

ASSÉDIO

O que é?

O que fazer?



ÍNDICE



Introdução	4
Você sabe o que é assédio?	6
Entenda o que é consentimento	8
Tipos de assédio	12
Características do assédio sexual	14
No ambiente de trabalho	16
Características do assédio moral	18
O que fazer em caso de assédio	20
Para obter apoio ou realizar denúncias	21
Outras maneiras de atendimento	22
O que diz o Código de Conduta Ética da Comunidade FMUSP	23
E o que eu tenho a ver com isso?	24
O importante papel das chefias e da Diretoria	25
Punições previstas em lei	26
Como ajudar	29
Estatísticas que precisamos mudar	32
Atendimento a mulheres em situações de violência de gênero na USP	34
Referências e fontes consultadas	36

INTRODUÇÃO

Promover uma cultura institucional que proteja os direitos humanos é o principal objetivo do Núcleo de Ética e Direitos Humanos (NEDH) da Faculdade de Medicina da USP (FMUSP).

Assédios configuram violações a direitos humanos e, infelizmente, ainda são frequentes em diversas esferas e instituições. Por isso, diante da ocorrência de assédios relatados por discentes ao NEDH, decidimos criar uma campanha de combate a estes e outros tipos de violências de gênero, para contribuir na formação de uma cultura de paz e consentimento dentro da Faculdade.

O presente material educativo assim como o Código de Conduta Ética da Comunidade FMUSP são ferramentas para que possamos criar e manter um ambiente acolhedor, confortável e saudável para o estudo e o trabalho na Instituição. Recursos fundamentais para prevenir e combater hostilidades e violências que porventura ocorram em nossa comunidade.



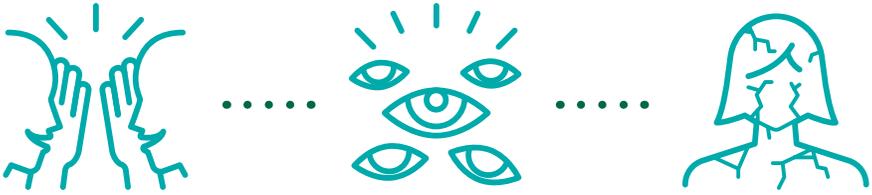
A cartilha **Assédio – O que é? O que fazer?** traz importantes orientações sobre como identificar e coibir práticas abusivas, violentas, discriminatórias ou preconceituosas no ambiente de estudo e trabalho. Mesmo que você nunca tenha sido vítima de assédio, é importante se informar sobre o assunto para que possa agir seguramente em situações que envolvam você, seus colegas ou colaboradores. Todas as orientações e procedimentos aqui contidos estão em sintonia com os princípios preconizados no Código de Conduta Ética da Comunidade FMUSP:

- I. promoção, proteção e respeito à paz, à democracia, à liberdade, à justiça, à equidade e aos Direitos Humanos;
- II. valorização da dignidade da pessoa humana;
- III. promoção, proteção e respeito ao direito humano fundamental à vida, à saúde, à educação, à integridade física e moral e à qualidade de vida;
- IV. igualdade de direitos e oportunidades, diversidade, pluralidade, solidariedade e sociabilidade;
- V. desenvolvimento científico em benefício das pessoas e aliado ao progresso social;
- VI. proteção ao patrimônio comum.

Conte conosco e boa leitura!

VOCÊ SABE O QUE É ASSÉDIO?

O termo assédio, antigamente, significava cerco ou cilada. Atualmente, a expressão representa o comportamento indesejado de insistência, propostas ou pretensões de uma pessoa em relação a outra, com o efeito de lhe perturbar e/ou constranger, afetar a sua dignidade, criar-lhe um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.



Perseguições, perturbações ou incômodos propositais e insistentes por meio ou não de ação física também podem caracterizar assédio que é um problema grave e ainda bem comum.

Tal conduta inferioriza a pessoa e afeta sua autoestima, seu cotidiano, sua vida pessoal e/ou profissional e sua vivência corporal e ocupacional e, muitas vezes, a pessoa assediada se culpa ou é culpabilizada por seus pares.

Mulheres e homens podem ser vítimas de assédio.

ENTENDA O QUE É CONSENTIMENTO

Antes de mostrarmos os tipos de assédio, é preciso explicar o que significa o termo consentimento:

1

manifestação favorável para que alguém faça algo; permissão, licença.

2

manifestação de que se aprova algo; anuência, aquiescência, concordância.



Segundo o Centro de Prevenção e Suporte contra a Violência Sexual da Universidade de Toronto, entender o que é consentimento é essencial para reconhecer violências sexuais. Essa universidade possui uma política de combate à violência e ao assédio sexual segundo a qual consentimento é compreendido como um acordo voluntário de um indivíduo para se engajar em um ato de cunho sexual.

O consentimento é positivo, ativo e contínuo, e pode ser revogado a qualquer momento. O consentimento para um tipo de ato sexual não significa consentimento dado para outro ato sexual ou outro tipo de atividade.

Ainda segundo essa política, o consentimento não é obtido em situações em que a pessoa esteja incapaz de consentir (por exemplo, devido à embriaguez) ou quando seja induzida a participar de uma atividade ou ato por alguém que abusa de sua posição de confiança, poder ou autoridade.

ENTENDA O QUE É CONSENTIMENTO



Entender o consentimento é um passo importante para criar uma **cultura de consentimento** no campus e na sociedade, na qual comunicação e consentimento sejam a norma. Nessa cultura, pessoas são respeitadas e não objetificadas, têm autonomia sobre seus corpos, e incidentes de violência sexual não são banalizados.



O consentimento e a analogia do chá

Um recurso metafórico simples, que ajuda a compreender o que significa consentimento, tem sido utilizado por grupos que combatem o assédio sexual. É a analogia do chá:

- 1** Você não pode obrigar alguém a tomar chá sem que essa pessoa queira ou sequer saiba.
- 2** Não pode acordar obrigando-a a tomar chá outra vez só porque ela quis na noite anterior.
- 3** Não pode fazê-la tomar chá depois que tenha mudado de ideia, só porque ela disse que queria antes.
- 4** Não pode oferecer chá a uma pessoa que esteja dormindo, inconsciente ou sob efeitos de drogas como álcool, porque nessas situações é impossível consentir com consciência. Lembre-se de que a habilidade em consentir pode se perder muito antes de a pessoa ficar inconsciente, e ter consentido antes de dormir/desmaiar/usar drogas ou beber não lhe dá o direito de oferecer a ela agora. Garanta que a pessoa inconsciente esteja segura.
- 5** Fazer o chá especialmente para a pessoa não significa que ela seja obrigada a beber.

TIPOS DE ASSÉDIO

Existem diversos tipos de assédio, mas nesta cartilha trataremos dos tipos sexual e moral, que são os mais comuns.

Toda abordagem que ultrapasse limites, indo além do permitido por você e que cause desconforto, vergonha ou intimidação, é caracterizada como assédio.

O que diferencia essa prática de uma relação de intimidade é o seu consentimento.

O assédio não depende de contato físico para acontecer e pode vir de pessoas próximas, como amigos e familiares. É importante pontuar que NÃO é NÃO em qualquer contexto.

Lembre-se: ninguém, nem mesmo marido, namorado, pai etc. pode lhe tocar sem sua permissão, e práticas de intimidação, insultos e humilhações são inaceitáveis, mesmo vindos do seu chefe ou superior hierárquico.



Qualquer que seja o ambiente, fique sempre atenta(o) a comportamentos como:

- assovios, sons inapropriados, insultos ou gestos intimidadores direcionados a você;
- convites constantes para encontros, mesmo que você afirme que não tem interesse;
- pedidos de favores sexuais em troca de benefícios;
- olhares ofensivos ou constrangedores;
- ser avaliada(o) apenas pelos atributos físicos ou ouvir comentários desrespeitosos sobre como se veste ou se comporta;
- violação da sua intimidade e vida sexual;
- conversas ou piadas obscenas ou inapropriadas a seu respeito;
- e-mails, mensagens ou ligações com teor sexual de alguém que não tem intimidade com você;
- perseguições tanto presenciais quanto no ambiente virtual;
- exposição ou reprodução de imagens íntimas suas sem a sua permissão;
- toques não consentidos por você e que a(o) deixem desconfortável.



TIPOS DE ASSÉDIO

Características do assédio sexual

De um modo geral, diz respeito a todo comportamento indesejado de caráter sexual, seja este verbal, não verbal ou físico, com o objetivo ou efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetando sua dignidade, ou lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante e desestabilizador. É também uma forma de expressar poder e dominação dentro das relações e um aspecto da violência de gênero (contra mulheres e por serem mulheres, ou seja, violência misógina). Ameaças ou constrangimentos para obter favores sexuais também são assédios sexuais.

Esse tipo de assédio também é definido por toda conduta de natureza sexual que, mesmo não desejada e repelida pelo destinatário, é reiterada, tolhendo-lhe a liberdade.



Segundo o Código Penal em seu art. 216-A, CP, Lei nº 10.224/2001, assédio sexual é um crime que pressupõe a existência de uma relação laboral entre o agente e a vítima, em que o agente usa a hierarquia ou ascendência de seu cargo, emprego ou função com a finalidade de obter uma vantagem sexual (beijo, contato físico, sexo etc.). Para situações semelhantes, mas que não envolvam esse tipo de hierarquia, o art. 215-A do Código Penal cita a importunação sexual, definida como praticar atos libidinosos contra alguém e sem a sua anuência, com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro, inserida no Código pela Lei nº 13.718, de 2018.

De acordo com a legislação atual, qualquer contato físico sexual ou ato libidinoso contra a vontade da vítima podem se encaixar no crime de estupro, como beijar a força, apalpar ou encostar no corpo de alguém no transporte público. Não é necessário que haja exibição de partes íntimas ou penetração masculina.

TIPOS DE ASSÉDIO

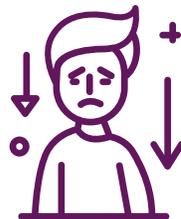
No ambiente de trabalho

Quaisquer manifestações agressivas de natureza sexual, com o intuito de prejudicar a atividade laboral da vítima, vindas de qualquer pessoa que faça parte do quadro funcional, independentemente do uso do poder hierárquico, podem caracterizar assédio.

Também considera-se assédio toda tentativa por parte do superior hierárquico, ou de quem detenha posição de poder sobre o subordinado, de obter favores sexuais por meio de condutas reprováveis, indesejáveis e rejeitadas, sob forma de ameaça ou condição de continuidade no emprego.

O assédio sexual pode ser cometido por qualquer um no ambiente de trabalho ou estudo, do topo à base da hierarquia.

Caso você se sinta ameaçada(o) por essas atitudes, procure orientação em um dos locais citados na página 21 deste material.





Exemplos de assédio sexual

Fique sempre atenta(o) a atitudes verbais, não verbais ou físicas que possam constrangê-la(o) ou tenham a intenção de subjugar-la(o), como por exemplo:

- convite realizado de maneira persistente, insistente;
- perguntas indiscretas ou embaraçosas sobre a sua vida privada;
- comentários ousados sobre a beleza, atributos físicos;
- toques indesejados ou abraços prolongados;
- mostrar ou enviar fotos pornográficas;
- conversas com conotações sexuais;
- solicitação de relações íntimas ou outro tipo de conduta de natureza sexual, mediante ou não promessas de benefícios e recompensas, como pedidos de favores sexuais pelo superior hierárquico com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação;
- abuso verbal ou comentário sexista sobre a aparência física ou capacidades;
- frases ofensivas ou de duplo sentido;
- insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas;
- ameaças ou atitudes concretas de represália no caso de recusa, como a perda do emprego ou de benefícios;
- alusões grosseiras, humilhantes ou embaraçosas;
- elogios atrevidos ou inadequados;
- pedidos para que os subordinados ou colegas se vistam de maneira mais provocante ou sensual;
- apalpadelas, fricções ou beliscões deliberados etc.

Preste atenção também nas relações de seus colegas, pois alguém pode estar sofrendo assédio sexual sem que as pessoas ao redor percebam.

TIPOS DE ASSÉDIO

Características do assédio moral

Esse tipo de violência, também conhecido como *bullying*, manipulação perversa ou terrorismo psicológico, é caracterizado por comportamento abusivo, frequente e intencional, por meio de atitudes, gestos, palavras ou materiais escritos que possam ferir a integridade física ou psíquica de uma pessoa.

São três as características basilares para a configuração do assédio moral que devem aparecer conjuntamente: conduta psicológica, repetitiva e com a finalidade de excluir a vítima (CAPELARI, 2009).

Tal atitude expõe a pessoa (seja homem ou mulher, e independentemente do cargo) a situações humilhantes e constrangedoras: ofensa à personalidade, à dignidade e, ainda, à integridade psíquica, gerando uma sensação de exclusão do ambiente de convívio social da vítima.

As consequências causadas pelo assédio moral se refletem em impactos negativos no resultado das atividades desenvolvidas pela vítima, seja no ambiente de trabalho ou de estudo, bem como nas condições físicas ou psíquicas do ofendido.



Esse tipo de assédio pode ser:

- **horizontal**, quando ocorre entre pessoas do mesmo nível hierárquico;
- **vertical ascendente**, quando ocorre de um nível hierárquico mais baixo para um mais alto;
- **vertical descendente**, quando ocorre de um nível hierárquico mais alto para um mais baixo, sendo este o mais comum.



Caso você se sinta ameaçada(o) por essas atitudes, procure orientação em um dos locais citados na página 21 deste material.

Exemplos de assédio moral

Fique sempre atenta(o) a comportamentos, palavras, atos, gestos ou mensagens escritas que possam danificar a sua integridade física ou psíquica, como por exemplo:

- fomentar a inveja de um colaborador pelo cargo do outro, estimulando-o à competição desleal;
- criar metas impossíveis de serem atingidas;
- conceder prazos exíguos para atividades complexas, de forma que o trabalho jamais saia a tempo ou seja feito com qualidade;
- isolar o trabalhador/estudante no ambiente de trabalho/estudo ou transferir seus poderes a outros;
- premiar delatores por entregar as falhas de um colega, causando disputa entre pares;
- rebaixar alguém ou diminuir o salário ou nota sem justificativas.

Todos esses atos praticados de forma repetida afetam a saúde mental da pessoa, que passa a ter dúvida de sua própria competência.

O QUE FAZER EM CASO DE ASSÉDIO



Caso sinta que está sendo vítima de qualquer tipo de assédio, ou presencie alguma ocorrência, peça ajuda e acione os meios necessários, dentro ou fora da Instituição, para efetuar uma denúncia formal. Mesmo que não tenha certeza se deseja denunciar, oferecemos acolhimento e orientação.

Lembre-se de, à medida do possível, guardar todas as informações referentes ao assédio (dia, horário, agressor, testemunhas, e-mails, mensagens etc.) bem como os dados de sua denúncia junto aos órgãos acionados.



Para obter apoio ou realizar denúncias

Procure o Núcleo de Ética e Direitos Humanos da FMUSP e/ou uma das ouvidorias aqui citadas.

Núcleo de Ética e Direitos Humanos da FMUSP (NEDH)

Edifício Sede,
Av. Dr. Arnaldo, 455,
2º andar, sala 2340
nedh@fm.usp.br

Ouvidoria FMUSP

Edifício Sede, Av. Dr. Arnaldo, 455,
2º andar, sala 2340
ouvidoria@fm.usp.br
11 3061 8741
www.fm.usp.br/ouvidoria

Escritório USP Mulheres

Av. Prof. Lucio Martins Rodrigues,
310, bloco B, 2º andar, sala 3
11 2648 1371/1367
uspmulheres.usp.br/contato/

Núcleo de Acolhimento e Escuta ao Estudante/Med Apoio

Edifício Sede, Av. Dr. Arnaldo, 455,
2º andar, sala 2340
11 3061 8744/7616
med-apoia@fm.usp.br

Atendimento: presencial, de
segunda a sexta, das 8h às 16h.

Ouvidoria Geral USP

Prédio da Administração Central
Rua da Praça do Relógio, 109, Butantã
ouvidor@usp.br
11 3091 2074

www5.usp.br/ouvidoria/

Atendimento: segunda a sexta, das
10h às 13h30 e das 15h30 às 17h.
Para atendimento presencial é neces-
sário realizar o agendamento pelo site.

O QUE FAZER EM CASO DE ASSÉDIO

Outras maneiras de atendimento

1. App Campus USP

Esse aplicativo permite acessar a Central da Guarda Universitária do seu campus diretamente pelo celular, possibilitando relatar problemas ou ocorrências presenciadas. Também é possível verificar um mapa com as ocorrências recentes de segurança.

Para utilizá-lo é preciso ter um número USP e senha única, além de fornecer seu telefone para que a guarda entre em contato com você em caso de emergência. Não se preocupe, pois suas informações serão mantidas em sigilo.

Disponível na loja de aplicativos do seu celular.

2. Departamento de Medicina Preventiva FMUSP

No site desse departamento, você encontra guias da rede de serviços de

assistência a mulheres e adolescentes em situação de violência nos municípios de São Paulo e Grande São Paulo e nas regiões metropolitanas de Porto Alegre e Recife.

www2.fm.usp.br/preventivaguaviolencia/

3. Secretaria de Direitos Humanos da Prefeitura da Cidade de São Paulo

No site dessa secretaria, existe um mapa da cidade com os serviços da Rede de Direitos Humanos, incluindo a Rede de Atendimento à Mulher. Lá você encontra a localização e o telefone dos Centros de Referência da Mulher, Centros de Cidadania da Mulher e as Delegacias da Mulher.

www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/direitos_humanos/mulheres/rede_de_protecao/index.php#

O QUE DIZ O CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DA COMUNIDADE FMUSP

Em seu capítulo III, seção I, art. 3º, parágrafo único:
“Para fins deste Código, considera-se:

I. intimidação sistemática (*bullying*): todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo, seja no ambiente universitário, nos serviços de saúde ou na rede mundial de computadores (internet), praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando desconforto à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas, nos termos da Lei nº 13.185/2015.

II. violência sexual: todo ato sexual ou tentativa de conseguir um ato sexual, insinuações ou comentários de conotação sexual, atos para negociar situações sexuais que, não consentidos ou passíveis de consentimento, por meio de coerção, envolvam a sexualidade de uma pessoa. Distinguem-se três tipos de violência sexual:



- **violência sexual envolvendo relações sexuais:** estupro e estupro de vulnerável;
- **violência sexual com contato:** contato indesejado sem relação sexual;
- **violência sexual sem contato:** ameaça de violência sexual, exibicionismo e assédio sexual verbal.”

O QUE DIZ O CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA DA COMUNIDADE FMUSP

E O QUE EU TENHO A VER COM ISSO?

Todos nós somos responsabilizados institucionalmente.

Como consta no Código de Conduta Ética da FMUSP, capítulo III, seção I, art. 3º:

“Compete a todos os membros da comunidade FMUSP:

(...)

X. não promover nem permitir situações que possam gerar desrespeito, humilhação, constrangimento, isolamento, vulnerabilidade ou violação à dignidade da pessoa humana;

XI. combater todas as formas de discriminação e violência, incluindo violência sexual, ameaças, perseguições, assédios, preconceitos, opressões e situações de lesão à integridade física, psicológica, social e moral;

(...)

XIII. prevenir, identificar, denunciar e combater a intimidação sistemática (*bullying*);

XIV. relatar para as autoridades responsáveis quaisquer violações às normas deste código, atos de improbidade e ilícitos administrativos, sendo-lhes assegurado o sigilo, conforme legislação vigente;

XV. respeitar as singularidades e pluralidades, assim como as diversidades religiosa, política, racial, de ancestralidade, de origem, de etnicidade, de cidadania, de gênero, de identidade de gênero, de expressão de gênero, de orientação sexual, de sexo biológico, de status social, de estado civil, de idade e das pessoas com deficiência;
(...)

XXIV. não utilizar sua posição funcional ou acadêmica para benefício próprio, de parentes ou de terceiros, ou de forma a prejudicar a boa convivência na comunidade.”

O importante papel das chefias e Diretoria

As chefias de departamentos e serviços assim como a Diretoria da Faculdade possuem a responsabilidade e o papel de apoiar, receber e encaminhar/averiguar denúncias às infrações do Código de Conduta Ética. Este dispõe em seu capítulo IV, das disposições finais:

“**Artigo 7º** – compete ao diretor da Faculdade de Medicina da USP, no âmbito das competências que lhe são atribuídas pela resolução nº 3.745/1990 (Regimento Geral da Universidade de São Paulo) e resolução nº 4.816/2001 (Regimento da Faculdade de Medicina da USP), adotar as medidas administrativas necessárias para garantir a fiel observância das disposições previstas neste Código de Conduta Ética da Comunidade FMUSP.

Artigo 8º – violações às normas presentes neste Código de Conduta Ética da Comunidade FMUSP ensejarão a imediata comunicação ao diretor da Faculdade de Medicina, à Comissão de Ética da USP e às demais autoridades competentes, a depender da infração cometida, para a adoção das providências cabíveis.”

PUNIÇÕES PREVISTAS EM LEI

De acordo com o Código Penal:

“**art. 213.** Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou a praticar ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso (incluído pela Lei nº 12.015, de 2009):

Pena – reclusão, de 6 (seis) a 10 (dez) anos.

§ 1º se da conduta resulta lesão corporal de natureza grave ou se a vítima é menor de 18 (dezoito) ou maior de 14 (catorze) anos:

Pena – reclusão, de 8 (oito) a 12 (doze) anos.

§ 2º se da conduta resulta morte:

Pena – reclusão, de 12 (doze) a 30 (trinta) anos.”

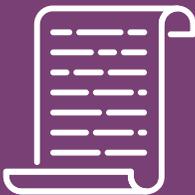
“**art. 215-A.** Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro (incluído pela Lei nº 13.718, de 2018):

Pena – reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o ato não constitui crime mais grave.”

“**art. 216-A.** Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função (incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001):

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.”

“**art. 216-B.** Produzir, fotografar, filmar ou registrar, por qualquer meio, conteúdo



com cena de nudez ou ato sexual ou libidinoso de caráter íntimo e privado sem autorização dos participantes (incluído pela Lei nº 13.772, de 2018):

Pena – detenção, de 6 (seis) meses a 1 (um) ano, e multa.

Parágrafo único. Na mesma pena incorre quem realiza montagem em fotografia, vídeo, áudio ou qualquer outro registro com o fim de incluir pessoa em cena de nudez ou ato sexual ou libidinoso de caráter íntimo.”

“**art. 226.** A pena é aumentada:

I – de quarta parte, se o crime é cometido com o concurso de 2 (duas) ou mais pessoas (redação dada pela Lei nº 11.106, de 2005);

II – de metade, se o agente é ascendente, padrasto ou madrasta, tio, irmão, cônjuge, companheiro, tutor, curador, preceptor ou empregador da vítima ou por qualquer outro título tiver autoridade sobre ela (redação dada pela Lei nº 13.718, de 2018);

III – (revogado pela Lei nº 11.106, de 2005);

IV – de 1/3 (um terço) a 2/3 (dois terços), se o crime é praticado:

- Estupro coletivo (incluído pela Lei nº 13.718, de 2018)
 - a) mediante concurso de 2 (dois) ou mais agentes;
- Estupro corretivo (incluído pela Lei nº 13.718, de 2018)
 - b) para controlar o comportamento social ou sexual da vítima.”

“O assédio sexual, enquanto ato ilícito que viola direitos fundamentais, como a liberdade, a dignidade, a intimidade e a honra, garantidos constitucionalmente, geram direito para a vítima à indenização por danos morais, também assegurado na Constituição Federal” (FELKER, 2007, p. 101).

PUNIÇÕES PREVISTAS EM LEI

Por isso, as universidades dispõem de processos disciplinares (sindicância e processo administrativo) para apurar as irregularidades cometidas, e sanções são aplicadas aos perpetradores.

As penas aplicadas para casos ocorridos dentro ou fora do ambiente universitário podem ser:

- em caso de aluno culpado, advertência verbal, repreensão por escrito, suspensão ou expulsão;
- em caso de professor ou funcionário culpado, advertência, repreensão, suspensão ou demissão.

As penas aplicadas para casos ocorridos nas relações de trabalho dentro ou fora da universidade podem levar à rescisão contratual, que ocorre de duas maneiras:

- pela demissão indireta fundamentada na alínea 'c' do art. 483 da CLT quando o assédio é praticado pelo empregador;
- ou pela justa causa, quando o agente do assédio sexual é um empregado.



COMO AJUDAR



Embora possa parecer difícil lidar com um problema tão difundido como a violência por meio de assédios e estupros, todos nós podemos ajudar se soubermos como contribuir para o enfrentamento dessas situações de abuso e assim desempenharmos um papel ativo na prevenção.

Por onde começar?

- Procure, peça e respeite o consentimento.
- Pense bem antes de fazer piadas misóginas ou dizer coisas que banalizam violências.
- Trate as pessoas com respeito e dignidade, independentemente de seu sexo ou gênero.
- Apoie sobreviventes/vítimas e não as(os) culpabilize.
- Quando testemunhar qualquer tipo de violência, fale e/ou faça alguma coisa, denuncie.
- Entenda o que é privilégio, misoginia/machismo e cultura do estupro para que possa ajudar a cessar a normalização e tolerância dos diversos tipos de assédio e outras violências.

COMO AJUDAR

Um bom exemplo a ser adotado

O Centro de Prevenção e Suporte contra a Violência Sexual da Universidade de Toronto criou o acrônimo **C.A.L.M.**, para guiar respostas de apoio em caso de informe de assédio ou outro tipo de violência de cunho sexual:

C (create)

Crie um ambiente seguro

Avalie a segurança ou o risco imediato. Garanta privacidade e demonstre que você acredita na pessoa com suas palavras e ações. Explique quaisquer limites à sua confidencialidade.

A (ask)

Pergunte

Pergunte “Qual é a melhor forma de ajudá-lo(a)/apoíá-lo(a)?” e não faça suposições. Faça questionamentos simples e abertos que comuniquem confiança e ofereçam apoio e evite perguntas intrusivas ou detalhadas.



Fique atento aos pedidos de socorro

- Um “x” vermelho desenhado nas mãos ou um sinal de 4 com os dedos, seguido do fechamento da mão em punho, são algumas maneiras utilizadas pelas vítimas para pedir ajuda nas ligações de vídeo/videoconferências. Nesses casos, ligue para a polícia.
- Não ignore gritos, barulhos suspeitos e pedidos de socorro em sua vizinhança. Se ouvir algo, acione o 190.

L (listen)

Ouçã e válide

Agradeça a pessoa por se abrir. Valide seus sentimentos, siga seu ritmo e assegure sua autonomia, mostrando que ela não está sozinha. Evite tocar na pessoa sem seu consentimento.

M (make)

Faça conexões

Conte à pessoa sobre o Código de Conduta Ética da Comunidade FMUSP, os serviços de apoio existentes, como funcionam e, caso a pessoa se sinta confortável, ajude-a nesse processo de articulação com os serviços.

COMO AJUDAR

Estatísticas que precisamos mudar

Várias pesquisas apontam dados alarmantes que precisam ser mudados:

67% das alunas de graduação e pós-graduação brasileiras disseram já ter sofrido algum tipo de violência nas universidades.

56% delas já sofreram assédio sexual.

36% já deixaram de fazer alguma atividade na universidade por medo de sofrer violência.

27% dos universitários homens não veem como violência abusar de uma garota se ela estiver alcoolizada.

35% deles não reconhecem que existe violência no ato de coagir uma mulher a participar de atividades que sejam degradantes.

Já **2%** desses homens admitem, espontaneamente, ter praticado violência machista contra mulheres. Mas, quando apresentados a uma lista das violências possíveis, **38%** reconhecem ter praticado.¹

42% das brasileiras com mais de 16 anos já sofreram assédio sexual. Esse número aumenta para **45%** entre as jovens de 16 a 24 anos.²

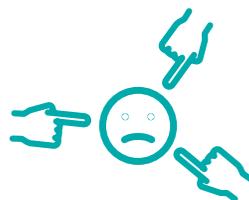
74,6% dos denunciantes disseram que o agressor permaneceu na empresa mesmo após a queixa.

84% dos agressores eram chefes diretos ou ocupavam cargos superiores aos das vítimas.

52% dos brasileiros já sofreram assédio sexual ou moral no ambiente de trabalho, mas **87%** desse universo não denunciou.

Em 2018, uma mulher foi assassinada no Brasil a cada duas horas. Do total, **68%** eram negras.

73% dos casos de violência sexual registrados no Brasil são praticados contra mulheres negras.³



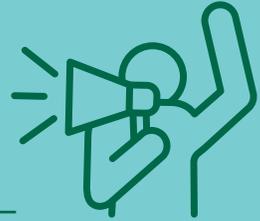
¹ Instituto Avon e Data Popular, 2015.

² Datafolha, 2017.

³ Jornal O Estado de S. Paulo, 2017.

ATENDIMENTO A MULHERES EM SITUAÇÕES DE VIOLÊNCIA DE GÊNERO NA USP

Segundo o protocolo de atendimento a mulheres em situações de violência de gênero na USP, elaborado pela Superintendência de Assistência Social (SAS) em conjunto com o Escritório USP Mulheres, a discriminação e a violência de gênero estão presentes nas salas de aulas, nos laboratórios, nas atividades de pesquisa de campo, nas festas, campeonatos e trotes, nas moradias estudantis e afetam o cotidiano de alunas, funcionárias e professoras. Envolvem o assédio sexual, o assédio moral, as piadinhas de caráter misógino e sexista, o desrespeito, a desqualificação intelectual, a discriminação contra mulheres em espaços e cursos tradicionalmente masculinos, o acesso desigual a recursos de pesquisa e bolsas de estudos, o teto de vidro que inibe a ascensão profissional das mulheres, e os estupro.



Para entender melhor a violência de gênero e saber mais sobre seu combate dentro da universidade, além dos tipos de denúncia, acesse www.sites.usp.br/sas/violencia-de-genero-na-usp/ e baixe o protocolo.



Falar sobre o assunto e criar um ambiente preocupado com o combate ao assédio inibe os assediadores e fortalece as vítimas e a justiça, gerando uma cultura institucional de pluralidade, liberdade e paz.

REFERÊNCIAS E FONTES CONSULTADAS

- Sexual Violence Prevention & Support Centre, Toronto University (www.svpscentre.utoronto.ca).
- Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego, Portugal (<http://cite.gov.pt/>).
- Ainda não entendeu o que é consentimento sexual? É como uma xícara de chá, Guilherme Barbosa (www.awebic.com/consentimento-sexual/).
- Tea Consent, de Blue Seat Studios (<https://www.youtube.com/watch?v=oQbei5JGiT8>).
- Campanha: Ela Decide — Você Sabe o que é Assédio e Como Identificá-lo? (www.eladecide.org).
- Artigo: Do crime de estupro, art. 213 do Código Penal, Bernardo Corrieri (<https://leonardocastro2.jusbrasil.com.br/artigos/121943503/legislacao-comentada-artigo-213-do-cp-estupro>).
- Cartilha Assédio: violência e sofrimento no ambiente de trabalho — assédio sexual, Ministério da Saúde, 2009 (https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/violencia_sofrimento_trabalho_assedio_sexual.pdf).
- Código de Conduta Ética da Comunidade FMUSP (www.fm.usp.br/fmusp/conteudo/CodigoConduta_FMUSP_F2_digital.pdf).
- Código Penal Brasileiro (www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm).

- Cartilha: Violência de gênero na universidade — onde buscar ajuda? Conheça seus direitos, Comissão para apurar denúncias de violência contra mulheres e gêneros (CAV) da USP de Ribeirão Preto (www.prefeiturarp.usp.br/cav-mulheres/CViolGenUSP.pdf).
- Protocolo de atendimento a mulheres em situações de violência de gênero na USP (www.sites.usp.br/sas/violencia-de-genero-na-usp/).
- Rede de Serviços — Assistência a Mulheres e Adolescentes em Situação de Violência, Departamento de Medicina Preventiva FMUSP (<http://www2.fm.usp.br/preventiva/guia1/guia%20sp%202005.pdf>).
- Estudo: O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho, Think Eva, 2020 (www.thinkeva.com.br/pesquisas/assedio-no-contexto-do-mundo-corporativo/).
- Estudo: Violência contra a mulher no ambiente universitário, Data Popular e Instituto Avon, 2015 (<https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/dados-e-fontes/pesquisa/violencia-contr-a-mulher-no-ambiente-universitario-data-popularinstituto-avon-2015/>).
- Estudo: Assédio sexual entre as mulheres, Datafolha, 2017 (<https://login.semead.com.br/22semead/anais/arquivos/567.pdf>).
- Estudo: Assédio no trabalho, Rafael Urbano, 2017 (www.agenciapatriciagalvao.org.br/mulheres-de-olho/trabalho/pesquisa-87-das-vitimas-nao-denunciam-assedio-no-trabalho/).
- Artigo: Assédio sexual na relação de emprego, Waleska Kurtz Felker. Publicado em Justiça do Trabalho, Ano 24, nº 286, Porto Alegre, 2007.
- Artigo: O assédio moral no trabalho e a responsabilidade da empresa pelos danos causados ao empregado, Luciana Santos Trindade Capelari. Publicado em Âmbito Jurídico, Ano XII, nº 71, Rio Grande, 2009.

Núcleo de Ética e Direitos Humanos (NEDH)



Departamento de Fisioterapia,
Fonoaudiologia e Terapia Ocupacional



Núcleo de Apoio ao Estudante (NAE)

Liga de Combate à Violência

Ouvidoria FMUSP

Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo

Av. Dr. Arnaldo, 455 • Cerqueira César • São Paulo • Brasil • 01246 903

www.fm.usp.br

