênero, o que conseqüentemente, significa que os papéis do “cuidado” continuam sendo preponderantemente desenvolvidos por mulheres.

Nos casos de pedidos de remoção por doença em pessoa da família, quando realizados pelas docentes, usamos o conceito de responsabilidades familiares e não de cuidados. Responsabilidades familiares, por incluir as reais implicações jurídicas, caso o “cuidado” desenvolvido por mulheres não seja realizado ou seja negligenciado. O termo é coerente com a perspectiva que luta por equidade de gênero, contempla o direito da mulher de participação no mercado de trabalho decente e não em trabalhos flexíveis ou precarizados, para amenizar sua tripla/quadrupla jornada de trabalho e que, por vezes, a leva ao adoecimento. Daí a comprovação de que do total de 35 (100%) processos judiciais

analisados durante a pesquisa (seja por adoecimento próprio ou em pessoa da família), 22 (62,86%) processos foram demandados por docentes do sexo feminino e 13 (37,14%) por docente do sexo masculino.

O entendimento sobre ações realizadas por mulheres que implicam responsabilidades familiares também nesta pesquisa é ampliado para incluir outros sujeitos de direitos, como crianças e adolescentes, idosos e deficientes, referendando conseqüentemente o uso de responsabilidades familiares com implicações jurídicas, pois estes também são sujeitos de direito protegidos por leis específicas.

a. Os outros sujeitos de direitos que demandam responsabilidades familiares

Sobre outro/a sujeitos de direitos, os dados evidenciam que nos 15 (68,19%) processos judiciais de pedido de remoção por adoecimento em pessoa da família, feitos por docentes do sexo feminino, o/a outro/a é: 09 filho/a; 04 esposa/a; 03 genitor/a.

Já entre os 07 (31,81%) processos feitos por docentes do sexo masculino, o outro é: 04 genitoras; 02 filhas e 01 esposa. Em termos gerais, os sujeitos que por adoecimento tem demandado, aos seus responsáveis, pedidos judiciais de remoção são: 10 filhos/as; 07 genitores/as; 05 esposos/as.

a. Os tipos de doenças

A análise dos tipos de doenças de filhos/as evidenciam 04 casos de autismos, 03 casos de deficiências neuromotoras, síndrome de turner, espondiloartrite reumática. Sobre a doença dos/as genitores/as é possível identificar AVC, Alzheimer e outras doenças específicas da idade que demandam responsabilidades familiares. Sobre a doença dos/as esposos/as foram evidenciadas: o câncer, transtornos psiquiátricos e depressão. Evidentemente, não há como garantir a cura, a imprescindibilidade do acompanhamento contínuo e a possibilidade de agravamento de qualquer destas doenças e deficiências, com aviso prévio. Também é possível constatar adoecimentos típicos de cada ciclo de vida.

Fato é que: entender os conflitos gerados pela necessidade de articular trabalho-família é dimensão fundamental para promover a igualdade e equidade de gênero, pois o trabalho com a reprodução de seres humanos (crianças e adolescentes), futuros trabalhadores(as), com os trabalhadores inativos (idosos) e com os deficientes que demandam atendimento diversos e contínuos, por exemplo, não é tido como gerador de valor econômico e as cobranças ético-morais recaem sobre as mulheres. É fato também que a sociedade e as instituições insistem em manter e agravar as desigualdades de gênero, a despeito de todos os avanços da mulher no espaço público, dos avanços no âmbito normativo, ignoram a necessidade de articular trabalho e responsabilidades familiares. Ainda precisaremos encarar as mudanças de mentalidade, nos termos de Bourdieu (1998).

Confirma-se, portanto, que no caso dos pedidos de remoção por motivo de saúde em pessoa da família interconectam-se com a proteção de direitos de outros sujeitos em condição de vulnerabilidade. Assim, o que é tido como “cuidado” são na verdade responsabilidades e deveres familiares que trazem em seu bojo a confluência com direitos garantidos, no Brasil, pelas seguintes legislações, conquistadas por luta dos movimentos sociais organizados, por exemplo: Estatuto da Criança e do Adolescente; Estatuto do Idoso; Estatuto da Pessoa com Deficiências. Em termos gerais estas legislações apresentam que:

É dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária. [...] (contra) qualquer forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão,

punido na forma da lei qualquer atentado, por ação ou omissão, aos seus direitos fundamentais. Aqui, destaca-se que os direitos fundamentais são inerentes à pessoa humana.

Restando, portanto, a constatação de que articular trabalho e responsabilidades familiares é uma questão social e deve ser entendida institucionalmente como uma corresponsabilidade social, como defendido no Relatório da OIT (2009).

Vejamos um dos argumentos, entre outros tantos, utilizados por universidades para negar o pedido de remoção por motivo de saúde em pessoa da família, cuja mãe da professora tem 79 anos de idade e problemas de saúde como glaucoma, sequelas de AVC e mal de Alzheimer:

Apesar dos argumentos da requerente, o que se observa é que a mãe da autora não vive às suas expensas. Ainda que cadastrada como dependente, o que se observa é que a genitora possui casa própria, reside sozinha e tem fonte de renda garantida por dois benefícios previdenciários. Não há, portanto, enquadramento legal que embase o pedido de remoção por motivo de saúde. Na verdade, o que se observa é que a autora foi aprovada em concurso recentemente, estando ciente de sua lotação em local distante e das condições de saúde de sua mãe. Ao invés de deslocar sua família para localidade diversa, a fim de garantir os cuidados que afirma serem necessários, optou por pleitear remoção para a capital, em detrimento de outros candidatos também aprovados em concurso e em desfavor da administração pública, pela inexistência de vaga em aberto para contrapartida à sua saída da cidade de Francisco Beltrão. (Negativa UTFPR)

Tal negativa desconsidera os laços de afetividade que existem entre filhos e pais e mães que são importantes nos estágios de adoecimento, a dinamicidade do envelhecimento, ultrapassando as questões ligadas à condições financeira de arcar com os custos trazidos pelo adoecimento.

a. **Submissão à perícia oficial**

Sobre a submissão à perícia oficial, 16 (72,72%) casos tiveram parecer favorável à remoção mediante laudos oficiais; 03 casos de autismo foram comprovados com laudos e atestados de médicos particulares, levando as docentes a arcarem com os custos da comprovação, mas tiveram o parecer judicial favorável à remoção; 01 de transtorno psiquiátrico também foi comprovado com laudos e atestados particulares, mas teve parecer judicial desfavorável justamente por não apresentar laudo de perícia oficial. Além disso, em 02 casos envolvendo idosos e 01 caso de transtorno mental não foi possível identificar a submissão à perícia oficial.

Os pareceres desfavoráveis tem relação com a composição da equipe multidisciplinar no SIASS, ou seja, a falta de profissionais habilitados para análise do autismo ou a falta de psiquiatra para os demais casos, o que leva a contratação de médicos particulares para laudar os casos, mas pode levar ao parecer desfavorável na instância judicial, por falta da perícia oficial. Também sobre a submissão à perícia oficial, há que considerar as estratégias administrativas que protelam agendamento de perícia, o cancelamento dos agendamentos sem aviso prévio.

Referendando a pesquisa realizada por Montanha et al (2016), que aponta como problemática para realização das perícias oficiais no SIASS a falta de equipe multidisciplinar nas unidades. E neste ponto podemos questionar, se não há equipes multiprofissionais que tragam informações para o processo decisório das juntas médicas, principalmente, nos casos que demandem avaliação psicológica e psiquiátrica, como será garantida uma avaliação justa que esteja interessada em defender o direito de saúde do/a servidor/a? Como incluir nos processos judiciais documentos que

nao sejam custeados e balizados por médicos particulares?

Fatalmente, os/as servidores/as que não conseguiram acesso a perícia oficial ou são tratados como servidores/as que utilizam de forma indevida dos recursos legais entrarão com processo judicial para resolução deste tipo de conflito e, para isso, dispensarão recursos financeiros de seus defasados salários e, conseqüentemente, poderão ter seu quadro de saúde agravado.

A Nota Informativa nº 15.678/2018, ressalta a prevalência/primazia do Laudo Pericial nos casos de remoção por motivo de saúde em pessoa da família, o que depende totalmente de avaliação de equipe multidisciplinar com assistente social, psicólogo, médico com especialidade relacionada à doença. Conseqüentemente, se o laudo pericial é favorável à remoção por motivo de saúde, deve ser concedido o direito já na instância administrativa. Se a lei fosse cumprida, as servidoras não precisariam acionar a justiça para garantir o acesso ao direito.

a. Posicionamento da Justiça

Aprofundando as análises sobre a questão, os dados evidenciam que o posicionamento da Justiça no total de 22 (100%) processos de remoção por motivo de saúde em pessoa da família, 16 (72,73%) casos tiveram posição favorável e 06 (27,27%) decisões desfavoráveis.

Numa perspectiva de gênero, 04 **posicionamentos desfavoráveis** foram dados a docentes do sexo feminino. Outros 02 posicionamentos desfavoráveis, tanto na via administrativa quanto na via judicial, foram dados a docentes do sexo masculino cujos argumentos foram pautados na falta de perícia oficial e no conflito do pedido entre remoção e redistribuição.

Vejam os que se segue, como um exemplo de conflito entre os institutos jurídicos de remoção e redistribuição e suas características de atos discricionários ou vinculados e, como exemplo do uso do sentido restrito da expressão no âmbito do mesmo quadro:

Nesse aspecto, a interpretação conferida à expressão “no âmbito do mesmo quadro”, de que dispõe o caput do art. 36 da Lei n. 8.112/1990, pelo CONJUR/MP, por meio do Parecer n. 0740-3.9/2011/JPA/CONJUR/MP, foi no sentido restritivo, ou seja, concluiu aquele órgão que a remoção pretendida deveria ser efetivada dentro do mesmo quadro de pessoal, não sendo cabível que este quadro se refira a todo Poder Executivo. Portanto, o indeferimento administrativo se deu em razão do fato de que não seria possível a remoção entre Universidades Federais distintas, já que ficam caracterizados quadros de servidores públicos distintos. Assim, considerando que a decisão de **redistribuição ou de remoção** do servidor público está subordinada discricionariamente ao interesse da Administração Pública, e diante da negativa do pedido do impetrante, fundamentado no fato de que se tratava de Universidades com quadro de pessoal distintos, não cabe ao Poder Judiciário reapreciar a questão, sob pena de afronta ao princípio da repartição de poderes. Ausente, portanto, o direito líquido e certo, e, por isso, de rigor a improcedência do pedido. (TRF 1)

Os casos evidenciam o uso arbitrário do poder de gestores da universidade e a ilegalidade de atos administrativos que “brincam” com os institutos da lei (remoção/ redistribuição), adotando interpretações que lhes convêm. Isto também é exemplificado a partir de dois casos, cujos pedidos de remoção por motivo de saúde em pessoa da família, tiveram posicionamento desfavoráveis, tanto administrativo quanto judicial. Entretanto o pedido era apenas de remoção dentro da mesma universidade. São elas: UFRN (*campus* Caicó para *campus* Natal) e UFPI (*campus* Pico para *campus* Teresina). Por parte da justiça, nega-se argumentando a partir do entendimento de quadro de pessoal, no sentido restrito, contrário a própria interpretação aplicada pelo STJ.

Aos olhos do Direito Administrativo, todos os atos administrativos, no caso das Universidades ou das Fundações, tem presunção de veracidade (fé pública) e o ônus da prova cabe ao cidadão. Isso significa que é o/a cidadão/ã quem deve provar que os atos praticados pelo agente público não tem verdade e/ou são ilegais.

Neste sentido, esgotadas todas as possibilidades de recursos nas instâncias hierárquicas da própria universidade, acabe unicamente ao/a servidor/a provar a não veracidade e/ou a ilegalidade do ato administrativo, provocando o Poder Judiciário, ou mesmo que seja lutando por direitos fundamentais, por dignidade e direito humano quando as juntas médicas não sejam compostas por equipe multidisciplinar, ou mesmo quando pedindo perícia oficial, as instituições posterguem o agendamento e a realização da perícia, ou quando a perícia atesta a doença, mas a universidade nega. É quando a indecência se apodera dos agentes públicos que detém o poder sobre categorias de trabalhadores/as.

Numa perspectiva de gênero, detem o poder sobre as decisões das mulheres que precisam articular trabalho e responsabilidades familiares. As mulheres travam uma luta solitária, individual e como pode-se constatar, são casos que necessitam de assessoria jurídica especializada em Direito Administrativo. Consequentemente, é preciso que os sindicatos assumam a defesa dos direitos das mulheres e de seus dependentes.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Código de Ética do Servidor Federal, estabelece em sua Seção II, XIV e XV:

É DEVER: h) ter respeito à hierarquia, porém sem nenhum temor de representar contra qualquer comprometimento indevido da estrutura em que se funda o Poder Estatal; [...] É VEDADO: d) usar de artifícios para procrastinar ou dificultar o exercício regular de direito por qualquer pessoa, causando-lhe dano moral ou material; f) permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público, com os jurisdicionados administrativos ou com colegas hierarquicamente superiores ou inferiores; m) fazer uso de informações privilegiadas obtidas no âmbito interno de seu serviço, em benefício próprio, de parentes, de amigos ou de terceiros; o) dar o seu concurso a qualquer instituição que atente contra a moral, a honestidade ou a dignidade da pessoa humana; (DECRETO Nº 1.171, DE 22 DE JUNHO DE 1994)

Legalmente, as autarquias/fundações tem o poder de extinção de atos administrativos, ou seja, a própria administração pode anular seus atos com vício de ilegalidade, através da autotutela (SV 473 STF). Caso a correção dos atos com vício de ilegalidade não aconteça através da autotutela, o poder judiciário tem amplo controle de legalidade dos atos administrativos (Art. 5º XXXV), mas depende de provocação, por exemplo, no caso de negação da remoção por motivo de saúde, através de mandado de segurança.

O Estado, conforme a Constituição Federal de 1988, tem o dever de reparar os danos eventualmente causados aos particulares, sendo decorrentes de atos lícitos e ilícitos. Trata-se de uma forma de punir a Administração Pública, pois esta não pode ferir o direito subjetivo de servidores/as públicos/as.

Sendo assim, em alguns casos de negação da remoção por motivo de saúde cabe ação de responsabilização civil da Administração Pública/Estado pelos danos causados por seus agentes, pois pela teoria do risco administrativo, compete ao poder público a obrigação de indenizar ou se for o caso comprovar que não deu causa para o dano, seja ela material ou moral.

Entretanto, numa perspectiva feminista ainda há muito pelo que lutar: contra violências institucionais, preconceitos, machismos e androcentrismos. Considera-se que há negação de direitos no âmbito administrativo, com explícito enredamento nas questões de gênero.

Diante da atual conjuntura destituidora de direitos do/a trabalhador/a, se é possível afirmar que os/as servidores/as abusam do uso do pedido de remoção por motivo de saúde, que também podem ser decorrentes de responsabilidades familiares, e usam indevidamente os recursos legais, também seria possível afirmar que algumas gestões das IFES têm usado de atos arbitrários e ilegais que infringem o direito do/a servidor/a público para não perder um código de vaga. Inclusive infringindo princípios da dignidade humana, que também podem ser analisados sob uma perspectiva de gênero na medida em que convergem com direitos de crianças e adolescente, idosos e deficientes e cujos tipos de doença não deixam dúvidas sobre a necessidade de tratamento e acompanhamento contínuo.

A tripla/quadrúpla jornada de trabalho, a falta de condições de trabalho, a precarização do ambiente de trabalho, a competitividade, a concorrência e a alta produtividade advindos do projeto neoliberal capitalista para a universidade operacional, somados ao machismo e androcentrismo, estão relacionados ao assédio moral e ao dano material estão contribuindo para o adoecimento destas mulheres e, inclusive, podem ser praticados por mulheres colegas de trabalho. O abuso de autoridade, o assédio moral, a violação de direitos também as leva ao agravamento da pressão psicológica, que nos casos analisados, são atos ilegais e indecentes.

Enquanto estratégias de enfrentamento além de registros em ouvidorias, buscar apoio dos órgãos representativos da classe docente, também é possível a denúncia junto os órgãos de defesa dos grupos vulneráveis, abertura de outro processo com pedido de indenização por danos morais e custeios das despesas geradas quando a perícia oficial reconhece o direito a remoção ou mesmo quando não se tem acesso ao atendimento SIASS. Fica evidente que quando é interesse da universidade operacional, até o acesso à fiscalização da saúde é negado ou protelado. Resta resistir às violências institucionais e simbólicas vivenciadas no âmbito do trabalho acadêmico, historicamente corporativista, com expressões de preconceito, conflitos entre os pares, abuso de autoridade, pressão psicológica, assédio moral e outros.

[1] Argumenta-se que a luta por benefícios ou direitos sociais, numa perspectiva de gênero, demanda que as especificidades do trabalho ou o impacto da precarização do trabalho, da falta de estrutura, condições de trabalho ou mesmo para ter acesso aos direitos já estabelecidos sejam conhecidas, pois nestas situações podem estar perpassando aspecto que configurem o trabalho indecente, fazendo um paralelo com o termo utilizado pela OIT para caracterizar o que seja um trabalho decente. Por outro lado, argumenta-se também que em toda esta luta deve envolver debates sobre a ética, sobre a dignidade humana, sobre alteridade proporcionando qualidade de vida no trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AZEITUNO, Nadja Adriano de Santana. Breve análise da hipótese descrita no art. 36, parágrafo único, III, “b”, da Lei nº 8.112/90. [online] 2012. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/21295/remocao-de-servidor-publico-federal-por-motivo-de-saude>. Acesso em 15/02/2017

BORSOI, Izabel Cristina Ferreira. Sofrimento e adoecimento do trabalhador docente: entre o produto invisível e a produtividade palpável. **III Encontro Nacional do ANDES – Saúde do Trabalhador**. Vitória/ES, 2011.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina revisitada**. Daniel Lins (org.); Trad. Roberto Leal Ferreira. Campinas, SP: Papirus, 1998.

_____. **O poder simbólico**. Tradução de Fernando Tomaz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989.

BOURDIEU, Pierre; PASSERON, Jean Claude. **A reprodução. Elementos para uma teoria do sistema de ensino**. Tradução de Reynaldo Bairão. Petropolis: Vozes, 2008.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm Acesso em: 13/07/2019.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm Acesso em: 13/07/2019.

BRASIL. Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994. Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1171.htm Acesso em: 13/07/2019.

BRASIL. Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007. Institui Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Decreto/D6029.htm Acesso em: 13/07/2019.

BRASIL. Relatório Trabalho e Família: rumo a novas formas de conciliação com co-responsabilidade social. Brasília: OIT, 2009.

CHAUI, Marilena. A universidade operacional. **Avaliação - Revista da Avaliação da Educação Superior**, 4(3), 1999, p.1-5. Disponível em: <http://periodicos.uniso.br/ojs/index.php/avaliacao/article/view/1063>, acesso em 27.01.2019.

JESUS, Carla Cristina dos Santos.

ong>Mulheres negras e docência: identidade e trajetória. </

strong>Fórum Nacional de Crítica Cultural 2 Educaç&

atilde;o básica e cultura: diagnósticos, proposiç&

tilde;es e novos agenciamentos. 2010. Disponível em:

<http://>

www.poscritica.uneb.br/anais-eletronicos/arquivos/55.pdf . Acesso em: 16 de Jan. de 2019.

KERGOAT, Daniele. Da divisão do trabalho entre os sexos. In. HIRATA, Helena. (Org.) **Divisão capitalista do trabalho**. São Paulo: *Tempo Social: Rev. Sociol. USP*, 1989, p. 88-96.

MANCEBO, Deise; MAUÉS, Olgaíses; CHAVES, Vera Lúcia Jacob. **Crise e reforma do Estado e da Universidade Brasileira**: implicações para o trabalho docente. In *Educar*, n.28, pp.37-53, Editora UFPR, 2006. Disponível em:

<http://www.scielo.br/pdf/er/n28/a04n28> . Acesso em: 15 de Jan de 2019.

MONTANHA, Luiz Carlos Pires; COSTA, Ediney Espinola da; SERRA, Marcondes Paiva; WEISSHEIMER, Fábio Liberali. Remoção de Servidor Público Federal por motivo de saúde: experiência da unidade do SIASS de Mato Grosso. In. **Revista Cognitio**, nº 7, 2016. [online] Disponível em:

<http://revista.unilins.edu.br/index.php/cognitio/issue/view/5/showToc>. Acesso em 15/02/2017.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. Diferença ou indiferença: gênero, raça/etnia, classe social. In. Godinho, Tabu e Silveira, Maria Lúcia da (Orgs.). **Políticas Públicas e igualdade de gênero**. SP Coordenadoria Especial da Mulher, 2004.

_____. **Gênero, patriarcado e violência**. São Paulo: Editora Fundação Perdeu Abramo, 2004. – (Coleção Brasil Urgente)

_____. Quem tem medo dos esquemas patriarcais de pensamento? In. **Crítica Marxista**, nº 11. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000, p. 71-88.

SCOTT, Joan. Wallach. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. In: **Educação e Realidade**. Porto Alegre V. 16. No2, julho/dezembro. 1995.

[1] Argumenta-se que a luta por benefícios ou direitos sociais, numa perspectiva de gênero, demanda que as especificidades do trabalho ou o impacto da precarização do trabalho, da falta de estrutura, condições de trabalho ou mesmo para ter acesso aos direitos já estabelecidos sejam conhecidas, pois nestas situações podem estar perpassando aspecto que configurem o trabalho indecente, fazendo um paralelo com o termo utilizado pela OIT para caracterizar o que seja um trabalho decente. Por outro lado, argumenta-se também que em toda esta luta deve envolver debates sobre a ética, sobre a dignidade humana, sobre alteridade proporcionando qualidade de vida no trabalho.