

Canais de denúncia da UFOPA

Ouvidoria

E-mail: ouvidoria@ufopa.edu.br
<http://www.ufopa.edu.br/ouvidoria/>

Comissão de Ética (CEUFOPA)

Telefone: (93) 2101-4984
E-mail: comissaodeetica@ufopa.edu.br

Coordenação de Processo Administrativo Disciplinar e Sindicância (CPADS)

Telefone: (93) 2101-6545
E-mail: cpad@ufopa.edu.br

Canais de apoio da UFOPA

Acompanhamento Pedagógico

Emails: pedagogia.proges@gmail.com
nugepe.proges@ufopa.edu.br

Núcleo de Serviço Social (NUSES)

Email: nuses.proges@ufopa.edu.br

Coordenação de Qualidade de Vida e Assistência Psicossocial (CQVP)

Emails: psicossocial.dsqv@ufopa.edu.br
cqvp@ufopa.edu.br

Mais informações: <http://www.ufopa.edu.br>



Universidade Federal do Oeste do Pará

ORGANIZAÇÃO

Pró-reitoria de Pesquisa, Pós-graduação
e Inovação Tecnológica - PROPPIT

APOIO

Reitoria

Assessoria de Comunicação - ASCOM

Comissão de Ética - CE

Pró-reitoria de Ensino - PROEN

Pró-reitoria de Gestão Estudantil - PROGES

Comissão de Direitos Humanos
Organização dos Advogados do Brasil-OAB
Subseção Santarém

COMBATE AO ASSÉDIO NA PESQUISA E NA PÓS-GRADUAÇÃO



**Jamais permita que a
silenciem!**

O que é Assédio Moral?

No site do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), o assédio moral é definido da seguinte forma: “*toda conduta abusiva, a exemplo de gestos, palavras e atitudes que se repitam de forma sistemática, atingindo a dignidade ou integridade psíquica ou física de um trabalhador*” (CNJ, 2016).

Para a configuração de assédio moral é necessária que a conduta seja reiterada e prolongada no tempo, com a intenção de desestabilizar emocionalmente a vítima. Episódios isolados podem até caracterizar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral.

O assédio pode ser configurado como condutas abusivas exaradas por meio de palavras, comportamentos, atos, gestos, escritos que podem trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Exemplos

- Contestar ou criticar constantemente o trabalho da pessoa;
- Sobrecarregá-la com novas tarefas ou deixá-la propositalmente no ócio, provocando a sensação de inutilidade e incompetência;
- Ignorar deliberadamente a presença da vítima;
- Divulgar boatos ofensivos sobre a sua pessoa;
- Dirigir-se a ela aos gritos;
- Ameaçar sua integridade física (PORTAL DA ÉTICA/UFES, 2013).

O que é Assédio Sexual?

O Ministério Público do Trabalho (MPT), em parceria com a Organização Internacional do Trabalho, na cartilha “Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e Respostas”, define o assédio sexual no ambiente de trabalho como “*a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual*” (MPT, 2017, p. 09).

Exemplos

- Insinuações, explícitas ou veladas;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Contato físico não desejado;
- Solicitação de favores sexuais;
- Convites impertinentes;
- Pressão para participar de “encontros” e saídas;
- Exibicionismo;
- Criação de um ambiente pornográfico;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Promessas de tratamento diferenciado;
- Chantagem para permanência ou promoção (...);
- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias (...);
- Perturbação, ofensa;
- Conversas indesejáveis sobre sexo (MESA DO SENADO FEDERAL, 2017-2019, p. 18).

Assédios nos Programas de Pós-Graduação (PPG)

Segundo a Associação Nacional de Pós-Graduandos (ANPG), é comum relatos de humilhações em reuniões e aulas, omissão na resposta sobre a orientação, abandono de responsabilidades com orientados, pedido para realização de tarefas não relacionadas à pesquisa, corte de bolsas e reprovação não justificadas ou com justificativas falsas ou não acadêmicas.

É comum também a depreciação do direito a uma avaliação impessoal em disciplinas, ao tratamento respeitoso e a um cronograma mínimo de orientação consistente que se expressa nas famosas frases “meu orientador sumiu” ou “disseram que posso perder a bolsa” ou “me ameaçam de desligamento do programa”, repetidas por tantos discentes.

Além disso, pode haver casos de assédio entre os próprios discentes e, raramente, de discentes para docentes.

Os casos de assédio sexual também precisam ser combatidos, uma vez que são possíveis causadores de danos psíquicos e de incontáveis prejuízos profissionais.

Se professores ou discentes agirem de maneira reiterada no sentido de prejudicar seu desempenho acadêmico com humilhações (xingamentos, piadas depreciativas, criação de situações de constrangimento público, etc.), discriminações (falas e posturas sexistas, preconceituosas, etc.), atos de assédio sexual (cantadas, comentários sobre a “beleza”, piadas com conotação sexual, apalpar, etc.), omissão frequente de docentes em fazer reuniões de orientação (ou correção de trabalhos) que prejudicam o andamento da pesquisa, exigências inexequíveis relacionadas (ou não) à pesquisa, **você pode – e deve – denunciar essas atitudes.**