

# Assédio Sexual, Assédio Moral e Discriminação

## Pauta para uma melhor convivência no IFUSP

Com a criação da Comissão de Inclusão e Pertencimento no IF, a caracterização e eventuais denúncias de assédio sexual ou de assédio moral, passaram a ter um espaço próprio para apuração e encaminhamento. Esse documento visa caracterizar atitudes que possam configurar assédio moral ou assédio sexual e sugerir procedimentos para sua denúncia e apuração. Apesar dessas ocorrências não serem novidade no meio acadêmico, nem no IF, elencamos possíveis canais para denúncias e possíveis mecanismos de prevenção ou até de punição que mitiguem esses comportamentos.

O posicionamento firme da instituição e o combate sistemático ao assédio sexual ou o assédio moral, visa por um lado reduzir a impunidade do/a assediador/a e, por outro, oferecer à comunidade IFUSP um ambiente acolhedor e protegido dessas agressões. Buscamos, portanto, instaurar uma cultura corretiva de tais comportamentos, eventualmente através de repreensões educativas ou punitivas, que diferenciem o linchamento da impunidade.

## 1. Assédio Moral

O assédio moral, em geral, está relacionado ao mundo do trabalho e, mais recentemente, vem sendo reconhecido também no espaço acadêmico.

Atualmente, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) define o assédio moral como:

O termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero (OIT, 2019).

O assédio moral é violento. Produz danos físicos, psicológicos e causa prejuízos na vida de quem sofre o assédio. Dada a amplitude do tema, ainda não há uma definição única sobre o assédio moral. No Brasil, órgãos oficiais e entidades comprometidas como o enfrentamento ao assédio, criaram documentos e cartilhas com definições semelhantes. Destacamos aqui, a definição do Ministério Público do Trabalho (MPT) derivada do trabalho de Hirigoyen (2002), em sua cartilha "*Assédio moral no trabalho: perguntas e respostas*".

O assédio moral no trabalho é um tipo de violência psicológica que se configura por meio de conduta abusiva, quando, de forma reiterada e sistemática. Expõem trabalhadoras e trabalhadores a situações constrangedoras e humilhantes, interferindo na liberdade, na dignidade e nos seus direitos de personalidade. (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO)

Com base nas definições acima, podemos definir o assédio da seguinte forma:

**Assédio moral é um comportamento permeado por violência ou ameaças entre pessoas, ocorrendo em geral, de forma repetitiva e sistemática. O assédio moral se expressa por meio de palavras, gestos e atitudes, ameaças, situações constrangedoras ou humilhantes. O assédio independe da intenção do seu autor. Seus efeitos podem causar danos físicos, psicológicos, morais, econômicos ou na dignidade da vítima de assédio.**

O assédio moral pode ser de diferentes tipos: vertical descendente, vertical ascendente, horizontal ou misto. Depende basicamente da relação hierárquica entre as partes.

### **Exemplos de Assédio Moral:**

- Estimular a inveja e a competição desleal entre colegas de trabalho/estudo;
- Exigir prazos inexecutáveis (impossíveis) para a conclusão de trabalhos ou estudos;
- Promover o isolamento do trabalhador/estudante no ambiente de trabalho/estudo;
- Incentivar a delação dos colegas de trabalho/estudo para obter vantagens pessoais;
- Humilhar ou ofender a pessoa quanto à sua capacidade intelectual, sua produtividade ou seu desempenho. Expor a pessoa a críticas vexatórias na presença de terceiros;
- Punir alguém de forma exagerada e sem justificativa. Por exemplo: destituir o trabalhador do seu cargo/função ou diminuir a nota de um estudante;
- Questionar repetidamente a competência da pessoa;
- Restringir informações necessárias para o êxito do trabalho ou estudo. Prover informações errôneas ou que possam induzir a erro;
- Agredir a pessoa verbalmente, ou por mensagens virtuais, mesmo sem a intenção da ofensa;
- Fazer piadas ou espalhar boatos sobre a(s) pessoa(s);
- Ameaçar a pessoa com sua transferência compulsória ou com o desligamento do curso, ou por meio de ameaças físicas;
- Ameaçar ou disseminar o medo (de reprovação, de insucesso) no meio educacional.

### **Não é assédio moral:**

- Realizar cobranças ou atribuir tarefas de maneira respeitosa e justa;
- Exigir atividades acadêmicas com desafios e prazos executáveis;
- Incentivar o desenvolvimento acadêmico, por meio de desafios que promovam a aprendizagem;
- Prover críticas que contribuam para o desenvolvimento ou a aprendizagem da pessoa;
- Divergir em ideias ou opiniões, respeitando o posicionamento dos interlocutores.

## 2. Assédio Sexual

O assédio sexual é caracterizado por conduta de outrem não desejada e repetitiva, repelida pela vítima, cerceando-lhe a liberdade sexual. (Pamplona R.). O assédio sexual não exige contato físico e pode vir de pessoas próximas ou não, como amigos, professores, etc.

Observe: “NÃO É NÃO” EM QUALQUER CONTEXTO

Assim como o assédio moral, o assédio sexual tem diferentes tipos: vertical descendente, vertical ascendente, horizontal ou misto. Depende basicamente da relação hierárquica entre as partes.

**O Assédio Sexual Vertical Descendente é crime:** O assediador, numa posição hierárquica superior à vítima, se vale do cargo ou função para obter vantagens ou favorecimentos sexuais, (art. 216 do código penal). Exemplo: chefe-funcionário, professor-aluno, orientador-orientado.

**Assédio horizontal:** Ocorre quando não há distinção hierárquica entre os envolvidos. Não é considerado crime, mas pode ser penalizado de acordo com o art. 215A “Importunação sexual”, Senado Federal, 2017. Exemplo: colegas de trabalho, alunos etc.

O assédio sexual pode levar à privação da autonomia da pessoa. Podem ocorrer danos à integridade física ou psicológica da pessoa com a introjeção da culpa mediante questionamento da própria conduta. Pode ocorrer desestabilização emocional e o sentimento de vergonha. Redução da autoestima e autoisolamento. Em casos extremos pode ocorrer o comprometimento acadêmico ou profissional, com diminuição de produtividade, desistência, mudanças de cursos, etc.

**Não é assédio sexual:** Paqueras, flertes, elogios, puxar conversa, aproximar-se, de forma eventual, sempre respeitando a pessoa e sem constrangê-la.

**Como distinguir brincadeira de assédio?** Se a brincadeira de uns for a humilhação de outros, é importunação. Se tiver pessoa(s) como alvo e for repetitiva, pode ser assédio (moral ou sexual). Um desentendimento, uma ofensa, mesmo que grave, pode não ser assédio.

### Exemplos de assédio sexual:

- Comentar assuntos embaraçosos com fundo sexual, ou piadas obscenas ou inapropriadas, quando dirigidas à pessoa;
- A exposição pública de regiões erógenas;
- Assovios, sons inapropriados, insultos ou gestos intimidadores, dirigidos à pessoa;
- Convites constantes para encontro(s), sem correspondência ou constrangendo a pessoa;
- Avaliar alguém apenas pelos atributos físicos;
- Sugerir favores sexuais em troca de benefícios;
- Violar a privacidade ou a intimidade sexual, por qualquer meio (comentários, e-mails, ligações, bilhetes com teor sexual).
- Perseguições presenciais ou virtuais;
- Toques não consentidos.

### 3. O que fazer em caso de assédio? Os canais de acolhimento.

Tendo sofrido algum tipo de assédio (moral, sexual, de qualquer espécie), a pessoa poderá apresentar denúncia junto à **Ouvidoria do Instituto de Física** ([ouvidoria@if.usp.br](mailto:ouvidoria@if.usp.br)) ou **buscar uma conversa com algum membro da CIP** ou das comissões assessoras (direitos humanos, mulheres, acolhimento, etc..) para orientação. Qualquer que seja a forma, o assunto será tratado com discrição e sigilo. A denúncia poderá ou não conter provas testemunhais ou documentais. Poderá também ser apenas um desentendimento. Nesse caso, as partes poderão ser chamadas para esclarecimentos.

Caso a denúncia ocorra pela ouvidoria, será registrada e encaminhada para a Comissão de Inclusão e Pertencimento (CIP). A CIP analisará o caso e se houver suspeita de assédio, enviará para análise pela Comissão Permanente de Apuração de Assédio (CPAA), a próxima instância do processo.

**A CPAA, após a realização de investigações e oitivas, encaminhará suas recomendações e conclusões à CIP, que por sua vez analisará os fatos e encaminhará o processo à Diretoria do IFUSP. Dependendo da gravidade do caso, a Diretoria poderá abrir um Processo Administrativo Disciplinar.**

### 4. Referências

1. Cartilha de combate ao Assédio Moral e Sexual - TRT 8ª região Para e Amapá.  
<https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-moral-no-trabalho-perguntas-e-respostas/>
2. Guia – Assédio Sexual e Moral – Previna-se, Conselho Nacional do Ministério Público
3. Guia- Assédio o que fazer – Faculdade de Medicina USP CRMF.  
[cartilha\\_contra\\_assedio-nedh-tudo-junto-r1-digital.pdf](#).
4. Guia Lilás – CGU- 2023. Disponível em: [Guia\\_prevenção\\_assedio\\_discriminação.pdf](#)
5. Palestra professora Heloisa Buarque da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas (FFLCH). Auditório IAU Faculdade de Arquitetura e Urbanismo da USP. 2023.
6. Pamplona Filho R. –Assédio sexual: questões conceituais – Revista do Direito do Trabalho, v. 27,n. 103, set 2001.
7. OIT. Convenção nº 190 sobre violência e assédio, 2019.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_729459.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf)
8. Escritório USP mulheres – <http://uspmulheres.usp.br/>
9. Rede não cala - <https://www.ip.usp.br/site/rede-nao-cala/> ou <https://www.facebook.com/naocalausp/>

10. Grupo de mulheres dentro dos sindicatos (Adusp, DCE, Sintusp)  
<http://uspmulheres.usp.br/rede-de-atendimento/>

## 5. Glossário

- 1) **Agressão física:** ameaçar ou agredir fisicamente; atirar objetos para chamar atenção.
- 2) **Agressão verbal:** usar termos pejorativos, palavras de baixo calão.
- 3) **Ameaças:** ameaçar aumentar a dificuldade das provas, ameaçar reprovar a turma, ameaçar expulsar um aluno da instituição, ameaçar com corte de bolsa de estudos.
- 4) **Acusação agressiva e sem provas:** alegar, de forma agressiva e sem provas, que os alunos copiaram trabalhos ou estão colando; revistar, de forma agressiva os materiais dos alunos por suspeitar que estejam colando.
- 5) **Assédio sexual:** Assediar sexualmente o/a aluno/a, convidar (ou insinuar) para relações sexuais, fazer sinais e carícias, propor permuta de notas por favores sexuais, tocar, agarrar, acariciar sem consentimento ou de forma constrangedora.
- 6) **Tratamento depreciativo, preconceituoso ou indecoroso:** Fazer comentários pejorativos e preconceituosos sobre a intimidade ou a orientação sexual, sobre a escolha profissional, sobre o credo religioso, habilidades físicas ou intelectuais, sobre o nome, cidade, origem da pessoa.
- 7) **Tratamento discriminatório ou excludente:** Tratar as pessoas discriminando a aparência física, a condição financeira, a cidade de origem, a idade avançada, o gênero. Comparar pessoas de forma irônica; enaltecer seus próprios conhecimentos, ridicularizar erros de aluno/as em provas, perguntas ou trabalhos; divulgar notas com comentários depreciativos, insultar ou ridicularizar aluno/a.
- 9) **Omissão:** Ser omissos, demonstrar desinteresse, não repassando aos alunos as devidas orientações para a realização de trabalhos práticos, ao ministrar o conteúdo; pela apresentação dos trabalhos dos alunos. Exigir exercícios sem explicar a matéria contida nos mesmos; aumentar a dificuldade de provas como forma de punição; punir pedagogicamente aluno/a que não se sujeitou ao assédio sexual do professor; ignorar faltas justificadas; avaliar trabalho apenas pela aparência.