

Diretrizes para prevenir e combater o assédio moral e sexual nos programas de Pós-Graduação em Filosofia das universidades brasileiras

O GT de Filosofia e Gênero da ANPOF e a comunidade acadêmica de pesquisadoras em Filosofia, compromissadas com o fomento de ambientes educacionais e de trabalho livres de discriminação sexual e assédio (seja ele moral ou sexual), bem como de retaliações decorrentes de recusa às demandas consideradas indesejadas e impróprias por parte de colegas de trabalho ou professores, servidores ou técnicos administrativos, vêm a público posicionar-se sobre o tema e indicar procedimentos a serem seguidos.

Compreendemos ser essa uma questão pública que afeta não apenas os indivíduos nela envolvidos, mas toda a comunidade acadêmica e o conjunto da sociedade. Assédio e retaliação por recusa de participação em práticas indesejadas são formas de abuso de poder e de desrespeito pautadas em crenças hierárquicas que, por sua vez, apoiam-se em discriminações de gênero, raça, classe e geração, dentre outras. Não podem ser toleradas em uma sociedade que prima pelo respeito à dignidade humana e que tem na equidade e na justiça alguns de seus valores centrais.

Compreendemos que o assédio sexual ou moral são condutas indesejadas e ofensivas que violam direitos humanos fundamentais e têm por objetivo intimidar, dominar, humilhar ou obter favores. Podem ocorrer por meio de palavras, escritos ou gestos e ações intimidatórias. Uma única instância de violação é suficientemente severa para deixar marcas na vida da pessoa assediada e criar um ambiente hostil de trabalho e estudo para ela, bem como para as demais pessoas envolvidas no mesmo ambiente. Muitas vezes, a aceitação ou recusa de tal conduta é usada como base ou um fator nas decisões que afetam o emprego, a educação, o ambiente de vida ou a participação de um indivíduo em uma comunidade universitária. Sendo assim, impacta de forma irrazoável na vida da pessoa que sofre o assédio e tal prática deve ser veementemente combatida.

No caso de assédio sexual, o Código Penal brasileiro (Lei 10.224, de 15/05/2001, Artigo 216) considera crime “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual”, o que inclui exposição indecente, perseguição, agressão sexual e comunicações obscenas ou

ameaçadoras. Há dois tipos de assédio sexual tipificados na lei. O assédio por chantagem e o assédio por intimidação (*quid pro quo*). No assédio por chantagem, o assediador exige uma determinada conduta de natureza sexual sob ameaça da perda ou promessa de ganho de algum benefício (cuja concessão depende da anuência dele). Há, nesse caso, uma relação hierárquica e de poder envolvida, além de um ataque à dignidade da pessoa assediada (que não tem seu benefício garantido de outra maneira). O assédio por intimidação caracteriza-se por insinuações e solicitações sexuais inoportunas com o intuito de prejudicar a pessoa assediada, criando um ambiente de receio e temor. No caso do assédio por intimidação, ele pode ocorrer entre pessoas que estão ocupando cargos semelhantes de poder e, portanto, entre colegas. Embora mais difícil de “provar”, pois o código penal apenas criminaliza o assédio por chantagem, em razão da questão hierárquica envolvida, em muitas ocasiões há mecanismos previstos pelas instituições que podem atuar no sentido de até mesmo dispensar o intimidador por justa causa em casos assim.

Quanto ao assédio moral, mesmo que não seja considerado crime pela legislação brasileira [PL 4.742/2011], pode-se considerar o fato de que o STJ reconhece a possibilidade de ser considerado ato de “improbidade administrativa” com pena prevista de demissão [Lei nº8.429/92]. O STJ fornece a mesma leitura para os casos de assédio sexual, para o qual prevê a mesma penalidade. O assédio moral, em sua especificidade, é caracterizado como prática abusiva, explícita ou não, de desrespeito e humilhação sistemáticos e frequentes, que pode vir a manifestar-se na forma de agressão, difamação e rebaixamento de uma pessoa em seu ambiente de trabalho, o que acaba ferindo sua reputação perante os demais. O preconceito e a discriminação de gênero muitas vezes estão entre as razões que levam alguém a praticar assédio moral e estão presentes nos ambientes universitários e programas de pós-graduação.

Por conta de uma nítida desigualdade numérica entre homens e mulheres na área de Filosofia (Cf. **CAPES, Relatório da Avaliação Quadrienal 2017, Filosofia**, p.17-19 e ARAÚJO, Carolina, “Mulheres na pós-graduação em Filosofia no Brasil – 2015”, Fórum de Debates/ ANPOF), a desqualificação do trabalho de pesquisadoras pode ser perceptível, por exemplo, nos resultados

dos processos seletivos de toda ordem e na estagnação profissional (muitas vezes ocasionada por questões atreladas aos direitos reprodutivos e às atividades de cuidado no âmbito do doméstico, que beneficiam majoritariamente aos homens). Num contexto numérico desfavorável, pesquisadoras estão mais vulneráveis a situações de assédio, ocorrência que põe em risco mais uma vez o desenvolvimento de suas carreiras e a criação de um ambiente de trabalho que lhes seja favorável.

Todos os incidentes de assédio e discriminação exigem uma resposta rápida e adequada. É preciso dar espaço à denúncia da situação, criar um ambiente de acolhimento à vítima que, na grande maioria das vezes, culpabiliza a si mesma pelo ocorrido, vivenciando quadros cada vez mais aprofundados de sofrimento e culpa. É preciso também dar espaço à defesa e ao justo esclarecimento da situação, sem que se perca de vista, contudo, a gravidade do problema e suas consequências nocivas para a vida acadêmica.

Em suma, parece ser necessário o acompanhamento criterioso dos casos, segundo uma atitude que colabore com a condução do processo, com a assistência à pessoa assediada ou discriminada e, quando for o caso, com a aplicação da sanção disciplinar como medida educativa e preventiva, em muitos casos, prevista em resoluções internas das Universidades, como base na lei de improbidade administrativa. Ademais, é de suma importância assegurar que não ocorra qualquer tipo de dano moral, profissional e sobretudo acadêmico à pessoa que encaminhou a denúncia.

A comunidade acadêmica, por meio deste documento, solicita que sejam adotadas pelos PPG em Filosofia, além de medidas efetivas de combate ao Assédio, segundo as diretrizes apontadas, medidas preventivas, por meio de ações informativas como cursos, encontros, seminários, palestras e outros eventos (para alunos e alunas recém-chegados, por exemplo) propiciando assim também o aprofundamento do debate sobre diversidade, igualdade e cidadania nesses ambientes. Solicita, ademais, que o assunto seja incluído como um dos itens de avaliação dos PPG, a constar nos relatórios internos dos programas em Filosofia submetidos à avaliação da Capes, de modo que estes possam expor as ações realizadas e os avanços conquistados na prevenção e no combate ao

problema do Assédio. Essa indicação nos relatórios internos dos PPG em Filosofia poderia ser um elemento de composição **qualitativa** no próximo Relatório Quadrienal da Capes, de forma a ir além dos elementos apenas quantitativos já apresentados no Relatório Quadrienal de 2017. Seria importantíssimo que os PPG dessem amplo espaço para as pesquisadoras, tanto professoras quanto alunas de pós-graduação, para que participassem ativamente das atividades de combate e prevenção ao Assédio, e também para que se pronunciassem no item de avaliação sobre assunto, acima sugerido. Essas pesquisadoras forneceriam, assim, o seu testemunho a respeito das atividades desenvolvidas em seus PPG e poderiam comentar os resultados obtidos, colaborando, portanto, para o avanço no combate a este sério problema.