

Protocolo de Prevenção, Enfrentamento e Repressão ao Assédio e a Outras Formas de Violência no XXI Encontro Nacional da Anpof

RESUMO

Este protocolo estabelece diretrizes para prevenção, identificação, notificação, apuração e sanção de casos de assédio moral, assédio sexual, discriminação e outras formas de violência no XXI Encontro Nacional da ANPOF. O documento define conceitos, descreve medidas preventivas, específica canais e fluxos de denúncia, prevê medidas cautelares e sanções, e assegura confidencialidade, imparcialidade e não revitimização, em conformidade com a legislação brasileira e com boas práticas internacionais.

SUMÁRIO

1. Introdução
2. Objetivos
3. Âmbito de aplicação
4. Definições e conceitos
5. Princípios gerais
6. Medidas de prevenção
7. Canais e procedimentos de notificação
8. Fluxo de atendimento e apuração
9. Medidas cautelares
10. Sanções e medidas corretivas
11. Confidencialidade, imparcialidade e não revitimização
12. Disposições finais

Referências

Anexos

1. INTRODUÇÃO



O XXI Encontro Nacional da ANPOF se configura como um espaço de produção e circulação de conhecimento que deve ser seguro, inclusivo e livre de qualquer forma de assédio, discriminação ou violência. Reconhecendo a pluralidade inerente à comunidade filosófica, este protocolo destina-se a orientar e proteger professoras, professores, pesquisadores, pesquisadoras e estudantes de graduação e pós-graduação de todos os gêneros, identidades de gênero, orientações sexuais, faixas etárias, raças, etnias e posições hierárquicas institucionais. A existência de um protocolo nítido e acessível contribui para: (i) estabelecer expectativas de conduta; (ii) prevenir ocorrências de assédio; (iii) encorajar a participação de grupos historicamente sub-representados; e (iv) oferecer instruções objetivas à Organização para lidar com incidentes de forma ágil e adequada.

Este protocolo foi elaborado com base em experiências nacionais e internacionais, incluindo modelos de associações científicas, universidades e redes de enfrentamento ao assédio, adaptados ao contexto institucional e jurídico brasileiro e à ambiência da ANPOF.

2. OBJETIVOS

Este protocolo tem por objetivos:

a) prevenir e combater o assédio moral, o assédio sexual, a discriminação e outras formas de violência no XXI Encontro Nacional da ANPOF;

b) definir conceitos, procedimentos e responsabilidades para identificação, notificação, apuração e sanção de condutas inadequadas;

c) garantir atendimento humanizado, confidencial e ágil às pessoas em situação de vulnerabilidade, com vistas à proteção de sua integridade física, psíquica e moral;

d) assegurar o devido processo, a imparcialidade, a confidencialidade e a não revitimização das pessoas envolvidas;

e) promover cultura institucional de respeito, diversidade e equidade nos espaços do encontro.

3. ÂMBITO DE APLICAÇÃO



Este protocolo aplica-se a todas as pessoas que participam do XXI Encontro Nacional da ANPOF, incluindo:

• participantes (ouvintes, estudantes, pesquisadoras/es, professoras/es);
• palestrantes, debatedoras/es, avaliadoras/es e membras/os de comitês científicos;
• Equipe organizadora, equipe operacional, monitoras/es, voluntárias/os e prestadoras/es de serviço;
• representantes de agências de fomento, patrocinadoras/es e expositoras/es.

O protocolo vale para todas as atividades oficiais e espaços relacionados ao evento, incluindo sessões científicas, intervalos, coquetéis, jantares, atividades culturais, deslocamentos organizados e quaisquer outras interações no âmbito do encontro, estendendo-se aos espaços de hospedagem e alojamento alocados pela Anpof.

4. DEFINIÇÕES E CONCEITOS

4.1 Assédio moral

Conduta abusiva, reiterada ou não, por meio de palavras, atos ou omissões, que exponha a pessoa a situações humilhantes, constrangedoras, intimidatórias ou degradantes, no contexto do evento, podendo ocorrer de forma verbal, escrita, simbólica ou por meio de ações que afetem a dignidade, a integridade psíquica ou o desempenho acadêmico e profissional. Engloba o assédio moral horizontal (praticado entre pares de mesmo nível), vertical descendente (praticado por docentes, orientadoras/es ou superioras/es sobre discentes ou subordinadas/os), vertical ascendente (praticado por grupos sobre docentes) e organizacional.

4.2 Assédio sexual

Qualquer conduta de natureza sexual não desejada, incluindo insinuações, propostas, convites, comentários, gestos, exibição de material pornográfico (e chantagem decorrente da recusa), contato físico indesejado, perseguição e outras formas de constrangimento com conotação sexual, independentemente do sexo, gênero ou orientação sexual das pessoas envolvidas.

4.3 Discriminação

Tratamento desigual, prejudicial ou ofensivo baseado em características como raça, cor, etnia, origem nacional ou regional, religião, idade, deficiência, aparência física,

condição socioeconômica, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, situação migratória, neurodivergência, entre outras.

4.4 Outras formas de violência
Incluem-se ameaças, perseguição, difamação, exposição não consentida de imagem ou voz, gravações ou fotografias sem autorização, boicote acadêmico, interrupção sistemática e coordenada de sessões voltada ao silenciamento de expositoras/es, desqualificação sistemática da capacidade intelectual fundamentada em preconceitos, retaliação por denúncia e qualquer conduta que crie ambiente intimidador, hostil ou ofensivo.

No que tange ao debate filosófico, a dissidência teórica, a veemência retórica e a crítica conceitual rigorosa constituem elementos estruturantes e legítimos das tradições filosóficas e da vida acadêmica, não configurando, por si sós, formas de assédio. Entretanto, a liberdade de pensamento não ampara o emprego de ataques pessoais dirigidos à pessoa do/a interlocutor/a (falácias ad hominem abusivas), a ridicularização pública, a elevação desmedida de tom com intuito intimidatório, o deboche ostensivo ou práticas discursivas articuladas para humilhar e silenciar pesquisadoras/es em estágio inicial ou com vulnerabilidades. A ausência de intenção explícita de ofender não descaracteriza a infração: brincadeiras, piadas depreciativas e "elogios" de teor sexual, racista ou discriminatório são terminantemente vedados.

4.5 Participante
Qualquer pessoa presente no evento, nos termos do item 3.

5. PRINCÍPIOS GERAIS
A aplicação deste protocolo observa os seguintes princípios:

a) dignidade da pessoa humana e proteção integral à integridade física, psíquica e moral;

b) igualdade e não discriminação, com atenção a relações de poder assimétricas, como hierarquia acadêmica, orientação filosófica, sexo, gênero, expressão ou identidade de gênero, raça, classe, idade, neurodivergência e deficiência;

c) confidencialidade, resguardando a identidade e a privacidade das pessoas envolvidas, nos limites da lei;

d) imparcialidade e devido processo, assegurando ampla defesa e contraditório nas etapas de apuração;

e) não revitimização, evitando a exposição desnecessária da pessoa denunciante e a repetição indevida do relato dos fatos;

f) celeridade, com tramitação ágil das notificações e medidas protetivas;

g) transparência institucional, com divulgação clara do protocolo antes e durante o evento.

h) priorização do acolhimento em primeiro lugar, centralizando a escuta humanizada e o amparo psicossocial da pessoa atingida, ação que se configura como etapa prioritária e autônoma, cuja realização independe da instauração, da marcha ou do desfecho formal de qualquer procedimento apuratório.

6. MEDIDAS DE PREVENÇÃO

6.1 Divulgação do protocolo

O protocolo deverá ser:

• publicado no site oficial do evento e da instituição;
• disponibilizado no ato da inscrição, com aceite obrigatório pelas/os participantes;
• divulgado em e-mails de confirmação, programas e materiais de divulgação;
• apresentado em momento de abertura do evento.

6.2 Capacitação e sensibilização

A organização deverá promover, sempre que possível:

• capacitação das equipes, voluntários e membros de comitês sobre prevenção ao assédio e atendimento a denúncias;
• ações de sensibilização, como informes e circulação de notícias sobre diversidade, equidade e cultura de respeito.

6.3 Estrutura de apoio durante o evento

Deverão ser disponibilizados:

• Ponto de Apoio: espaço físico identificado, com equipe treinada para acolhimento inicial;
• canais de denúncia: formulário online, com opção anônima, e-mail específico, telefone e/ou WhatsApp dedicado e possibilidade de denúncia presencial;
• lista de contatos de emergência, incluindo segurança do local, serviços de saúde, delegacias especializadas e disque-denúncia.

6.4 Código de conduta resumido
Um texto curto de código de conduta, contendo os principais compromissos e o link para o protocolo completo, deve constar em todas as comunicações do evento.

7. CANAIS E PROCEDIMENTOS DE NOTIFICAÇÃO

7.1 Quem pode notificar
Podem registrar notificação:

• a própria pessoa afetada;
• testemunhas ou terceiros com conhecimento direto ou indireto dos fatos, mediante consentimento expresso da pessoa afetada, salvo em casos de especial gravidade ou risco iminente.

7.2 Canais de notificação
A organização deverá manter, durante todo o evento:

• formulário online, com opção de envio anônimo: https://forms.gle/RK6oSjGm4RoNDrBh7

• e-mail específico: antiassedioanpof@gmail.com;

• telefone ou WhatsApp dedicado, com monitoramento contínuo: (48) 991831071;

• atendimento presencial no Ponto de Apoio: setor da Secretaria do Centro de Eventos.

7.3 Informações recomendadas na notificação
Sempre que possível, a notificação deve conter:

• descrição objetiva dos fatos: o quê, quando, onde e como;
• identificação das pessoas envolvidas, se conhecida;
• indicação de testemunhas ou provas disponíveis, como mensagens, gravações e registros;
• indicação de medidas de proteção desejadas.

A ausência de algum desses elementos não impede o registro da notificação.

7.4. Proteções ao ato de notificação:
• Vedação à retaliação: Constitui infração gravíssima a prática de quaisquer atos persecutórios, ameaças veladas, isolamento acadêmico, recusa de avaliações, perseguições institucionais ou comentários difamatórios direcionados contra pessoas atingidas, denunciantes, informantes, testemunhas ou membros atuantes da Comissão. Todo ato superveniente de retaliação acarretará a imediata instauração de procedimento sancionatório sumário e agravamento das penalidades.
• Garantia de boa-fé: Relatos, denúncias e depoimentos oferecidos de boa-fé, fundamentados em percepção razoável da realidade fática, não ensejarão qualquer espécie de responsabilização ou sanção administrativa à pessoa notificante, ainda que o procedimento apuratório venha a ser arquivado por insuficiência probatória.
• Repressão à denúncia caluniosa e má-fé: A formalização deliberada de comunicações sabidamente inverídicas, forjadas com intuito doloso de prejudicar a honra, imagem ou carreira de terceiros, caracteriza falta grave, sujeitando a pessoa responsável às penalidades regimentais do evento e aos respectivos desdobramentos cíveis e criminais por denunciação caluniosa ou crimes contra a honra.

8. FLUXO DE ATENDIMENTO E APURAÇÃO

8.1 Acolhimento inicial
Ao receber uma notificação, a equipe designada deverá:

• garantir a segurança imediata da pessoa afetada;
• ouvir de forma respeitosa, sem julgamentos, registrando o relato de maneira descritiva;
• informar sobre direitos, opções de encaminhamento e recursos disponíveis, como apoio psicológico, jurídico, segurança e saúde;
• resguardar a confidencialidade, compartilhando informações apenas com quem precisa conhecê-las para a apuração.

8.2 Avaliação inicial e medidas imediatas
A Comissão Responsável realizará avaliação preliminar para:

• verificar a pertinência da notificação ao âmbito deste protocolo;
• identificar necessidade de medidas protetivas imediatas, como afastamento cautelar da pessoa denunciada de sessões específicas, restrição de aproximação ou acompanhamento por segurança;
• decidir sobre a abertura de processo de apuração.

8.3 Apuração
A apuração deverá:

• ser conduzida por Comissão Responsável designada pela organização do Encontro;
• ouvir a pessoa denunciante, a pessoa denunciada e testemunhas, quando pertinente;
• coletar elementos de prova disponíveis, como mensagens, gravações e registros de acesso;
• observar prazos razoáveis, priorizando a celeridade sem prejuízo do devido processo.
Aconselha-se que a triagem inicial do fato a ser apurado não ultrapasse 12 (doze) horas.

8.4 Comissão Responsável
A Comissão Responsável será composta por, no mínimo, 6 (seis) pessoas indicadas pela diretoria da ANPOF;

A Comissão deverá ser composta por pessoas com formação em estudos de gênero, direitos humanos, mediação de conflitos ou áreas afins.

Deverá ser adotado regime de escala e rotação no atendimento para prevenir sobrecarga, resguardar a imparcialidade e impedir conflito de interesses (exigindo-se impedimento imediato de membra/o que possua laço de orientação, parentesco ou subordinação funcional com as partes envolvidas).

A Comissão poderá articular-se com Ouvidoria, Núcleo de Gênero, Comissão de Ética ou órgão equivalente da UFSC.

9. MEDIDAS CAUTELARES

Durante a apuração, a Comissão Responsável poderá adotar medidas cautelares, tais como:

• afastamento cautelar da pessoa denunciada de atividades específicas do evento;
• proibição de aproximação ou contato com a pessoa denunciante;
• acompanhamento por segurança em deslocamentos internos;
• restrição de acesso a determinados espaços ou sessões.

Em casos de especial gravidade, ameaça à integridade física ou risco iminente, a organização poderá acionar imediatamente a segurança do local e as autoridades competentes, priorizando a proteção da pessoa afetada.

10 SANÇÕES E MEDIDAS CORRETIVAS

Concluída a apuração, a Comissão Responsável elaborará relatório fundamentado, propondo medidas adequadas à gravidade dos fatos, que podem incluir:

• advertência verbal ou por escrito;
• exclusão do evento, sem direito a reembolso;
• impedimento de participação em futuras edições dos Encontros Nacionais da ANPOF ou em outras atividades da associação, por período determinado;
• comunicação à instituição e/ou Programa de Pós-Graduação de origem ou agência de fomento, para adoção de medidas disciplinares cabíveis;
• encaminhamento às autoridades competentes, quando houver indícios de crime.

As sanções deverão ser proporcionais, fundamentadas e comunicadas às partes, resguardados os limites legais de confidencialidade.

11. CONFIDENCIALIDADE, IMPARCIALIDADE E NÃO REVITIMIZAÇÃO

11.1 Confidencialidade

Todas as pessoas envolvidas na tramitação deste protocolo estão obrigadas a manter sigilo sobre as informações acessadas, exceto quando houver obrigação legal de comunicação às autoridades ou necessidade estrita para a apuração.

11.2 Imparcialidade

A Comissão Responsável atuará com imparcialidade, assegurando:

• tratamento respeitoso e igualitário a todas as partes;
• proteção à pessoa atingida;
• oportunidade de manifestação da pessoa denunciada;
• decisões fundamentadas nos elementos coligidos.

11.3 Não revitimização
Deverá ser evitada:

• exposição pública desnecessária da pessoa denunciante;
• repetição indevida do relato dos fatos;
• qualquer forma de represália, intimidação ou discriminação contra denunciante, testemunhas ou pessoas que apoiem a denúncia.

12 DISPOSIÇÕES FINAIS

12.1 Casos omissos
Os casos omissos neste protocolo serão resolvidos pela Comissão Responsável, em articulação com a comissão organizadora do XXI Encontro Nacional da ANPOF, observada a legislação vigente e os princípios aqui estabelecidos.

12.2 Vigência
Este protocolo entra em vigor na data de sua publicação e aplica-se a todos os momentos de realização do evento.

REFERÊNCIAS

1. Fontes nacionais e internacionais de referência:

• Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior (ANDES-SN — Cartilha e Protocolo de Combate aos Assédios);
• Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB — Resolução CONAD nº 19/2024);
• Latin American Studies Association (LASA — Anti-Harassment Policy);
• Asociación de Antropología del Estado Español (ASAEE — Protocolo contra el Acoso);
• Geek Feminism Wiki (Conference Anti-Harassment Policy Standard);
• London School of Economics (LSE / HALG — Anti-Harassment Guidelines);
• Linguistic Society of America (LSA — Code of Conduct for Events);

• Durham University (CES 2024 — Conference Code of Conduct).

2. Legislação federal administrativa:

• BRASIL. Lei Federal nº 14.540, de 3 de abril de 2023. Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública direta e indireta.

• BRASIL. Decreto Federal nº 12.122, de 30 de julho de 2024. Institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação.

3. Legislação penal brasileira:

• BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal Brasileiro): Art. 213 (Estupro), Art. 215-A (Importunação Sexual, incluído pela Lei nº 13.718/2018) e Art. 216-A (Assédio Sexual, incluído pela Lei nº 10.224/2001).

• BRASIL. Lei Federal nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989 (Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, com redação ampliada pela Lei nº 14.532/2023 para tipificar a injúria racial como crime de racismo).

ANEXO A — MODELO DE CÓDIGO DE CONDUTA RESUMIDO PARA DIVULGAÇÃO

O XXI Encontro Nacional da ANPOF compromete-se a proporcionar uma experiência livre de assédio para todas as pessoas, independentemente de gênero, identidade e expressão de gênero, orientação sexual, deficiência, aparência física, raça, cor, etnia, origem, idade, religião, condição socioeconômica ou qualquer outra característica pessoal ou social.

Não serão toleradas condutas de assédio moral ou sexual, discriminação, intimidação, perseguição, ameaças, violência física ou verbal, exposição não consentida de imagem ou voz, retaliação por denúncia ou qualquer comportamento que produza ambiente hostil, degradante ou ofensivo.

Participantes que violarem essas regras poderão ser advertidos, ter seu acesso restringido ou ser excluídos do evento, sem prejuízo de outras medidas institucionais e legais cabíveis.



Para acolhimento ou comunicação de ocorrência, contate: antiassedioanpof@gmail.com, (48) 991831071 ou dirija-se ao PONTO DE APOIO, no setor da Secretaria do Centro de Eventos.

ANEXO B — FORMULÁRIO DE NOTIFICAÇÃO

1. Dados de contato (opcional):
Nome: _____
E-mail: _____
Telefone: _____

2. Você deseja permanecer anônimo(a)?
( ) Sim
( ) Não

3. Descrição dos fatos (o quê, quando, onde e como):

4. Pessoa(s) envolvida(s), se conhecida(s):

5. Testemunhas ou provas disponíveis:

6. Medidas de proteção desejadas:

7. Outras informações relevantes:

ANEXO C — LISTA DE CONTATOS DE EMERGÊNCIA



Segurança do local: 3721-9555 e 3721-5050
Serviço de saúde mais próximo: Hospital Universitário
Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher (DEAM):
Rua Delminda Silveira, 811 – Agronômica
Florianópolis – SC – CEP: 88025-500
Telefone: (48) 3665-6528
Disque 180 — Central de Atendimento à Mulher
Disque 100 — Direitos Humanos
Apoio psicológico institucional: SAPSI - (48) 3721-9402; sapsi@contato.ufsc.br
Ouvidoria institucional:(48) 3721-9955; ouvidoria@contato.ufsc.br;
https://ouvidoria.ufsc.br/

Elaborado pela Comissão Organizadora do XXI Encontro Nacional da ANPOF