



GAIA
GRUPO DE ACOLHIMENTO
INCLUSÃO E APOIO
PSICOPEDAGÓGICO

PROFAS.:

Adriana Duarte
Beatriz Bertasso
Lenise Garcia
Mary Pires
Rita Pimenta

Sumário

I - APRESENTAÇÃO.....	1
II - CONTEXTO	1
III - O QUE É O GAIA	2
IV - DESAFIOS DE APRENDIZAGEM.....	3
V - DESAFIOS PSICOLÓGICOS	6
VI - BULLYING	9
VII - ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NA UNIVERSIDADE.....	10
VIII - ASSÉDIO SEXISTA.....	11
IX - ASSÉDIO POR ORIENTAÇÃO SEXUAL.....	12
X - ASSÉDIO POR EXPRESSÃO OU IDENTIDADE DE GÊNERO	12
XI - QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO NA PESSOA AFETADA?.....	13
XII - COMO AGIR DIANTE DE UMA SITUAÇÃO DE ASSÉDIO?.....	13
XIII - RACISMO, PRECONCEITO RACIAL E DISCRIMINAÇÃO RACIAL.....	14
XIV - CAPACITISMO.....	17
XV - QUAIS NORMATIVAS EXISTEM PARA AMPARAR?.....	18
XVI - CONCLUSÃO.....	19
XVII - AGRADECIMENTOS.....	20
XVIII - CONTATOS ÚTEIS	20

I – APRESENTAÇÃO

A Facamp tem como um de seus valores “formar cidadãos ativos e conscientes, dotados de espírito crítico, criatividade e respeito ao próximo”. A ONU tem, entre os dezessete ODS (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável), o de número 4, que determina: “educação de qualidade: assegurar a educação inclusiva, equitativa, de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos”.

Com a criação do GAIA (Grupo de Acolhimento, Inclusão e Apoio psicopedagógico da FACAMP), consolidam-se, ainda mais, as práticas de educação inclusiva e o respeito à diversidade.

O objetivo deste GUIA é fornecer informação sobre o Programa de Educação Inclusiva da FACAMP para toda a comunidade (docentes, discentes, funcionários, direção e famílias) e detalhar os procedimentos a serem tomados quando se identificar a necessidade de intervenção.

II – CONTEXTO

Na condição de cidadãos, buscamos uma sociedade inclusiva, respeitosa e tolerante. As grandes mudanças ocorrem através de pequenas ações no dia a dia, e o ensino superior tem como responsabilidade fomentar a conscientização de temas relevantes à sociedade.

O Programa de Educação Inclusiva da Facamp está baseado na resolução 09/03/2022 - CDF n. 014/2022 e é respaldado pela legislação brasileira:

- Lei n. 7.853/89, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre a política nacional para integração da pessoa portadora de deficiência. O decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999, regulamenta essa lei.
- Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei n. 9.394/96), que define a educação especial como educação escolar, oferecida preferencialmente na rede regular de ensino, para educandos portadores de necessidades educacionais especiais, e estabelece como escolas e instituições de educação profissional oferecerão apoio especializado para atender àquelas necessidades conforme demanda discente específica.
- O Estatuto da Pessoa com Deficiência - lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015. É de particular importância o capítulo IV - “Do direito à educação”. Lá consta: “Art. 27. A educação constitui direito da pessoa com deficiência, assegurados sistema educacional inclusivo em todos os níveis e aprendizado ao longo de toda a vida, de forma a alcançar o máximo desenvolvimento possível de seus talentos e habilidades físicas, sensoriais, intelectuais e sociais, segundo suas características, interesses e necessidades de aprendizagem”; e ainda “XIII - acesso à educação superior e à educação profissional e tecnológica em igualdade de oportunidades e condições com as demais pessoas”.

Segundo dados do INEP/MEC, dos 9,4 milhões de alunos matriculados no ensino superior nos últimos dez anos (2012-2022), 79 mil apresentam necessidades especiais, cerca de 0,8% do total¹.

III – O QUE É O GAIA

O Grupo de Acolhimento, Inclusão e Apoio Psicopedagógico (GAIA) tem como missão promover um ambiente acadêmico inclusivo, livre de assédio e discriminação e adaptável às necessidades especiais de estudantes neurodiversos. O GAIA é formado por docentes do Plantão de Carreiras, das Oficinas de Competências, do NAP (Núcleo de Apoio Psicopedagógico) e do NEI (Núcleo de Educação Inclusiva). O NAP e NEI se fundiram, dando origem ao GAIA – FACAMP.

O Programa de Educação Inclusiva, do GAIA - FACAMP, é constituído por um conjunto de ações e atividades voltadas para o atendimento de estudantes com necessidades educacionais especiais, entre os quais figuram estudantes com deficiência e estudantes com desafios de aprendizagem. O Programa visa a garantir-lhes a acessibilidade aos ambientes e atividades acadêmicas, condição necessária para sua formação humana, cidadã e profissional.

Objetivos do GAIA:

- Configurar a política institucional de inclusão social e acadêmica de pessoas com necessidades educacionais especiais, entre elas as pessoas portadoras de algum tipo de deficiência;
- Atender ao estabelecido pela legislação brasileira no que se refere à política de inclusão e proteção dos direitos de pessoas com necessidades educacionais especiais;
- Providenciar recursos pedagógicos e de acessibilidade que eliminem as barreiras para a plena participação de estudantes com necessidades especiais na rotina da comunidade acadêmica, conforme suas demandas específicas;
- Orientar e capacitar docentes e colaboradores que, no exercício de suas funções, devem lidar diretamente no atendimento de estudantes com necessidades educacionais especiais.
- Atuar na prevenção do assédio moral e sexual, bullying e discriminação racial e de gênero. Colaborar com a ouvidoria na identificação e tratamento de casos de assédio, bullying e discriminação.
- Ofertar acolhimento psicológico para todos os estudantes da FACAMP por meio do plantão de carreiras e oficinas de saúde mental.

¹ Disponível em: <<https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/pesquisas-estatisticas-e-indicadores/censo-da-educacao-superior>>. Acesso em: 23 out. 2023.

IV – DESAFIOS DE APRENDIZAGEM

1. Baixa ou nenhuma acuidade visual
2. Deficiência auditiva
3. Paralisia cerebral (PC)
4. Transtornos funcionais específicos, como dislexia, disortografia, disgrafia, discalculia, transtorno de atenção e hiperatividade, entre outros
5. Outras necessidades físicas que dificultem a locomoção (mobilidade reduzida).
6. Transtorno do espectro autista (TEA)

Dislexia²: é caracterizada pela dificuldade de aprendizado, e o domínio da linguagem é o principal déficit dessa condição.

1. Dislexia visual: é a dificuldade de leitura resultante de problemas visuais ou de distúrbios do processamento visual.

2. Dislexia auditiva: é a incapacidade de identificar os sons básicos de uma língua da maneira correta. O indivíduo demonstra dificuldade de compreender pessoas que falam rápido, sotaques acentuados, instruções faladas, conversa paralela e distinguir uma sílaba com som semelhante da outra. O disléxico não consegue compreender totalmente o que ele está ouvindo, ele também tem dificuldade de reproduzir palavras e sílabas.

3. Dislexia mista: é caracterizada pela união dos sintomas da dislexia visual e dislexia auditiva. O disléxico não consegue ler um texto adequadamente nem compreender sons, palavras e sotaques.

Sintomas de dislexia em adultos:

- Dificuldade de seguir instruções faladas ou escritas;
- Não pronunciar todas as sílabas de uma palavra;
- Dificuldade para ler mapas e seguir indicações de direção;
- Demorar para fazer cálculos de cabeça;
- Déficit na gestão de tempo no dia a dia;
- Dificuldade de concentração;
- Demora para concluir a leitura de um livro, relatórios, gráficos etc.

Disortografia³: é um transtorno de aprendizagem específico que se manifesta em dificuldades na escrita, especialmente na gramática.

Alguns sinais da disortografia:

² Disponível em: <<https://www.psitto.com.br/blog/tipos-de-dislexia>>. Acesso em: 23 out. 2023.

³ Disponível em: <<https://institutoneurosaber.com.br/sinais-de-disortografia>>. Acesso em: 23 out. 2023.

- Caligrafia ilegível;
- Escrita lenta e trabalhosa;
- Mistura de letras de forma e cursivas;
- Espaçar letras e palavras de maneira estranha;
- Grandes dificuldades ortográficas e gramaticais;
- Uso de pontuações incorreta;
- Frases contínuas e falta de quebras de parágrafo;
- Problemas para organizar as informações ao escrever.

Disgrafia⁴: indica dificuldades nas habilidades de escrita, em particular na forma gráfica.

A caligrafia de uma pessoa com disgrafia é muito ilegível. Quando precisa registrar rapidamente as informações por escrito, produz uma escrita desajeitada, confusa e ilegível, até para ela própria.

A pessoa com disgrafia tem o direito de adaptar a sua escrita na escola e escrever em letras maiúsculas ou no computador.

Discalculia⁵: prejudica a habilidade de refletir, avaliar, pensar ou raciocinar as tarefas que envolvem conceitos matemáticos e números.

Sintomas:

- Usar os dedos para contar soluções matemáticas;
- Problemas para recordar fatos matemáticos básicos;
- Dificuldade em vincular números e símbolos a quantidades e direções;
- Dificuldade em entender o dinheiro (dificuldade com troco);
- Impossibilidade de ler a hora em um relógio analógico;
- Dificuldade para distinguir imediatamente direita de esquerda;
- Problemas no reconhecimento de padrões e números de sequência;
- Dificuldade em entender valores;
- Problemas para escrever números claramente ou colocá-los na ordem correta;
- Problemas com frações e com medidas;
- Dificuldade em acompanhar a pontuação em jogos esportivos.

Transtorno de déficit de atenção com hiperatividade (TDAH)⁶: caracteriza-se por sintomas de desatenção, inquietude e impulsividade.

Sintomas:

- Desatenção para atividades do cotidiano e do trabalho, bem como com a memória (são muito esquecidos);
- São inquietos (parece que só relaxam dormindo), vivem mudando de uma atividade para outra e são impulsivos;
- São frequentemente considerados “egoístas”;

⁴ Disponível em: <<https://institutoneurosaber.com.br/entenda-os-transtornos-de-escrita-disgrafia-e-disortografia/>>. Acesso em: 23 out. 2023.

⁵ Disponível em: <<https://institutoinclusaobrasil.com.br/dicas-uteis-sobre-discalculia/>>. Acesso em: 23 out. 2023.

⁶ Disponível em: <<https://tdah.org.br/sobre-tdah/o-que-e-tdah/>>. Acesso em: 23 out. 2023.

- Outros problemas associados, tais como o uso de drogas e álcool, ansiedade e depressão.

Transtorno do Espectro Autista (TEA)⁷: caracterizado por alterações das funções do neurodesenvolvimento, que podem englobar alterações qualitativas e quantitativas da comunicação, seja na linguagem verbal ou não verbal, na interação social e do comportamento.

Sinais e sintomas de autismo no adulto:

- Dificuldades na interação e socialização;
- Funcionamento e hiperfoco;
- Ações repetitivas;
- Dificuldade de reconhecer expressões faciais, sinais de comunicação não verbal, regras sociais, piadas, indiretas e sarcasmo;
- Formulam respostas diretas e atípicas durante conversas;
- Têm dúvidas na hora de iniciar interações, ainda que, para os outros, estas sejam consideradas simples;

Sinais e sintomas de autismo no adulto:

- Impossibilita que o indivíduo divida a sua atenção entre dois estímulos ou dois pensamentos;
- Podem ter sensibilidade a informações sensoriais, como música alta, luzes ofuscantes, conversa paralela, um ou mais cheiros distintos, toques, entre outros. Este não é um sintoma presente em todos os casos, mas, quando existe, pode elevar estresse e desencadear crises.
- As crises no autismo são caracterizadas por momentos de extrema agitação e agressividade.
- No caso de adultos, as crises podem se manifestar através da ansiedade em situações desconhecidas ou estressantes, principalmente durante momentos de socialização.
- Eles também podem ficar em silêncio, retraindo-se do mundo à sua volta.
- Dentro do espectro, são identificados graus que podem ser leves e com total independência, apresentando discretas dificuldades de adaptação, até níveis de total dependência para atividades cotidianas ao longo de toda a vida.

ACOMODAÇÕES

1. Baixa ou nenhuma acuidade visual: permitir gravações das aulas; utilização de softwares, como Dosvox e JAWS; disponibilizar materiais didático-pedagógicos com letras aumentadas; assessorar na leitura de provas; disponibilizar lupas ou lunetas, se solicitado.

⁷ Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2022/abril/tea-saiba-o-que-e-o-transtorno-do-espectro-autista-e-como-o-sus-tem-dado-assistencia-a-pacientes-e-familiares>>. Acesso em: 23 out. 2023.

2. Deficiência auditiva: disponibilizar software de tradução de libras, reservar espaço adequado para realização de provas. A correção da prova escrita deve ser flexibilizada, valorizando o conteúdo semântico.

3. Paralisia cerebral (PC): orientação geral: adaptar espaços físicos a suas necessidades específicas; providenciar materiais didático-pedagógicos especiais, conforme as necessidades de cada caso.

4. Transtornos funcionais específicos, como dislexia, disortografia, disgrafia, discalculia, transtorno de atenção e hiperatividade, entre outros: leitura de provas; reservar espaço adequado para realização de provas; flexibilizar em relação ao volume de conteúdo, priorizando o essencial; flexibilizar, nas avaliações, a exigência em relação ao tempo disponibilizado; oferecer mais tempo para atividades de aprendizagem que envolvem leitura ou cálculos; permitir que se realize a gravação das aulas; indicar material audiovisual sobre os conteúdos curriculares.

5. Outras necessidades físicas que dificultem a locomoção (mobilidade reduzida): disponibilizar: rampas de acesso; banheiros adaptados; carteiras adaptadas, conforme necessidades específicas; observação das normas pertinentes da ABNT.

6. Transtorno do Espectro Autista (TEA): o laudo profissional especificará as necessidades de acomodação da(o) aluna(o).

Para garantir o acesso às acomodações necessárias ao desafio de aprendizagem, a(o) aluna(o) precisa enviar ao GAIA (gaia@facamp.com.br) o laudo profissional (neurologista, neuropsicóloga/o psiquiatra, psicopedagoga/o) que especifique, de forma clara, as necessidades de acomodação.

V – DESAFIOS PSICOLÓGICOS

O contexto pós-pandemia trouxe um aumento significativo de estudantes universitários com problemas de saúde mental. Um estudo da Organização Mundial da Saúde (World Mental Health Survey) apontou que 35% dos universitários de diversos países apresentavam sintomas de ansiedade ou depressão⁸. No Brasil, esse número pode chegar a 48%.

Um dos serviços prestados pelo GAIA é o acolhimento, apoio e encaminhamento das questões emocionais que a(o)s aluna(o)s apresentem. As questões psicológicas mais comuns que a(o)s aluna(o)s apresentam são a depressão e transtornos de ansiedade, e algumas(uns) aluna(o)s são acompanhada(o)s por médicos e utilizam medicação. O GAIA não oferece atendimento psicológico breve.

⁸ Disponível em: <<https://revistaensinosuperior.com.br/2023/02/03/35-dos-estudantes-tem-problemas-de-saude-mental/>>. Acesso em: 23 out. 2023.

Para ser atendida(o) por uma profissional do GAIA, é necessário agendar um horário pelo e-mail: gaia@facamp.com.br

SINAIS DE ALERTA⁹

É importante estar atento a manifestações que sinalizem dificuldades ou crises, além de saber como e para onde encaminhar os casos.

Fique atenta(o) para:

Mudanças súbitas de humor, de comportamento e/ou de desempenho acadêmico são alguns dos sinais a que se deve prestar atenção, além de relatos de colegas. É preciso avaliar se os sinais observados estão ou não associados a uma situação pontual. Se as mudanças não forem isoladas, pode ser um indício de que a(o) aluna(o) está em algum nível de risco e, neste caso, oferecer ajuda pode fazer a diferença.

Físico:

- Deterioração da higiene pessoal.
- Perda ou ganho extremo de peso.
- Comportamento divergente do padrão do grupo.
- Manifestações de ansiedade excessiva ou pânico.
- Ocorrências frequentes de doenças, ferimentos ou marcas no corpo.

Comportamental:

- Manifestações de raiva, impulsividade ou irritabilidade.
- Demonstrações de apatia.
- Choro frequente.
- Isolamento.
- Declarações indicadoras de sofrimento e expressões de desesperança.
- Relatos de pessoas próximas ao estudante sobre suas dificuldades pessoais.

Acadêmico:

- Aumento de faltas às aulas, atrasos na entrega de trabalhos e não comparecimento às provas.
- Perda de qualidade de trabalhos realizados.
- Solicitações frequentes de prorrogação de prazos por perda e/ou faltas com ou sem justificativa.
- Declarações de conteúdo mórbido ou perturbador em provas, anotações ou no ambiente virtual.
- Demonstrações de agressividade contra membro(s) da turma ou do grupo de trabalho.

⁹ Disponível em: <https://www.sae.unicamp.br/portal/images/guia_boas_praticas_univesidade_2020.pdf>. Acesso em: 23 out. 2023.

O que fazer?

Ao identificar um ou mais sinais, enfatize a(o) aluna(o) a importância de buscar ajuda o mais brevemente possível: com a família; GAIA (gaia@facamp.com.br); coordenador(a) do curso, ligar para o CVV (188); Pronto-socorro/Psiquiatria/HC Unicamp Telefone: (19 3521-8773)

Mostrar-se disponível para amparar um(a) estudante em risco. Ou seja, demonstre que percebe que algo talvez não esteja bem, comunicando-se com ela(e) de forma acolhedora e informando a respeito dos suportes acima descritos.

Em um segundo contato, a sugestão é perguntar como está se sentindo, se buscou o(s) apoio(s) sugerido(s) ou solicitar notícias por meio de colegas.

Ao contrário do que muitos pensam, ao abordar a(o) estudante, a(o) professor(a), funcionária (o) ou colega não vai tornar o problema maior do que ele já é.

Vale destacar que não é necessário aprofundar as questões ao conversar com a(o) estudante; recomenda-se uma abordagem breve, respeitosa e de caráter informativo.

Alguns exemplos de como começar uma conversa com um(a) estudante:

- "Recentemente, percebi que você parece meio desanimada(o)..."
- "Tenho notado sua ausência ultimamente."
- "Como as coisas estão indo para você?"
- "Como você está se sentindo?"
- "O que posso fazer para ajudá-la (o)?"
- "Você gostaria de conversar com alguém do GAIA?"

Algumas dicas de comunicação

Ouçã com atenção e empatia

Permita que a(o) estudante se expresse com liberdade, oferecendo escuta atenta e buscando entender sua percepção.

Expresse preocupação e demonstre cuidado

Faz diferença para a(o) estudante saber que alguém se importa com ela(e), mas tenha em mente que o cuidado prestado pela(o) professor(a), colega ou funcionária(o) na unidade de ensino caracteriza-se como um apoio pontual, não especializado.

Respeite o silêncio

Lembre-se de que algumas pessoas levam mais tempo do que outras para processar ideias e sentimentos.

Evite julgamentos

Não expresse opinião pessoal nem tente diagnosticar o problema do estudante.

Respeite o espaço da(o) estudante em risco

Talvez a(o) estudante não se sinta à vontade para lhe contar o que está acontecendo, mas ela(e) precisa saber como buscar ajuda.

Seja acolhedor(a)

A demonstração de cordialidade e de disponibilidade proporciona ao estudante uma sensação de esperança e colaboração.

Faça perguntas abertas

Essa conduta possibilita ao ouvinte reunir informações sobre a(o) estudante, especialmente sobre o que ela(e) pensa, sobre como ajudá-la(o) e, ainda, fazê-la(o) se sentir ouvida(o).

VI – BULLYING

BULLYING¹⁰

“Corresponde à prática de atos de violência física ou psicológica, intencionais e repetidos, cometidos por um ou mais agressores contra uma determinada vítima.”

O agressor tem consciência dos seus atos e de que suas vítimas não gostam de suas atitudes, mas agride como forma de autoafirmação para se destacar entre seu grupo. Assim, os agressores pensam que serão mais populares e sentem o poder com esses atos.

Geralmente, as vítimas do *bullying* têm vergonha e medo de falar sobre as agressões que estão sofrendo e, por isso, permanecem caladas.

Se professores e colegas perceberem alguma diferença no comportamento, é importante conversar com a(o) aluna(o) e encaminhar o caso para o GAIA e ouvidoria.

Na sala de aula, os professores devem coibir a prática de *bullying* e devem informar a coordenação do curso e o GAIA, se houver casos dessa prática.

Tipos de bullying

- Cyberbullying: quando o *bullying* ocorre por meio das tecnologias da informação, ou na internet (redes sociais, e-mails, grupos de WhatsApp) etc.).
- Verbal: quando o bullying acontece por meio de palavras de baixo calão, apelidos e insultos.
- Moral: associado ao *bullying* verbal, ele ocorre através de boatos, difamações e calúnias.
- Físico: quando o *bullying* envolve agressões físicas, seja empurrar, bater, chutar etc.
- Psicológico: quando o *bullying* envolve aspectos que afetam o psicológico, por exemplo, chantagem, manipulação, exclusão, perseguição etc.
- Material: quando o *bullying* é definido por ações que envolvem roubo, furtos e destruição de objetos pertencentes a alguém.

¹⁰ Disponível em: <<https://www.todamateria.com.br/bullying/>>. Acesso em: 23 out. 2023.

- Sexual: nesse caso, o *bullying* é cometido por meio de abusos e assédios sexuais.

Legislação no Brasil

Bullying: é crime. Se o praticante for maior de idade, poderá ser preso e ter que pagar indenização; se for menor, sofrerá sanções disciplinares estabelecidas pelo ECA (Estatuto da Criança e Adolescente) e os responsáveis pelo menor poderão ser condenados a pagar indenização por danos morais¹¹.

Se você sofrer *bullying* ou perceber que alguém está sofrendo ou atacando, comunique o GAIA (gaia@facamp.com.br) e a Ouvidoria Facamp (ouvidoria@facamp.com.br).

VII - ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NA UNIVERSIDADE

O assédio moral¹² é uma violência psicológica praticada de maneira sistemática, abusiva e reiterada com o objetivo de prejudicar alguém no ambiente da universidade, podendo ser realizada por superiores hierárquicos (professores, orientadores) e/ou colegas, alunos(as) e funcionários(as).

Ele é constituído por gestos, comportamentos, olhares e palavras, que podem se materializar, por exemplo:

- Na criação de um ambiente de convivência intimidante, hostil e ofensivo;
- No isolamento, desqualificação ou críticas ao desempenho profissional e/ou acadêmico para provocar humilhação;
- Na vigilância excessiva, prejudicando a autonomia do estudante.

O assédio sexual¹³ se constitui em atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites inconvenientes, humilhação, insulto ou intimidação da vítima no ambiente no contexto das atividades universitárias. O assédio pode se dar entre pares, assim como em relações hierárquicas, o que é ainda mais grave.

- Investidas verbais ou insinuações de caráter sexual;
- Olhares ou gestos lascivos que deixem a pessoa observada desconfortável;
- Contato físico deliberado, não solicitado e desnecessário, como tocar, esfregar, apertar ou beliscar;
- Exigência de favores sexuais em troca de orientação ou benefícios acadêmicos;
- Comentários depreciativos ou constrangedores sobre a aparência ou comportamento;
- Ameaças ou intimidações para forçar a(o) aluna(o) a aceitar determinadas condições de orientação ou avaliação;

¹¹Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/bullying-e-crime-e-cabe-processo-por-dano-moral/431723709#:~:text=Bullying%3A%20N%C3%A3o%20%C3%A9%20brincadeira%20%C3%A9,pagar%20indeniza%C3%A7%C3%A3o%20por%20danos%20morais>>. Acesso em: 23 out. 2023.

¹² Disponível em: <<https://valentereispessali.com.br/assedio-universidade-faculdade-direitos/>>. Acesso em: 23 out. 2023.

¹³ Disponível em: <<https://valentereispessali.com.br/assedio-universidade-faculdade-direitos/>>. Acesso em: 23 out. 2023.

- Pressão para que a(o) aluna(o) participe de atividades ou eventos que envolvam situações constrangedoras ou de cunho sexual;
- Discriminação baseada em gênero, incluindo a negação de oportunidades ou tratamento injusto;
- Isolamento ou ostracismo por parte do orientador ou do grupo de pesquisa;
- Tentativas de sabotar a carreira acadêmica da(o) aluna(o), como dificultar a publicação de artigos ou a obtenção de financiamento;
- Contato excessivo e inadequado fora do ambiente universitário, incluindo ligações, mensagens de texto ou convites para encontros.

Importante destacar que estão incluídos no conceito de violência contra mulher o assédio e a prática abusiva, motivados pela especificidade do gênero masculino e violência contra a mulher, que desrespeitem, de forma sistemática, a integridade física e/ou psicológica de uma mulher ou de um grupo de mulheres.

Fui assediada(o) ou presenciei casos de assédio sexual, o que fazer? Entre em contato com a ouvidoria ou com a coordenação do curso.

VIII - ASSÉDIO SEXISTA

O assédio sexista¹⁴ é definido como qualquer tipo de comportamento, intencional ou não, que seja discriminatório por causa de sexo ou gênero e que tenha o efeito de criar um ambiente intimidatório ou degradante.

Exemplos de assédio sexista:

- Usar humor sexista no ambiente acadêmico ou no ambiente de trabalho da universidade que seja ofensivo para a(s) pessoa(s);
- Atribuir tarefas baseadas em preconceitos sexistas. Por exemplo, que se destinem apenas projetos menos complexos e pouco visíveis para alguém por conta de seu sexo, gênero ou expressão de gênero;
- Ridicularizar/criticar as licenças de paternidade ou maternidade;
- Ignorar contribuições, comentários ou ações de trabalho, invisibilizando uma pessoa social e profissionalmente;
- Ridicularizar, usar expressões pejorativas ou menosprezar as habilidades e o potencial intelectual de uma determinada pessoa ou grupo por pertencer a um certo sexo, seja na sala de aula ou no ambiente profissional;
- Agredir fisicamente ou verbalmente para mostrar a superioridade de um sexo sobre o outro em corredores, festas, eventos culturais ou esportivos.

¹⁴ Disponível em: <https://educadiversidade.unesp.br/guia-de-prevencao-e-identificacao-do-assedio-sexual-sexista-por-orientacao-sexual-por-identidade-ou-expressao-de-genero/#O_que_e_assedio_sexual>. Acesso em: 23 out. 2023.

IX - ASSÉDIO POR ORIENTAÇÃO SEXUAL¹⁵

Qualquer conduta ou ação contra uma pessoa por causa de sua orientação sexual que possa ser considerada ofensiva, humilhante, violenta, intimidadora e que tenha o propósito ou efeito de ameaçar sua dignidade e criar um ambiente discriminatório ou degradante.

Exemplos de assédio com base na orientação sexual:

- Ignorar contribuições, comentários ou ações (excluir, não levar a sério);
- Tratar as pessoas desigualmente, com base em sua homossexualidade, bissexualidade ou identidade de gênero ou expressão de gênero;
- Fazer piadas de caráter homofóbico, lesbofóbico ou bifóbico no ambiente acadêmico ou no ambiente de trabalho da universidade que seja ofensivo para a(s) pessoa(s) receptora(s);
- Subestimar o trabalho que foi feito por causa de sua orientação sexual;
- Ridicularizar a pessoa em relação à sua orientação sexual;
- Dirigir-se às pessoas de maneira ofensiva.

X - ASSÉDIO POR EXPRESSÃO OU IDENTIDADE DE GÊNERO¹⁶

Qualquer comportamento ou conduta que, por razões de expressão ou identidade de gênero, seja feita com o propósito ou efeito de violar a dignidade e criar um ambiente intimidador, hostil, degradante, ofensivo ou segregado.

Exemplos de assédio por expressão de gênero:

- Recusar-se a nomear uma pessoa trans como ela deseja ou deliberadamente usar artigos ou pronomes que não correspondam ao gênero com o qual ela se identifica;
- Expulsar e/ou questionar pessoas com expressões ou identidades de gênero não normativas por estarem em certo banheiro/vestiário;
- Fazer “piadas” transfóbicas ou interfóbicas no ambiente acadêmico ou no ambiente de trabalho da universidade que sejam ofensivas para a(s) pessoa(s) receptora(s);
- Subvalorizar as capacidades, as habilidades e o potencial intelectual da pessoa em relação à sua expressão ou identidade de gênero, ignorando ou excluindo suas contribuições, comentários ou ações em razão de sua expressão ou identidade de gênero.

¹⁵ Disponível em: <https://educadiversidade.unesp.br/guia-de-prevencao-e-identificacao-do-assedio-sexual-sexista-por-orientacao-sexual-por-identidade-ou-expressao-de-genero/#O_que_e_assedio_sexual>. Acesso em: 23 out. 2023.

¹⁶ Disponível em: <https://educadiversidade.unesp.br/guia-de-prevencao-e-identificacao-do-assedio-sexual-sexista-por-orientacao-sexual-por-identidade-ou-expressao-de-genero/#O_que_e_assedio_sexual>. Acesso em: 23 out. 2023.

XI - QUAIS AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO NA PESSOA AFETADA?¹⁷

- Sentimento de culpa pela sensação de que ela fez algo para merecer o assédio ou por não haver feito o suficiente para pará-lo;
- Confusão, ideia de que algo não “encaixa” ou está ruim;
- Desconforto, baixa autoestima, irritabilidade, desânimo, sentimentos de impotência, ira, ansiedade e quadros depressivos;
- Abandono de estudos ou trabalho;
- Problemas de concentração e atenção, dificuldade para o rendimento acadêmico e desempenho das tarefas do trabalho;
- Problemas de hiperatividade e hipervigilância que podem causar insônia, pesadelos, enxaquecas, problemas digestivos e cutâneos;
- Medo de represálias (por exemplo, de suspensão, dificuldade na carreira profissional);
- Sobrecarga emocional e física.

XII - COMO AGIR DIANTE DE UMA SITUAÇÃO DE ASSÉDIO?¹⁸

Se você sofrer assédio:

- Analise a situação ou comportamento assim que possível: anote dados, como datas, locais e pessoas que foram testemunhas ou que conhecem a situação;
- Acumule provas: salve todos os e-mails e mensagens que você recebeu.
- Você pode confrontar seu perseguidor, desde que se sinta capaz disso. Diga a essa pessoa que comportamentos específicos não podem ser repetidos;
- Não mantenha o assédio em segredo. Conte o que está acontecendo às pessoas em quem você confia. Encontre suporte: ouvidoria (ouvidoria@facamp.com.br); GAIA (gaia@facamp.com.br); coordenação do seu curso.
- Tente descobrir se outras pessoas no mesmo ambiente também sofreram assédio.

Se você é uma testemunha ou conhecedor de uma situação de assédio:

- Ampare a vítima, seja empática(o);
- Não tente buscar motivos para o assédio. A culpa nunca é de quem sofreu o assédio.
- Informe a situação à ouvidoria (ouvidoria@facamp.com.br); ao GAIA (gaia@facamp.com.br); à coordenação do seu curso.

¹⁷ Disponível em: <https://educadiversidade.unesp.br/guia-de-prevencao-e-identificacao-do-assedio-sexual-sexista-por-orientacao-sexual-por-identidade-ou-expressao-de-genero/#O_que_e_assedio_sexual>. Acesso em: 23 out. 2023.

¹⁸ Disponível em: <https://educadiversidade.unesp.br/guia-de-prevencao-e-identificacao-do-assedio-sexual-sexista-por-orientacao-sexual-por-identidade-ou-expressao-de-genero/#O_que_e_assedio_sexual>. Acesso em: 23 out. 2023.

Se você é professor(a), sua atuação é especialmente importante:

- Na universidade e na sociedade, os/as professores/as desempenham um papel muito importante na vida dos jovens. Valorize sua profissão de educador, agindo com seriedade e ética;
- Se ouvir um relato por parte de um estudante vítima de assédio, ouça com respeito e sem fazer julgamentos;
- Não espere que outro caso aconteça. Ajude a tornar o ambiente mais saudável;
- Informe a coordenação, a ouvidoria (ouvidoria@facamp.com.br); o GAIA (gaia@facamp.com.br).
- Encontre informações sobre assédio no ambiente universitário;
- Observe cuidadosamente seus estudantes e o ambiente escolar.
- Fique atenta(o) a mudanças de comportamento e ofereça ajuda.

XIII - RACISMO, PRECONCEITO RACIAL E DISCRIMINAÇÃO RACIAL¹⁹

Racismo é um sistema de opressão estruturante das sociedades. Por meio da criação de uma hierarquia entre os grupos raciais, estabelece privilégios políticos, econômicos, sociais e simbólicos para um grupo em prejuízo dos demais. Pode também ser definido como um sistema ideológico de hegemonia racial.

Preconceito racial é uma opinião ou julgamento negativo previamente concebido a respeito de um determinado grupo racial, podendo ou não resultar em discriminação.

Discriminação racial é a materialização do racismo e do preconceito racial por meio de ação pessoal ou coletiva e de ações administrativas ou institucionais.

Atenção: Não existe estrutura de opressão contra pessoas brancas e, portanto, não existe racismo reverso ou racismo contra essas pessoas.

Crime de injúria racial x crime de racismo:

Conforme o art. 140, parágrafo 3º, do Código Penal, o crime de injúria racial ocorre quando há ofensa à honra ou à dignidade de uma pessoa com base em elementos de sua raça, cor, etnia, religião ou origem. O crime de injúria racial está sujeito à pena de multa e à pena de reclusão de 1 a 3 anos.

O crime de racismo ocorre quando há ofensa com a intenção de inferiorizar ou menosprezar todo um grupo ou coletividade étnico-racial, ainda que a ofensa seja dirigida a uma pessoa. Também se caracteriza como crime de racismo impedir que alguém exerça seus direitos, como impedir o acesso de alguém a estabelecimentos comerciais ou edifícios públicos ou privados sempre que esses atos forem baseados

¹⁹ Disponível em: <https://educadiversidade.unesp.br/guia-de-reconhecimento-orientacao-e-enfrentamento-aos-racismos/#Racismo_preconceito_racial_e_discriminacao_racial_qual_a_diferenca>. Acesso em: 23 out. 2023.

em elementos de raça, cor, etnia, religião ou origem. Os crimes de racismo estão sujeitos à pena de multa e à pena de reclusão.

Identificando o racismo no cotidiano acadêmico:

- Impedir a entrada de pessoas negras ou indígenas no *campus* ou nos prédios da Unidade acadêmica sem motivo aparente ou motivado por critério de cor ou raça: negra(o)s ou indígenas, estudantes ou não, frequentemente são impedida(o)s de entrar nesses locais ou têm seu acesso dificultado enquanto pessoas brancas, estudantes ou não, raramente são abordadas e/ou impedidas de entrarem nesses locais;
- Utilizar elementos das culturas negras ou indígenas como “fantasias” nos *campi*, festas, jogos e/ou competições estudantis ou acadêmicas;
- Confundir ou comparar estudantes negra(o)s e indígenas a outros estudantes negra(o)s ou indígenas pelo fato de pertencerem a mesma cor ou raça: essa “confusão” ou comparação representa uma das expressões simbólicas do racismo que impede que pessoas negras ou indígenas sejam entendidas como indivíduos singulares e múltiplos;
- Tocar os cabelos de pessoas negras ou indígenas sem autorização;
- Manifestações, identificadas ou anônimas, de exaltação à supremacia racial branca, como inscrições e pichações com referências ou símbolos nazistas ou de organizações supremacistas brancas em paredes, portas, murais, carteiras, cadeiras etc.;
- Utilizar elementos ou símbolos de organizações supremacistas brancas, como a Ku Klux Klan, nos *campi*, “fantasias” em festas, jogos, competições ou recepções estudantis ou acadêmicas;
- Uso de blackface (pintar-se de preto) em apresentações, “fantasias” em festas, jogos, competições ou recepções estudantis ou acadêmicas.
- Impedir a participação de estudantes negra(o)s ou indígenas em grupos de estudo, trabalho, estágio ou pesquisa;
- Apelidar estudantes negra(o)s ou indígenas de forma inferior e/ou humilhante que reforce estereótipos racistas;
- Insinuar ou afirmar que estudantes negras(o)s ou indígenas ingressaram na universidade apenas devido às cotas raciais;
- Deslegitimar a política de ação afirmativa de reserva de vagas;
- Insinuar ou afirmar que estudantes negras(o)s ou indígenas não têm a mesma capacidade intelectual que outra(o)s estudantes devido à sua cor/raça;
- Ignorar, diminuir ou romantizar a violência racial no histórico e na atualidade da sociedade brasileira;
- Declarar, em qualquer aspecto, que o crime de escravização foi benéfico ou necessário para a construção do país;
- Deslegitimar ou coibir questionamentos de estudantes sobre racismo e relações étnico-raciais nas teorias e práticas acadêmicas;

- Utilizar linguagem de cunho racista e discriminatório, como os termos “morena(o)”, “cor do pecado”, “mulata(o)”, “exótica(o)”, “índia(o)” e “tribo” ao abordar ou se referir a pessoas negras ou indígenas;
- Fazer comentários racistas e discriminatórios a respeito de aspectos físicos de pessoas negras ou indígenas;
- Fazer comentários que associem pessoas negras ou indígenas a situações humilhantes, degradantes e/ou criminosas;
- Avaliar estudantes negra(o)s ou indígenas por meio de critérios diferenciados, subjetivos ou não explícitos;
- Danificar ou destruir materiais de divulgação de eventos e discussão sobre racismo, como cartazes e cartilhas;
- Usar relações de trabalho ou amizade com negra(o)s ou indígenas para negar posicionamentos, falas e atitudes racistas: “tenho até amiga(o)s negra(o)s”; “tenho até orientanda(o)s indígenas”;
- Recusar participar de grupo, projeto ou coletivo liderado por pessoas negras ou indígenas;
- Fazer comentários como “volte para a sua aldeia” ou “volte pra África”;
- Bater na boca, produzindo sons, ao abordar ou se referir a pessoas indígenas, reforçando estereótipos vinculados a essas pessoas;
- Deslegitimar o pertencimento de pessoas indígenas que utilizam tecnologias desenvolvidas por outros grupos, como celulares.

Se você for vítima ou testemunha de racismo dentro da Facamp, recorra à coordenação do seu curso, à ouvidoria (ouvidoria@facamp.com.br) ou ao GAIA (gaia@facamp.com.br).

DENUNCIE SEMPRE!

XIV – CAPACITISMO

Capacitismo é a discriminação, principalmente, contra pessoas com deficiência (PCD). Consiste na presunção de que existe um padrão de corpo ideal e que não se encaixar nele torna as pessoas inaptas para exercer atividades na sociedade²⁰.

Como o capacitismo funciona?²¹

O capacitismo está presente na sociedade como um todo e em cada um de nós. Revela-se na exaltação repetida (na mídia, nos diferentes espaços e instituições) de padrões ideais de capacidade, que produzem uma ideia de normalidade e subjagam os corpos de pessoas que diferem de tal modelo (mulheres, pessoas negras, indígenas, idosas, LGBTQIA+ e com deficiência), considerando-os menos capazes. Embora tal repetição atinja cada um/a de nós, individualmente, constituindo modos de pensar, sentir e agir nas relações que estabelecemos com outras pessoas, são as pessoas com deficiência as que mais sofrem os efeitos do capacitismo, pela histórica redução da deficiência à incapacidade.

Exemplos de práticas anticapacitistas

- Organização dos ambientes arquitetônicos e virtuais considerando as variações corporais da comunidade acadêmica, para que pessoas com diferentes características funcionais possam participar;
- Banheiros inclusivos: tanto para pessoas com deficiência como também para a população LGBTQIA+;
- Uso de linguagem acessível: busca por objetividade e clareza nas interações presenciais e não presenciais, pois isso amplia as possibilidades de atenção e de concentração de todas as pessoas;
- Respeito ao tempo de fala: existem pessoas com diferentes tempos para compreender e comentar o que está sendo dito. Ao se manifestar, é importante pedir a palavra para evitar falar ao mesmo tempo que outra pessoa. Vozes simultâneas dificultam a compreensão;
- Corpos múltiplos, tempos diferentes: as pessoas têm diferentes modos de se manifestar/comportar em público, conforme suas necessidades, e todas elas precisam que seu espaço e tempo sejam respeitados;
- Acessibilidade como ponto de partida: pensar nos recursos de acessibilidade desde o início das ações/atividades/construções/ eventos aumenta a possibilidade de contemplar as necessidades de todas as pessoas.

²⁰ Disponível em: <<https://info.projetodraft.com/3m-dicionario-3mpatico>>. Acesso em: 23 out. 2023.

²¹ Disponível em: <https://educadiversidade.unesp.br/guia-para-praticas-anticapacitistas-na-universidade/#Mas_afinal_o_que_voce_compreende_por_deficiencia>. Acesso em: 23 out. 2023.

XV - QUAIS NORMATIVAS EXISTEM PARA AMPARAR?²²

Leis e decretos:

- Lei Maria da Penha 11.340
Desde agosto de 2006
Dispõe sobre os crimes de violência e agressão contra as mulheres (extensiva às mulheres trans).
- Lei de Racismo 7.716
Desde janeiro de 1989
Referente aos crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou nacionalidade. A partir de maio de 2019, também criminaliza atos LGBTQfóbicos.
- Lei de Importunação Sexual 13.718
Desde setembro de 2018
Caracterizado pela realização de ato libidinoso na presença de alguém de forma não consensual, com o objetivo de satisfazer desejo de cunho sexual.
- Lei de Assédio Sexual 10.224
Desde maio de 2001
Constranger sujeito em busca de vantagem ou favorecimento sexual utilizando sua posição superior no exercício de emprego, cargo ou função.
- Lei 10.224 (2021)
Inclui o combate ao assédio no âmbito das leis trabalhistas, e não apenas no Código Penal.
Mais específica sobre o assédio no ambiente de trabalho.
- Lei 14.457 (2022)
Cria o programa Emprega + Mulheres no âmbito da CLT
Todas as empresas que têm CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio), ou seja, qualquer empresa com mais de 20 funcionários precisará estabelecer um conjunto de ações para a prevenção e combate ao assédio sexual.
- Lei 14.540 (2023)
Cria o programa de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual e demais crimes de violência sexual no âmbito da administração pública.

²² Disponível em: <<https://educadiversidade.unesp.br/guia-de-prevencao-e-identificacao-do-assedio-sexual-sexista-por-orientacao-sexual-por-identidade-ou-expressao-de-genero/>>. Acesso em: 23 out. 2023.

- Lei Estadual 10.948
Desde novembro de 2001
Punição à prática de discriminação por orientação sexual ou identidade de gênero.
- Lei n. 9.394/96, Artigo 3
Lei de Diretrizes e Bases da Educação
Estabelece igualdade de condições para acesso e permanência na escola, liberdade de aprender e pluralismo de ideias, respeito às liberdades individuais de gênero e sexuais, gestão democrática do ensino público, valorização das experiências extraescolares e vinculação entre educação e as práticas sociais.
- Constituição da República
Artigos 1º, incisos II e III, artigo 3º, inciso IV, artigo 5º e artigo 19
Estabelecem como princípios, direitos e garantias fundamentais: a cidadania, a dignidade da pessoa humana, a promoção do bem de todos e todas sem preconceitos, a igualdade perante a lei e a laicidade do Estado.
- Decreto 8.727 2016
Desde abril de 2016
Garante o direito de uso do nome social e reconhecimento da identidade de gênero de pessoas trans em documentos oficiais.

XVI – CONCLUSÃO

Atitudes e iniciativas inclusivas desempenham um papel crucial em diversos contextos, incluindo o meio acadêmico. Elas são essenciais para promover um ambiente de respeito, diversidade e igualdade, bem como para combater problemas como assédio, *bullying*, capacitismo, entre outros.

A inclusão no meio acadêmico, incluindo estudantes e profissionais, garante que todos, independentemente de sua origem, gênero, raça, habilidades físicas ou mentais, tenham igualdade de acesso à educação e trabalhem em um ambiente seguro.

O Guia Gaia é uma ferramenta que expressa o compromisso da Facamp com a diversidade, equidade e inclusão (DEI). A Facamp está comprometida em promover um ambiente acadêmico inclusivo, livre de assédio, *bullying* e discriminação e que propicie o bem-estar para todos.

XVII – AGRADECIMENTOS

Agradecemos as profissionais de educação inclusiva e apoio ao estudante da Escola Americana de Campinas e da Universidade São Francisco, que generosamente compartilharam seu conhecimento e prática para inspirar a estruturação do GAIA.

- Raquel Armentano da Silva - Psicóloga Educacional na Escola Americana de Campinas

- Gabriela Denucci - Professora de Estudos Sociais do Ensino Fundamental e Especialista em Apoio ao Aluno na Escola Americana de Campinas

- Cássia Bighetti - Coordenadora do Núcleo de Atenção Educacional e Psicológica para Estudantes (NAEPE) da Universidade São Francisco

- Andrea Marcellino Pires - Docente do Curso de Pedagogia e Assessora do Núcleo de Atenção educacional e Psicológica para Estudantes (NAEPE) da Universidade São Francisco.

- Ana Lucia Pereira da Silva Minutti - Assessora de Coordenação do Núcleo de Atenção Educacional e Psicológica para Estudantes - NAEPE da Universidade São Francisco.

XVIII - CONTATOS ÚTEIS:

gaia@facamp.com.br

ouvidoria@facamp.com.br

CVV (188)

Pronto-socorro/Psiquiatria/HC Unicamp (19) 3251-8773

SAMU (192)