

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO (UNIRIO)  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E POLÍTICAS (CCJP)  
ESCOLA DE CIÊNCIAS JURÍDICAS

LETÍCIA MARTINS NOVO LENZ

ASSÉDIO NAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR:

Uma análise das Políticas de Assédio nas Universidades Federais do Estado do Rio  
de Janeiro

Rio de Janeiro

2023

LETÍCIA MARTINS NOVO LENZ

ASSÉDIO NAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR:

Uma análise das Políticas de Assédio nas Universidades Federais do Estado do Rio de Janeiro

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Escola de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Profa. Dra. Ana Paula Sciammarella

Rio de Janeiro

2023

LETÍCIA MARTINS NOVO LENZ

ASSÉDIO NAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR:

Uma análise das Políticas de Assédio nas Universidades Federais do Estado do Rio de Janeiro

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Escola de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Aprovado em: 21 de julho de 2023.

Banca Examinadora:

---

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Ana Paula Sciammarella – Orientadora

Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro – UNIRIO

---

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>º</sup>. Rodolfo Noronha – banca examinadora

Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro - UNIRIO

---

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Laila Maria Domith Vicente – banca examinadora

Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro - UNIRIO

Rio de Janeiro

2023

Dedico este trabalho ao meu pai, que me apoiou durante toda a minha jornada.

## AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer aos meus pais que sempre me influenciaram a buscar esse caminho, mesmo minha mãe não estando mais presente fisicamente sei que ela me apoia onde estiver, e principalmente quero agradecer ao meu pai, Marcus, por ter me ajudado e me apoiado em todos os momentos os momentos e sempre ter estado ao meu lado quando precisei. Quero agradecer aos meus amigos que estiveram ao meu lado nesses altos e baixos desses anos de formação e foram meu conforto e alegria sempre que precisei, estarei sempre aqui quando precisarem também. Quero agradecer também ao resto de meus familiares por estarem ao meu lado. Quero agradecer aos meus professores, em especial ao professor Rodolfo, por me aceitar como parte do NAJUP, que foi um dos pontos mais positivos de todos esses anos de universidade, além de ter sido um modo de me manter conectada e inspirada durante os anos de pandemia. E Ana, minha orientadora, que escolhi mesmo antes de saber o que iria escrever, obrigada por todo seu apoio.

## RESUMO

O presente trabalho se propõe a analisar o assédio moral e o assédio sexual nas instituições de ensino superior. Por meio de pesquisa bibliográfica, o trabalho aborda o conceito, as características e efeitos relacionados ao assédio moral e assédio sexual no ambiente acadêmico, tanto para os alunos quanto para os funcionários. As universidades são espaços de constante troca social e diversidade o que as torna propensas a serem palco de agressões do cotidiano como o assédio, que pode ocorrer entre diferentes grupos, como entre alunos, entre professores e entre professores e alunos. É feita, ainda, pesquisa qualitativa para investigar quais as ações de prevenção e acolhimento nas quatro universidades federais do estado do Rio de Janeiro, UFRJ, UFF, UNIRIO e UFRRJ. Os resultados demonstram discrepância nas ações das universidades, pois algumas possuem programas quase completos já desenvolvidos de políticas contra o assédio, enquanto outras não possuem nenhum método de prevenção ou acolhimento, o que demonstra uma falta de interação e diálogo entre as instituições para proporcionar melhorias para suas comunidades.

Palavras-chave: assédio moral, assédio sexual, universidades federais, trabalho.

## ABSTRACT

This paper proposes to analyse moral and sexual harassment in higher education institutions. Through bibliographic research, the paper addresses the concept, the characteristics and the effects related to moral and sexual harassment in the academic environment for both students and staff. The universities are places of constant social and diverse exchange, which makes them prone to being the scene of everyday aggressions such as harassment, which can occur between different groups, such as between students, between teachers and between teachers and students. Qualitative research is also carried out to investigate which prevention and reception actions are carried out in the four federal universities of the State of Rio de Janeiro, UFRJ, UFF, UNIRIO e UFRRJ. The results demonstrate discrepancy in the actions of the universities, as some have almost complete programs of policies against harassment already developed, while others do not have any method of prevention or reception, which demonstrates a lack of interaction and dialogue between institutions to provide improvements for their communities.

Keywords: moral harassment; sexual harassment; federal universities; workplace.

## LISTA DE ABREVIACOES

**CLT** - Consolidao das Leis Trabalhistas

**IES** - Instituices de Ensino Superior

**IFCS** - Instituto de Filosofia e Ciências Sociais da UFRJ

**HUAP** - Hospital Universitário Antnio Pedro

**MIT** - Massachusetts Institute of Technology

**NAJUP** - Núcleo de Assessoria Jurídico Popular da Unirio

**OIT** - Organização Internacional do Trabalho

**UB** - Universidade do Brasil

**UFERJ** - Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro

**UFF** - Universidade Federal Fluminense

**UFRJ** - Universidade Federal do Rio de Janeiro

**UFRRJ** - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

**UNIRIO** - Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro

**URJ** - Universidade do Rio de Janeiro

**TST** - Tribunal Superior Trabalhista



## Sumário

1. Introdução .....	10
<b>2. Revisão Bibliográfica.....</b>	<b>14</b>
<b>3. As diferentes faces do assédio: uma análise sobre seus diferentes tipos e manifestações .....</b>	<b>22</b>
3.1. <i>Assédio moral</i> .....	22
3.1.1. <i>Assédio moral no ambiente universitário</i> .....	30
3.2. <i>Assédio sexual</i> .....	36
<b>4. O assédio nas Universidades Federais do Estado do Rio de Janeiro .....</b>	<b>50</b>
4.1 <i>Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ</i> .....	51
4.2 <i>Universidade Federal Fluminense - UFF</i> .....	53
4.3 <i>Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro - UNIRIO</i> .....	56
4.4 <i>Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - UFRRJ</i> .....	59
4.5 <i>Análise dos resultados</i> .....	63
<b>5. Considerações Finais .....</b>	<b>66</b>
<b>6. Referências.....</b>	<b>68</b>

## 1. Introdução

Em 2021, ocorreu uma comoção no âmbito acadêmico do Rio de Janeiro, um professor do Instituto de Biociências da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro - UNIRIO foi acusado, por alunas e professoras, de abusos morais e sexuais. Entre as acusações há relatos de comportamentos inadequados em sala de aula, propostas indecentes, além de chantagem emocional e coerção<sup>1</sup>. O professor foi afastado da universidade, mas ainda faz parte de seu corpo docente<sup>2</sup>. Infelizmente, esse não é um caso isolado, em abril de 2023, foi publicado um artigo por uma ex-aluna do renomado professor português Boaventura de Sousa Santos, onde ela e outras duas ex-alunas e pesquisadoras, relatam ter sofrido assédio sexual pelo professor e seu assistente, enquanto estudavam na Universidade de Coimbra, entre 2013 e 2014. A denúncia foi encaminhada ao Conselho de Ética da universidade, que decidiu pelo afastamento do acadêmico enquanto ocorre a investigação. O professor negou as acusações e afirmou estar colaborando com as autoridades<sup>3</sup>.

Atitudes como as mencionadas acima, constituem diferentes formas de assédio, e são recorrentes no ambiente acadêmico universitário. O assédio, em definição dada pela Controladoria-Geral da União, 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<sup>4</sup>.

O assédio moral, conforme Marie-France Hirigoyen, precursora nas pesquisas sobre o tema, foi descrito como “qualquer conduta abusiva [...] contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu

---

<sup>1</sup> Alunas e professoras acusam professor de assédio; Unirio afasta docente... – Disponível em: <<https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2021/12/13/alunas-e-professoras-acusam-professor-do-rio-de-abusos-morais-e-sexuais.htm?>>, acesso em 06/01/2023

<sup>2</sup> Ibio - Unirio, disponível em: <<http://www.unirio.br/ccbs/ibio/paginas/ibio-docentes/leonardo-dos-santos-avilla>>, acesso em 30/04/2023

<sup>3</sup> Em meio a denúncias de assédio, universidade portuguesa afasta Boaventura de Sousa Santos e assistente... Leia mais em: <<https://www.cartacapital.com.br/sociedade/em-meio-a-denuncias-de-assedio-universidade-portuguesa-afasta-boaventura-e-assistente/>> acesso em 30/04/2023

<sup>4</sup> Assédio Moral e Sexual, disponível em: <<https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/assedio-moral-e-sexual>>, acesso em 30/04/2023

emprego ou degradando o clima de trabalho” (HIRIGOYEN, 2002, p. 17 apud GITELMAN, 2017). Já o assédio sexual, segundo a estudiosa e uma das primeiras autoras a tratar especificamente sobre o tema, Catharine MacKinnon (1979 apud MACMANUS, 1979-1980), está intrinsecamente ligado à questão de gênero, em especial, a discriminação de gênero, fundamentada no conceito de sexo dentro de seu significado social, ou seja, na visão da mulher como ser inferior ao homem.

Embora casos como os citados anteriormente, tenham ganhado grande repercussão por parte da mídia, não é o que acontece na maioria das vezes. A realidade é que a maioria das vítimas de assédio nas universidades não denuncia o ocorrido, seja por medo de represálias por parte do agressor ou por não saber como fazê-lo, tendo em vista que a maioria das instituições de ensino superior federais não possui qualquer medida de combate ao assédio<sup>5</sup>.

O ambiente acadêmico é hostil quanto aos problemas ocorridos em seu interior, muitas vezes ocultando o ocorrido e sem buscar modos efetivos de evitar esses problemas. Uma reportagem do Movimento #MeToo para o jornal O Estado de Minas destacou o problema do assédio sexual nas universidades, expondo a dificuldade que a maioria das instituições de ensino superior brasileiras têm de enfrentar esse problema dentro de seu espaço acadêmico<sup>6</sup>. Embora políticas e normas tenham sido estabelecidas para lidar com o assédio sexual nas instituições de ensino superior, muitas vezes não são implementadas ou não são eficazes. Os estudantes muitas vezes enfrentam dificuldades para relatar o assédio, devido à falta de apoio e às represálias que podem sofrer. Ademais, para muitos professores e funcionários o assédio é algo normal ou justificado e faz parte da vida acadêmica.

Considerando a relevância desse tema e o recente número de casos marcantes, essa monografia tem como objetivo verificar as práticas de assédio

---

<sup>5</sup> 70% das universidades federais no Brasil não têm qualquer medida de combate ao assédio, disponível em: <<https://sul21.com.br/noticias/educacao/2023/04/70-das-universidades-federais-no-brasil-nao-tem-qualquer-medida-de-combate-ao-assedio/>> acesso em 30/04/2023

<sup>6</sup> MeToo Brasil: universidades ainda enfrentam barreiras no combate ao assédio, disponível em: <<https://www.em.com.br/app/noticia/diversidade/2023/03/10/noticia-diversidade,1467134/metoo-brasil-universidades-ainda-enfrentam-barreiras-no-combate-ao-assedio.shtml>>, acesso em 25/04/2023

moral e sexual, com enfoque no assédio sofrido pelo sexo feminino, nas instituições de ensino superior públicas federais e responder à pergunta: as universidades estão preparadas para lidar com o assédio dentro de suas comunidades? O trabalho pretende analisar as medidas adotadas pelas universidades para prevenir e combater esses comportamentos prejudiciais, com enfoque nas universidades federais do estado do Rio de Janeiro. Para alcançar esse objetivo, utilizou-se a revisão bibliográfica com exame de monografias acadêmicas, artigos científicos, reportagens e livros que abordam o panorama do assédio nas universidades brasileiras. Além disso, foi realizada uma pesquisa nas páginas institucionais das quatro Universidades Federais do Estado do Rio de Janeiro, Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ, Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro - UNIRIO, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - UFRRJ e Universidade Federal Fluminense - UFF, para coletar informações sobre a existência, ou não, de políticas de combate ao assédio, canais de denúncia de casos, atendimento às vítimas e medidas aplicadas aos agressores. O estudo foi inspirado nas duas cartilhas da Coleção Lute Contra as Opressões, elaboradas pelo Núcleo de Assessoria Popular Amarildo de Sousa - NAJUP, no âmbito das atividades extensionistas da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro.

A monografia será dividida em três capítulos. Em seu primeiro capítulo será apresentada uma revisão bibliográfica sobre outros trabalhos, pesquisas e teses que também buscaram apresentar o assédio nas universidades. Já o segundo capítulo, tem como objetivo caracterizar e definir o que é e como ocorre o assédio moral e o assédio sexual, além de como o tema é tratado pela legislação e pelo judiciário brasileiro.

Neste mesmo capítulo será observado que no judiciário brasileiro é possível encontrar decisões que incluem o entendimento do que é assédio para os tribunais, como por exemplo, o Tribunal de Justiça do Distrito Federal, determina que para a caracterização de assédio sexual é necessário “que o criminoso use sua condição de ocupar cargo superior no local de trabalho de

ambos, com objetivo de constranger a vítima a lhe conceder vantagem sexual”<sup>7</sup>. O mesmo tribunal define o assédio moral como “condutas que se repetem ao longo do tempo, que são direcionadas a uma pessoa, ou a um grupo de pessoas específico, e que prejudicam ou ofendem a vítima, mesmo que de forma não intencional”<sup>8</sup>. Considerando essas definições, será apresentado o conceito originário e geral de assédio, para, então, aplicá-lo ao ambiente universitário, que inclui toda sua comunidade.

Por fim, o último capítulo traz uma análise quanto às políticas de prevenção ao assédio nas quatro principais universidades federais do Rio de Janeiro, UFRJ, UFF, UNIRIO e UFRRJ, a respeito de como tais instituições lidam com as manifestações de assédio dentro de suas esferas de atuação, expondo a existência, ou falta dela, de políticas de combate ao assédio e formas de acolhimento das vítimas e sanções aos agressores. As pesquisas foram realizadas com base no relatório feito pelo escritório de advocacia Mattos Filho sobre a prevenção ao assédio e à violência nas universidades, para os dados coletados da UFRJ e da UFF e na minha pesquisa nos sites das universidades, para os dados coletados da UNIRIO e da UFRRJ.

---

<sup>7</sup> Saiba mais em: <<https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/importunacao-sexual-x-assedio-sexual>>, acesso em maio.2023.

<sup>8</sup> Saiba mais em <<https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/noticias/2022/outubro/o-que-nao-e-assedio-moral>>, acesso em: jun.2023

## 2. Síntese literária: explorando bibliografia pertinente

Neste capítulo, será realizada uma revisão da literatura relacionada ao tema deste trabalho, assédio moral e assédio sexual, com o objetivo de explorar e analisar as principais contribuições e lacunas existentes. A revisão foi conduzida por meio de busca em bases de dados acadêmicas como Google Acadêmico, Scielo, Sistema de Bibliotecas da FGV e pelo buscador Google.

De início, cabe apresentar o conceito de assédio e sua relevância como tema a ser pesquisado. Serão expostos estudos e teorias de alguns de seus principais autores de forma a compartilhar suas ideias e familiarizar os conceitos, de forma que a compreensão do tema seja clara.

Catharine MacKinnon, escritora norte-americana, jurista, professora e ativista por direitos igualitários entre os sexos, é uma das principais autoras sobre assédio sexual. MacKinnon, em seus estudos, estabelece o assédio sexual como uma violação dos direitos iguais. Foi pioneira na reivindicação do assédio sexual como discriminação sexual no ambiente de trabalho e acadêmico<sup>9</sup>. Em seu livro “Sexual Harassment of Working Women”, em português “Assédio Sexual das Mulheres Trabalhadoras”, a autora trabalha o assédio sexual com base no Título VII do Civil Rights Act de 1964<sup>10</sup> e na Equal Protection Clause da 14th Amendment<sup>11</sup>. A autora critica a estrutura do ambiente trabalhista, pois, a seu ver, é essa estrutura que coloca mulheres em posições vulneráveis que contribuem para que sejam vítimas de assédio. Reforça, inclusive, que esse assédio é uma forma de manter as mulheres nestas posições, o que resultaria em um ciclo eterno.

Para sua pesquisa, a autora utilizou dados de diversas fontes, incluindo-se entrevistas orais e escritas, que variaram de cinco a vinte horas, com quinze diferentes mulheres e uma série de questionários feitos pelo Working Women

---

<sup>9</sup> Catharine A. MacKinnon. Disponível em <<https://hls.harvard.edu/faculty/catharine-a-mackinnon/>>. Acesso em jul.2023

<sup>10</sup> “Lei dos Direitos Civis” - Marco legal de direitos civis e trabalhistas, promulgado em 2 de julho de 1964 nos Estados Unidos. Ato que tornou ilegal qualquer forma de discriminação baseada em raça, cor, religião, sexo e origem.

<sup>11</sup> “Cláusula de proteção igualitária” - Estabelece que nenhum Estado negará a qualquer pessoa dentro de sua jurisdição a igual proteção das leis.

Institute, Revista Redbook, New York State Division of Human Rights e as Nações Unidas, além de seu envolvimento pessoal em uma investigação na Universidade Yale, sobre o caso Alexander v. Yale, que envolvia um professor e uma aluna. Esses dados revelaram como o assédio sexual é presente na vida das mulheres, com cinco a sete mulheres, a cada dez, independente de idade, estado civil, cor, aparência física, classe ou posição, relatado ter sofrido algum tipo de assédio no trabalho. Os resultados também mostraram que a maioria das vítimas são mulheres, e, embora homens também possam ser vítimas de assédio, eles são a maioria dos agressores (MACMANUS, 1979-1980).

Em um artigo de 2020, intitulado “Equality”<sup>12</sup> para a Academia Americana de Artes e Ciências, a autora faz uma dissertação sobre o termo “equidade” em relação aos sexos. A autora inicia seu texto apontando como o termo equidade é usado de forma glorificada, inclusive nos tribunais, sem ser efetivamente pensado quanto ao seu significado. A autora proclama que o termo é utilizado atualmente seguindo a formulação de Aristóteles de que equidade significa tratar os iguais como iguais e os desiguais como desiguais. No entanto, em sua visão, a formulação de Aristóteles nunca teve o objetivo de produzir igualdade sob condições desiguais, mas, na realidade, dissolver conflitos entre os membros da polis, que eram, presumidamente, iguais: homens adultos cidadãos gregos. A abordagem aristotélica não demonstra, no entanto, que o oposto de igualdade, a essência da desigualdade, não são diferenças, mas sim, hierarquia. Para MacKinnon, o verdadeiro cálculo da igualdade não é o de semelhanças e diferenças, mas o de dominância e subordinação.

Sendo assim, para a autora, o assédio é interpretado como uma agressão com base hierárquica, mesma visão de Cristina Peduzzi, ministra do Tribunal Superior do Trabalho. Ela considera que essa hierarquia não tem, necessariamente, relação com o cargo ocupado pelas partes, mas sim quanto à vantagem que o assediador tem sobre o assediado. Em matéria de gênero, a maioria das vítimas é de mulheres, mas pode ocorrer assédio de uma mulher em relação a um homem ou entre pessoas do mesmo sexo. Em sua explicação

---

<sup>12</sup> Embora a tradução literal seja “igualdade”, entendo que para melhor compreensão do artigo o termo mais apropriado seja “equidade”, sendo este o termo utilizado ao longo deste capítulo. [N/A]

sobre o artigo 216-A, do Código Penal, que tipifica o assédio sexual, ela defende que o que o tipo penal identifica é a superioridade hierárquica do agressor, que é o que justamente causa o constrangimento e identifica o assédio sexual.

Para Marie-France Hirigoyen, psiquiatra francesa, psicanalista e psicoterapeuta, especialista em assédio, o assédio moral no trabalho se define como “toda conduta abusiva (gestos, palavras, comportamentos, atitudes, etc.) que infringe, por sua repetição ou sistematização, a dignidade psíquica ou física de uma pessoa, prejudicando seu emprego ou degradando seu ambiente de trabalho” (HIRIGOYEN, 2001). Segundo a pesquisadora, o assédio moral é uma violência em pequenas doses, que, sem algum tipo de interdição, é muito destrutiva, pois é o efeito cumulativo de vários micro traumas frequentes e repetitivos que constitui a agressão. A autora menciona que o assédio varia de acordo com o meio sociocultural que se está inserido, além de qual profissão e cargo se ocupa. Nos setores de produção, por exemplo, a violência é mais direta, verbal ou até física, mas quanto mais se sobe na hierarquia e na escala sociocultural, mais sofisticadas, perversas e difíceis de reconhecer são as agressões.

Em seu livro “Assédio Moral no Trabalho” (2001), Hirigoyen descreve o que se enquadra ou não na definição de assédio moral no trabalho. Muitas vezes o que o trabalhador entende como assédio são apenas atitudes do mundo do trabalho que, embora inconvenientes, não se encaixam na definição de assédio moral. O estresse é um exemplo disso, uma grande carga de trabalho, desproporcional a capacidade do trabalhador pode levá-lo ao esgotamento, deixando-o cansado, irritado e mais suscetível a erros por não conseguir se concentrar no trabalho, pode inclusive chegar a fase de *burnout*<sup>13</sup>. No entanto, embora prejudicial ao trabalhador e mesmo seu empregador, não há ocorrência de assédio moral nesse caso. O assédio seria caracterizado se seu superior estivesse propositalmente dando uma carga maior do que a administrável pelo trabalhador ou se, com a ocorrência de erros, resultado do cansaço, seu superior o humilhasse e o menosprezasse na frente de todos, ou mesmo em particular, de forma a piorar ainda mais a condição do trabalhador.

---

<sup>13</sup> Distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento.



Hirigoyen discorda da concepção de Heinz Leymann de que o *mobbing* sempre é resultado de um conflito não resolvido. Para a autora, o assédio moral ocorre exatamente por não ter sido criado um conflito entre as partes. Os conflitos são, dessa forma, vistos como positivos, uma vez que, na sua origem reside uma necessidade de mudanças, são uma forma de destruir um antigo modelo para reconstruir outro. Um conflito, para a autora, é uma forma de renovação e de reorganização que obriga as partes a se questionarem e a funcionarem de acordo com novas maneiras de agir. Permite a troca de energias e união entre as pessoas, de forma a criar alianças e até mesmo gerar um pouco de entretenimento, animação e novidades a locais de trabalho que, no geral, são enfadonhos e rotineiros. Apesar de tudo, Hirigoyen conclui que os conflitos ainda são vistos com maus olhos pelas empresas, que preferem uma atmosfera de aparente tranquilidade em suas repartições. As empresas não estão preparadas para lidar com conflitos, pois nossos sistemas educacionais ensinam que estes não devem ocorrer, somos ensinados que a comunicação é prioritária mesmo que se resuma a um diálogo falso entre as partes, tudo para evitar uma violência que não somos ensinados a lidar. A gestão de conflito praticada ocasionalmente nas empresas não soluciona nenhum real conflito, apenas ajuda a mascará-los. A autora ainda afirma que, no mundo corporativo, os executivos e dirigentes possuem muita dificuldade em lidar com a relação entre as pessoas, desse modo, a melhor forma de lidar com um conflito é evitá-lo. Isso resulta em menos conflitos sociais abertos, no entanto, também proporciona mais sofrimento individual, incluindo estresse, cansaço, ansiedade, depressão e mesmo o assédio moral. Cada pessoa sofre de maneira individual, sem ter como compartilhar com um grupo, o que diminui a capacidade dos funcionários de se sentirem parte de uma equipe o que poderia levar a uma busca de melhora de forma coletiva. Os conflitos sociais que resultariam em mudanças vão, então, desaparecendo de forma progressiva em troca de micro agressões de nível particular, o que dificulta a regulação social e dificulta meios pelos quais coletivos ou sindicatos poderiam interferir, visto que por serem individuais são mais difíceis de identificar.

O assédio moral não é resultado de uma relação simétrica como os conflitos, onde as duas partes têm voz para expressar o que sentem e

consequentemente levar a uma mudança, mas, sim, uma relação entre dominador e dominado, onde o que controla o jogo tem o objetivo de fazer o outro perder sua identidade. Quando isso ocorre num quadro de relação de subordinação, é um abuso de poder hierárquico e a autoridade legítima que havia sobre o subordinado se converte em domínio sobre a pessoa. Ele geralmente se inicia pela rejeição de alguma diferença. Esse comportamento se manifesta mediante conduta que beira a discriminação, de forma mais sutil e mais difícil de censurar, de forma a evitar que o agressor seja penalizado. A autora descreve as formas utilizadas para agredir o outro, uma delas é o isolamento. Segundo Hirigoyen, alguns grupos são vistos como mais suscetíveis a sofrer assédio pois estão mais propensos a ter medo de perder seus empregos, o Parlamento Europeu assinalou determinados grupos específicos que são mais vulneráveis ao assédio sexual e, consequentemente, ao moral: mulheres divorciadas, mulheres recém-chegadas ao mercado de trabalho e aquelas cujos contratos de trabalho não estão regularizados, mulheres empregadas em tarefas não qualificadas, pessoas com deficiência, jovens, pessoas racializadas e membros da comunidade LGBTQIA+.

As consequências causadas na saúde das vítimas de assédio moral variam de acordo com o tempo e gravidade da agressão. Quando o assédio é recente e existe a esperança de resolução rápida, os sintomas são próximos àqueles do estresse e ao que os médicos chamam de problemas funcionais, como cansaço, nervosismo, dores de cabeça, entre outros. É a resposta do organismo a superestimulação e à tentativa de adaptação do sujeito para lidar com a situação. O estresse resultado de assédio moral gera um sentimento de impotência e de humilhação, no entanto, nessa fase ainda é possível se recuperar rapidamente se a vítima conseguir sair da situação, se separando de seu agressor, embora, segundo Hirigoyen, isso seja raro de acontecer. Se o assédio persistir, pode levar o assediado a um quadro de depressão, que faz com que o indivíduo tenha sentimentos de desvalorização e de culpabilidade, perda de desejo e de interesse no que antes o interessava. Muitas vezes o trabalhador com depressão oculta seus sintomas daqueles à sua volta, inclusive a seu médico, já que se culpabiliza pelo assédio que sofre. É importante que não

se ignore os casos de depressão, pois estes podem levar à automutilação e mesmo ao suicídio.

Em seu livro, Hirigoyen afirma a necessidade de existir uma lei que trate do assédio no ambiente de trabalho. Ela afirma que na França, seu país de origem, não existe uma lei própria que trate do assédio moral e as jurisprudências tendem a tratar apenas dos casos em que há assédio de um subordinado por um superior, sem considerar os casos de assédio entre funcionários de mesmo nível. No entanto, existem leis para tratar outros tipos de violência, a França foi o primeiro país europeu a prever o delito do assédio sexual, o legislador francês adotou uma concepção restritiva que só considera assédio sexual quando há vínculo de subordinação entre as partes. No Brasil, o único dispositivo que trata diretamente sobre assédio, também o assédio sexual, possui a mesma restrição, ou seja, a necessidade de relação de subordinação entre assediador e assediado. Esse dispositivo, incluído no Código Penal pela Lei 10.224 de 2001, foi um avanço na legislação do país, pois anteriormente, essa conduta era enquadrada como delito de menor potencial ofensivo, ou seja, crime de constrangimento ilegal, cuja pena é a de detenção por três meses a um ano ou multa para o transgressor, conforme o art. 146 do Código Penal.

Alguns estudos empíricos relevantes sobre o tema do assédio moral e sexual foram encontrados para este trabalho. O primeiro foi um relatório elaborado pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública, para a pesquisa Visível e Invisível: a vitimização de mulheres no Brasil, que mostrou dados sobre violência contra a mulher em 2021, um ano após o início da pandemia de Covid-19. A pesquisa considera “assédio sexual”, como qualquer importunação de cunho sexual sem necessariamente estar atrelada ao ambiente de trabalho, algo mais parecido com a definição do termo em inglês “sexual harassment”, que é mais abrangente quanto ao local em que o ato é praticado, por exemplo, na Inglaterra e no País de Gales, legalmente “sexual harassment” ocorre quando alguém pratica algum tipo de manifestação sexual sem o consentimento da outra parte, fazendo-a se sentir incomodada, com medo, ofendida ou humilhada<sup>14</sup>. Dessa forma, a pesquisa do Fórum indicou que no ano anterior a sua publicação,

---

<sup>14</sup> What is sexual harassment? Disponível em <<https://rapecrisis.org.uk/get-informed/types-of-sexual-violence/what-is-sexual-harassment/>>. Acesso em 07/07/2023

cerca de 25,5 milhões de mulheres foram vítimas de assédio sexual no Brasil. Os dados indicaram que o comportamento mais citado foram comentários desrespeitosos quando estavam na rua, mencionados por 31,9% das mulheres brasileiras de 16 anos ou mais. Em seguida, foram citadas cantadas ou comentários desrespeitosos no ambiente de trabalho, que atingiram 12,8% das entrevistadas, e o assédio no transporte público para 7,9% das respondentes. A pesquisa chama atenção para os locais onde mais ocorreram os casos de assédio, a rua, o ambiente profissional e o transporte público, com mais citações do que festas e baladas (5,6%), locais em que as pessoas estão mais dispostas a socializar. A pesquisa também revelou que o assédio está intimamente relacionado à idade, quanto mais jovens, maior a prevalência. Em média, três em cada quatro jovens de 16 a 24 anos sofreu algum tipo de assédio sexual no ano pesquisado (73%) e quase metade das mulheres entre 25 e 34 anos (46,8%). Cabe ressaltar, também, a relação entre o assédio sofrido e a cor das vítimas, visto que a prevalência de assédio sexual entre as mulheres pretas (52,2%) foi maior do que a encontrada entre mulheres pardas (40,6%) e entre as brancas (30,0%), o que demonstra como o racismo, o machismo e a objetificação do corpo das mulheres negras são tópicos centrais para compreensão destes resultados.

O segundo estudo utilizado é a quarta e mais recente edição da pesquisa Visível e Invisível: a vitimização de mulheres no Brasil, que foi publicada em fevereiro de 2023. Nesta pesquisa o assédio sexual é definido por:

Uma expressão da violência sexual, caracterizada como manifestação sensual ou sexual, alheia à vontade da pessoa a quem se dirige. Configuram atos de assédio abordagens grosseiras e comentários obscenos, ofensas e propostas inadequadas que constrangem, humilham, amedrontam, ou seja, que não contam com o consentimento da outra parte (FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA, 2023).

Os novos resultados demonstram um aumento nos casos de violência, em 2022, com 46,7% das mulheres brasileiras de 16 anos ou mais afirmado ter sofrido alguma forma de assédio sexual, o que corresponde a cerca de 30 milhões de mulheres. Quando se observa os dados relativos ao ambiente de trabalho também houve um aumento considerável em relação aos dados vistos na edição anterior. O ambiente de trabalho continua sendo o segundo mais

citado quando se trata de assédio sexual, em 2022, foram 18,6% da população feminina que informaram ter sofrido algum tipo de assédio neste local, cerca de 11,9 milhões de mulheres. O que significa, segundo a análise histórica da pesquisa, um aumento de cerca de 6% nos casos, em comparação aos 12,8% registrados em 2020. Na análise dos números totais de assédio, o aumento foi de 9%, passando de 37,9%, em 2020, para 46,7%, em 2022.

Quanto à idade das vítimas, a prevalência continua sendo entre mulheres jovens. Na faixa etária de 16 a 24 anos, 76,1% foram vitimizadas no último ano. Entre mulheres de 25 a 34 anos esse número chega a 57%. À medida que avança a idade, cai a prevalência de casos de assédio sexual. Quanto à cor, as mulheres pretas continuam sendo as maiores vítimas com 52,1% já sofrido algum tipo de assédio. O número de mulheres pardas chega a 47,9% e o de mulheres brancas a 42,2%, também demonstrando aumento em relação aos dados da última pesquisa e, reforçando o quanto o machismo, o racismo e relação de superioridade que os homens sentem sobre as mulheres, são essenciais para entender esses resultados.

O capítulo seguinte apresentará melhor os conceitos dados por MacKinnon e Hirigoyen para os termos “assédio sexual” e “assédio moral”, junto com o pensamento de outros autores e pesquisadores do tema e da legislação brasileira. Ao mesmo tempo, irá correlacionar os conceitos dados à luz do ambiente laboral ao ambiente acadêmico, que é o tema deste trabalho.

### **3. As diferentes faces do assédio: uma análise sobre seus diferentes tipos e manifestações**

Este capítulo irá apresentar os conceitos de assédio moral e sexual, como tipos de violência ocorridos no ambiente acadêmico e laboral, com base nas definições feitas por estudiosos sobre a matéria, além de apresentar como a Lei brasileira traz o tema em seus diversos códigos e dispositivos legais. O capítulo busca, além de definir o que é o assédio, mostrar como ele afeta suas vítimas e quais consequências jurídicas seus perpetradores podem vir a sofrer. O assédio, pela maioria dos autores que escreveram sobre o tema, ocorre no ambiente de trabalho, deste modo, quase todos seus estudos e exemplos são dados em relação a esse local. No entanto, conforme apresentado, independente da esfera onde ocorre, a concepção de assédio possui elementos similares, portanto, embora também trabalhado em um tópico próprio, todas as definições e exemplos dados sobre o tema no ambiente de trabalho também são aplicáveis ao ambiente acadêmico. O objetivo deste capítulo é mostrar não apenas os perigos do assédio e suas consequências, mas também mostrar como o judiciário brasileiro tem dificuldade ao tratar o tema, uma vez que seu ordenamento possui apenas um dispositivo específico para tratar o assédio, o artigo 216-A do Código Penal, que trata sobre assédio sexual, e que ainda é alvo de muita controvérsia na doutrina.

#### *3.1. Assédio moral*

Conforme ensinam Nunes e Tolfo (2015), o assédio moral é um tipo de violência perpetrada no ambiente de trabalho, que consiste na caracterização de condutas abusivas e humilhantes nos relacionamentos interpessoais, essas ações podem ser intensificadas pelo aumento da competitividade entre os trabalhadores tendo em vista a necessidade de alcançar metas e objetivos, além de formas de liderança e gestão que permitem, ou até mesmo, incentivam esse comportamento. O assédio moral pode ser considerado como uma violência sutil, visto que, quem sofre, muitas vezes não consegue identificar a violência e a intenção do agressor (HIRIGOYEN. 2006; 2008 *apud* NUNES; TOLFO. 2014, p. 22). Esse tipo de violência se manifesta pela exposição do trabalhador, de

forma repetitiva, a situações constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função, caracterizadas por ações, comportamentos ou atitudes violentas, e antiéticas (BARRETO. 2006 *apud* NUNES; TOLFO. 2014, p. 22).

Conforme ensina o professor Soares (2012), em outras partes do globo, o assédio moral possui nomeações diferentes, como, por exemplo: “*mobbing*”, usado pelo autor alemão Heinz Leymann, é o termo que descreve a perseguição ao trabalhador; “*bullying*”, no Reino Unido, retirado a partir da obra de Adams e Crawford, é o ato de opressão aos mais fracos; e, nos Estados Unidos, foi estabelecida a terminologia “*harassment*”, por Carrol M. Brodsky em 1976, que significa uma ação de discriminação feita por meio de ataques digitais, raciais, profissionais ou psicológicos.

Leymann, psicólogo precursor de pesquisas sobre o tema, após relacionar observações feitas do comportamento animal ao seu estudo do comportamento humano no ambiente laboral, obteve uma definição para o tema. Para o autor, o *mobbing* é um fenômeno no qual um indivíduo ou grupo exerce violência psicológica sobre outro, de forma sistemática e recorrente, durante um tempo prolongado e de maneira repetitiva. Dessa forma, ao transportar essas observações para o ambiente laboral humano, definiu o assédio moral como “a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colegas, contra um indivíduo, que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura” (LEYMANN. s/d *apud* CARAN et al. 2010).

No Brasil, conforme ensina Bruginiski (2013), diversos autores estudaram o tema, a professora Vólia Bomfim Cassar caracteriza o assédio moral como “condutas abusivas praticadas pelo empregador direta ou indiretamente, sob o plano vertical ou horizontal, ao empregado, que afetem seu estado psicológico” (CASSAR, 2013 *apud* BRUGINSKI, 2013). Para Sônia Mascaro Nascimento (2014), o assédio moral caracteriza-se por uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do trabalhador, de forma contínua e prolongada, que expõe o empregado a situações humilhantes e constrangedoras, que podem causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à

integridade psíquica, tendo por efeito a demissão ou mudança de área do empregado, ou mesmo, apenas a deterioração do ambiente de trabalho durante sua jornada e no exercício de suas funções. Na definição de Sérgio Pinto Martins (2015), o assédio é a "insistência impertinente" feita por uma pessoa em relação à outra. A insistência é feita de forma a abalar a moral da pessoa. O autor ainda conceitua o assédio moral como uma conduta ilícita, de forma repetitiva, de natureza psicológica, causando ofensa à dignidade, à personalidade e à integridade do trabalhador além de humilhação e constrangimento.

Já o Tribunal Superior do Trabalho, em uma cartilha sobre o tema, define assédio moral como a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades<sup>15</sup>. Sendo uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

O assédio moral está relacionado ao conceito de gênero, uma vez que, na maioria das vezes, quem sofre esse tipo de violência são mulheres. Um estudo de Andrade e Assis de 2018, chamado "Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder", publicado na Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, concluiu que as mulheres são as que mais sofrem assédio moral no ambiente de trabalho. No entanto, seus resultados apontam que as múltiplas dimensões das relações de poder entre os gêneros e as hierarquias profissionais são centrais para entender o assédio moral no trabalho.

Embora, não exista uma lei específica que trate de assédio moral no ordenamento brasileiro, é possível, por meio de diversos dispositivos, caracterizá-lo buscar sua reparação. A Constituição Federal de 1988 tem como fundamentos a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV), assim como, são assegurados o direito à saúde, ao trabalho e à honra (art. 5º, X, e art. 6º). No Código Civil, o artigo 186 afirma que "aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar

---

<sup>15</sup> Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral - TST. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>> Acesso em: fev. 23



dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. Por fim, a Lei 8.112/1990, que trata sobre os servidores públicos da União, em seu artigo 116, incisos II, IX e XI, declara que “são deveres do servidor público, entre outros, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade e ser leal às instituições a que servir”. Portanto, o assédio moral, por ferir o prestígio profissional, além da honra, moral e dignidade da vítima, pode configurar dano moral, sendo o empregador responsável passível de indenização, conforme determina o artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal de 1988.

Conforme observado, embora não se encaixe em uma única tipificação legal, milhares de casos de assédio moral chegam aos tribunais todos os dias. Casos que podem ser ilustrados pela Apelação Cível nº 5021699-76.2011.404.7000/PR<sup>16</sup>, onde o Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior - ANDES, representado pela Associação dos Professores da Universidade Federal do Paraná - APUF/PR, ajuizou ação contra a Universidade Federal do Paraná, alegando que a direção do *campus* universidade, por meio de ações arbitrárias e opressivas teria violado os regulamentos da instituição, gerando um ambiente desconfortável e não propenso ao trabalho, para docentes que divergiam do posicionamento da direção. Isso foi feito por meio de sobrecarga de trabalho, além de desmerecimento, desprezo e até mesmo ameaça aos docentes que se encontravam em estado probatório. Todas essas ações resultaram em distúrbios físicos e psicológicos, que são típicos de vítimas de assédio moral.

Outro caso que ilustra o assédio moral no âmbito acadêmico é o caso da Apelação Cível nº 5002944-28.2012.404.7110/RS<sup>17</sup>, onde uma aluna ajuizou ação contra a Universidade Federal de Pelotas, por danos morais, após ter sido humilhada na frente de sua classe por um professor. O docente afirmou que tinha feito, apenas, uma piada e que esta era condizente com sua personalidade “jocosa” e que sempre costumava “brincar” com seus alunos. A Relatora do caso,

---

<sup>16</sup> Apelação Cível nº 5021699-76.2011.404.7000/PR, disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trf-4/911271573/inteiro-teor-911271591>>, acesso em fev.23

<sup>17</sup> Apelação Cível nº 5002944-28.2012.404.7110/RS, disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trf-4/426259248>>, acesso em fev.23

a Desembargadora Federal Vivian Josete Pantaleão Caminha, em seu voto, concluiu que a atitude do professor ultrapassou os limites da relação professor-aluno, uma relação de hierarquia, onde se deve ter respeito de ambas as partes. O fato de o professor, figura hierarquicamente superior, ter iniciado esse tipo de atitude contra a aluna, fez com que os demais colegas tivessem a mesma atitude, com piadas que, inclusive, continuaram após o evento em questão, o que, conforme será estudado em seguida, figura como assédio moral misto entre vertical descendente e horizontal.

O assédio moral pode se dar de várias formas. A Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral, do Tribunal Superior de Justiça - TST em conjunto com o Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT<sup>18</sup>, divide o assédio conforme sua abrangência e tipo. A primeira definição divide o assédio entre interpessoal e institucional. O assédio interpessoal ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe. Já o assédio institucional ocorre quando a própria organização incentiva ou tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle.

A segunda divisão tem como objetivo categorizar os tipos de assédio moral de acordo com o polo passivo e o polo ativo da agressão. São três categorias: assédio moral vertical, que ainda é subdividido entre descendente e ascendente; assédio moral horizontal; e, assédio moral misto. O assédio vertical é aquele que ocorre entre pessoas de diferentes níveis hierárquicos, como chefes e empregados, professores e alunos, e pode ser subdividido em duas espécies: o assédio vertical descendente é o que ocorre nas relações de subordinação. É caracterizado pela pressão dos superiores em relação aos subordinados. Estes se aproveitam de sua condição de autoridade para colocar o subordinado em situações desconfortáveis. O assediador configura-se na imagem do superior hierárquico, como o chefe ou professor, já a vítima é o

---

<sup>18</sup> Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral, disponível em: <<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>>, acesso em: fev.23

empregado ou aluno, o lado mais frágil da relação. Devido ao poder do superior hierárquico, esta é a relação de assédio mais comum.

Já o assédio moral ascendente ocorre com menos frequência que o anterior. Constitui-se pela inversão da hierarquia, onde aquele que possui menos poder na relação pratica o assédio contra seu superior. É mais comum que ocorra com um grupo de subordinados contra seu superior, do que um único indivíduo. No âmbito acadêmico, esse tipo de assédio pode ser visto nos casos de aluno-professor e professor-diretor, ou outra figura hierarquicamente superior. A psicóloga Lídia Pereira Gallindo afirma que o assédio aluno-professor é um acontecimento recente, visto que no passado, a figura do professor imperava em absoluto na sala de aula. Conforme a autora:

Inimaginável há um tempo, devido à aura que cobria a figura do mestre, o assédio moral ascendente torna-se mais e mais presente hoje em dia. Além do dano moral que provoca no professor ou no servidor da instituição de ensino, o assédio moral ascendente pode desestabilizar a ordem mínima para o exercício de uma atividade educacional efetiva, principalmente no ambiente da sala de aula. (GALLINDO, 2006)

Ao analisar a dinâmica entre alunos e professores, Gallindo destaca como o poder econômico tem influência no assédio moral na relação educacional. A autora observa como a profissão de educador tem passado por uma degradação significativa, o que resulta em um aumento na vulnerabilidade de professores diante do assédio moral ascendente, baseado no abuso do poder econômico por parte dos alunos. Ela ressalta como expressões ofensivas têm se tornado mais frequentes nas salas de aula, com alunos proferindo frases como “eu pago esta escola e espero que você faça o que eu quero” (GALLINDO, 2006). Esse tipo de assédio é mais frequente em instituições particulares de ensino fundamental e médio, mas também é observada em Instituições de Ensino Superior - IES particulares, com os alunos, já adultos, agindo de forma sarcástica, provocativa e até mesmo agressiva.

De acordo com a Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral, supracitada, o assédio moral horizontal é aquele onde agressor e vítima possuem o mesmo grau hierárquico. Esse tipo de violência ocorre, na maioria dos casos, devido à competição entre colegas, para mostrar quem tem mais aptidão ou capacidade, pode se aproximar do bullying, por ter como alvo vítimas vulneráveis. Muitas

vezes, nesses casos, não há intervenção dos superiores hierárquicos nem dos próprios colegas, pois pode ser visto apenas como uma competição amigável entre funcionários. No âmbito acadêmico, esse tipo de assédio pode ser visto em relações professor-professor ou aluno-aluno, o primeiro caso se encaixa na definição do assédio em ambiente laboral, já o segundo, está ligado à relação no ambiente escolar. Ambas, vítima e assediador estão no mesmo nível hierárquico no ambiente acadêmico e disso pode surgir uma competição que gera a violência. No entanto, o assédio horizontal aluno-aluno também pode se encaixar nas características do assédio vertical descendente, visto que os alunos, fora do ambiente escolar, podem pertencer a classes econômicas e ter origens diferentes que podem propiciar ao conflito.

A última forma de assédio, conforme ensina a cartilha, é o assédio moral misto, que consiste na acumulação do assédio moral vertical e horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e por colegas de trabalho. Em geral, a iniciativa da agressão começa sempre com um autor, normalmente um superior, fazendo com que os demais sigam o mesmo comportamento.

Quanto às formas em que o assédio moral pode se materializar, José Affonso Dallegrave Neto (*apud* GITELMAN, 2017) destacou quatro principais: 1) provocar o isolamento da vítima no ambiente do trabalho; 2) exigir o cumprimento rigoroso do trabalho como pretexto para maltratar psicologicamente a vítima; 3) fazer referências indiretas negativas à intimidade da vítima; e 4) ausência de justificativa para discriminar negativamente a vítima. Do mesmo modo, Marie-France Hirigoyen (2001) também classificou os métodos de assédio moral em quatro categorias, informados aqui junto com alguns exemplos: atentados contra as condições de trabalho, como não indicar informações úteis para realização de certa tarefa e criticar o trabalho de forma injusta ou exagerada; isolamento e não comunicação, como se comunicar com o assediado apenas via escrita ou deslocar o funcionário para um posto de trabalho longe dos demais; atentados contra a dignidade, como criação de rumores sobre a pessoa e atribuição de tarefas humilhantes; e, violência verbal, física ou sexual, como coerção por meio de ameaças de violência ou violência física de fato, por meio de tapas, chutes e socos. Os casos de isolamento e não comunicação são, frequentemente, procedimentos onde a vítima acusa o agressor, que nega e banaliza os atos,

essas atitudes podem vir dos colegas ou de seus superiores. Nos atentados contra a dignidade, a vítima é colocada como a causadora da situação, muitas vezes é dito que o assediado “não possui senso de humor” ou que “vê maldade em todas as coisas”, tais casos geralmente vêm de colegas de mesma hierarquia. Já os casos de violência física, verbal ou sexual, geralmente ocorrem quando o assédio já está bem estabelecido, mesmo sendo de conhecimento de outras pessoas, por medo de se tornarem vítimas também, pouco fazem para ajudar.

Dessa forma, o assédio moral caracteriza-se por qualquer atitude, seja por parte de superiores ou de colegas, que configuram uma ação contínua e ostensiva de perseguição à vítima, que pode desencadear danos à sua condição física, psíquica e moral (GUEDES, 2003 *apud* GITELMAN, 2017). Essas ações, geralmente, tem o intuito de gerarem tamanho desconforto à vítima em seu local de trabalho que ela pede demissão ou, no caso dos funcionários públicos, pede transferência para outro departamento ou localidade. O método utilizado nesses casos é o de isolamento da vítima, sem maiores explicações, fazendo com que ela seja ridicularizada na frente de seus pares que, com medo de se tornarem a próxima vítima, se juntam ao perpetrador dessas ações e se afastam do ridicularizado, muitas vezes repetindo as ações do agressor, o que pode levar a ocorrência de assédio misto.

Em pesquisa sobre o tema, a Hirigoyen enviou um questionário a 350 pessoas, na França, sobre humilhações que haviam sofrido no trabalho. Das 193 respostas aproveitáveis, chegou à conclusão de que os setores que mais sofrem assédio moral são os de administração pública, onde não se pode demitir facilmente, no comércio e no ensino (HIRIGOYEN *apud* DELA COLETA, J A; MIRANDA NETO, H. C., 2003). Segundo a autora, essas são áreas nas quais as tarefas não são bem definidas e os erros podem ser atribuídos a qualquer um. Além disso, a estrutura hierárquica, muitas vezes presente nesses setores, pode criar um ambiente mais propício ao exercício de poder e controle sobre os subordinados, isso junto com a falta de supervisão adequada e mecanismos efetivos para lidar com o assédio, contribuem para a perpetuação desses comportamentos. É um tipo de violência psicológica, que faz parte do quadro dos

riscos ocupacionais, mais especificamente dos riscos psicossociais (HIRIGOYEN apud CARAN et al, 2010).

Essa violência é tão frequente que o assédio moral é considerado uma doença do trabalho. Na Europa, a Organização Internacional do Trabalho estima que 8,1% da população ativa da Europa é vítima de assédio moral (CARAN et al, 2010). No Brasil, apenas no ano de 2021, foram ajuizados mais de 52 mil casos de assédio moral na Justiça do Trabalho, de acordo com dados do Tribunal Superior do Trabalho - TST<sup>19</sup>, o que mostra como essas práticas são comuns em todas as partes do globo.

O assédio no setor privado, geralmente, é mais evidente, conseqüentemente dura menos tempo, visto que acaba com a saída da vítima do ambiente violento. Já no setor público, o assédio moral pode durar anos, pois os assediadores são protegidos pela organização (CARAN et al, 2010). Nesse setor, o assédio moral pode ser caracterizado por condutas repetitivas de um ou mais agentes públicos que, excedendo os limites de suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público ou de um empregado de empresa prestadora de serviço público, com danos ao ambiente de trabalho objetivamente mensuráveis.

### *3.1.1. Assédio moral no ambiente universitário*

O assédio moral se verifica, especialmente, no ambiente de trabalho, constituindo-se como um modo de precarização da atividade laboral, conforme já observado, no entanto, o ambiente acadêmico também é propício para sua ocorrência. Quando se pensa em assédio no âmbito universitário, o primeiro pensamento seria o de assédio entre professor-aluno, ou mesmo, entre aluno-aluno. No entanto, é preciso considerar as Instituições de Ensino Superior também como ambientes de trabalho, que não estão imunes às situações de violência que podem conduzir ao assédio moral entre funcionários. Dessa forma, é necessário estabelecer uma relação entre o assédio moral no trabalho e o

---

<sup>19</sup> Em 2021, Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil. Disponível em: <<https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil>> Acesso em: fev. 23

assédio moral no ambiente escolar, nas universidades. Segundo Hirigoyen (*apud* DELA COLETA, J A; MIRANDA NETO, H. C., 2003), os processos perversos de assédio moral podem ser encontrados em todos os grupos nos quais os indivíduos podem entrar em rivalidade, em especial nas escolas e universidades. Segundo a autora, a mente humana possui uma imaginação ilimitada quando se trata de destruir a boa imagem que o outro tem de si mesmo. Sendo assim, essa forma de agir disfarça as próprias fraquezas e possibilita assumir uma posição de superioridade.

Nesse ambiente, há uma profunda troca entre corpo discente e docente, intenso contato e exigência para os dois lados. Para com os professores, além dessa troca com os alunos, também há altas demandas feitas por seus superiores, diretores, reitores e chefes de departamento. Todas essas interações podem resultar em abusos dos dois lados, ou seja, em assédio moral. Essa é uma questão de natureza delicada, que deve ser tratada com o devido cuidado, como expõem o estudioso Alberto J. G. Villamarín:

[...] educação precisa manter o equilíbrio, sempre precário, entre os impulsos e os instintos, comandados por nossa parte irracional, de um lado, e os desejos de organização, de unificação, de ordem e de sentido, dirigidos por nossa parte racional. Se a parte racional dominar, corremos o risco de nos transformarmos em máquinas insensíveis. Mas se o nosso lado irracional imperar, o perigo consistirá em nos convertermos em animais selvagens. (VILLAMARÍN, 2002, p. 123 *apud* Gallindo, 2006).

Os professores, em geral, possuem tarefas além da sala de aula, necessitando lidar não apenas com seus alunos, mas com supervisores e terceiros que geram cobranças e necessidade de resultados positivos. Aqueles professores que também são pesquisadores precisam gerar resultados para além de boas notas, mas produzir bons artigos para conseguir financiamento para suas pesquisas. A grande quantidade de demandas não é compatível com o aumento de horas-aula e turmas na graduação e pós-graduação, o que gera um desequilíbrio entre as duas tarefas, o que pode acabar prejudicando uma ou outra. A falta de oportunidade para todos e a necessidade de ter alta produtividade para concorrer a bolsas ou recursos para pesquisa, gera um local de grande concorrência entre os professores de uma mesma instituição, o que

leva a um lugar propício a surgirem conflitos que podem escalar até chegar a casos de assédio moral (CARAN et al, 2010).

No entanto, os professores, muitas vezes, estão no polo ativo do assédio. Em estudo feito por Coleta e Miranda (2003), os autores buscaram identificar as situações de humilhação e constrangimento perpetradas por professores no ambiente escolar das Instituições de Ensino Superior - IES. A pesquisa foi feita com 1.132 alunos universitários, sendo 424 homens e 708 mulheres, de seis IES, públicas e privadas, do Estado de Minas Gerais, de diferentes períodos e cursos de graduação, das áreas das ciências humanas, exatas e biológicas. O resultado da pesquisa acima resultou em um total de 1.014 relatos de constrangimento, foram desconsiderados casos ocorridos durante o Ensino Médio e casos de assédio ascendente, aluno contra professor. Foi, então, elaborada uma lista que abrange os relatos recolhidos, dividida em doze categorias e suas definições, de assédio descendente, feito por professores para com seus alunos, como mostra a seguir:

1. **Agressão física:** Ameaçar ou agredir fisicamente o aluno; atirar objetos no aluno para despertar sua atenção; recolher, de forma agressiva, cola do aluno, inclusive agredindo-o fisicamente.
2. **Agressão verbal aos alunos:** Tratar os alunos com termos pejorativos, palavras de baixo calão.
3. **Ameaças aos alunos:** Ameaçar aumentar o nível de dificuldade das provas, dar faltas aos alunos, reprovar a turma, retirar da sala de aula certos alunos, expulsar aluno da instituição.
4. **Acusação agressiva e sem provas:** Alegar, de forma agressiva e sem provas, que os alunos copiaram trabalhos ou estão colando; revistar, de forma agressiva, os materiais dos alunos por suspeitar que estejam colando.
5. **Assédio sexual:** Assediar sexualmente o aluno, convidando-o para manter relações sexuais, fazendo-lhe sinais e carícias, propondo-lhe permuta de notas por favores sexuais, tentando agarrá-lo nas dependências da instituição. - [N/A] Este tópico será discutido com mais profundidade ao longo deste trabalho.
6. **Comentários depreciativos, preconceituosos ou indecorosos:** Fazer comentários pejorativos e preconceituosos sobre a orientação sexual dos alunos, sobre a escolha de sua profissão, sobre determinado credo religioso, sobre habilidades dos alunos, sobre o nome de aluno, sobre a cidade de alunos.
7. **Tratamento discriminatório e excludente:** Dar tratamento diferenciado a alunos devido a sua aparência física, condição financeira, que vivem na cidade em que a instituição está situada;



com idade mais avançada, com facilidade de aprendizagem; receber trabalhos de alguns alunos fora da data marcada; classificar os alunos de acordo com a posição ocupada em sala de aula.

8. **Rebaixamento da capacidade cognitiva dos alunos:** Comparar os alunos, de forma irônica, com alunos de outras instituições ou outros grupos de ensino; Enaltecer seus próprios conhecimentos, ridicularizando os erros dos alunos em provas, perguntas e trabalhos; Ler, em voz alta, as notas, enfatizando, com comentários depreciativos, os alunos que obtiveram baixo rendimento; Impedir que os alunos opinem por considerar que eles não possuem capacidade para tal; Insultar aluno que não conseguiu realizar atividades ou que faz perguntas sobre a mesma; Fazer comentários em público sobre as dificuldades, desempenho ou erros dos alunos.
9. **Desinteresse e omissão:** Ser omissivo, demonstrar desinteresse, não repassando aos alunos as devidas orientações para a realização de trabalhos práticos, ao ministrar o conteúdo; pela apresentação dos trabalhos dos alunos.
10. **Uso inadequado de instrumentos pedagógicos,** prejudicando os alunos: Administrar exercícios, valendo nota, sem explicar a matéria contida nos mesmos; Aplicar prova que demanda mais tempo para ser resolvida do que o disponível; Aumentar o nível de dificuldade das provas, como forma de punir os alunos; Punir, através de prova com maior nível de dificuldade, aluno que não se sujeitou ao assédio sexual do professor; Realizar atividades valendo nota em dias que alunos, por motivo justo, não puderam estar presentes; Avaliar trabalho somente pela aparência/estética.
11. **Recusa em realizar seu trabalho:** Negar-se a esclarecer as dúvidas ou ouvir os comentários dos alunos, demonstrando desinteresse, alegando que a dúvida é desnecessária, que o aluno consultou material inadequado, que já havia explicado a questão anteriormente.
12. **Abandono do trabalho em sala de aula:** Reclamar da conversa em sala de aula, retirando-se e negando-se a ministrar as aulas no restante do período; pela ausência da maioria dos alunos.  
(COLLETA, N. T.; MIRANDA, F. A. 2003)

Dessa lista, os tipos de assédio mais citados pelos alunos foram os tópicos 8 - Rebaixamento da capacidade cognitiva dos alunos; 2 - Agressão verbal; e 6 - Comentários depreciativos, preconceituosos ou indecorosos, que representaram cerca de 62,5% das respostas.

Entre as categorias, as que foram mais reportadas pelos alunos das universidades públicas foram as de agressão física e desinteresse por omissão. Para os autores da pesquisa, essa situação pode ser explicada pelo fato dos professores das IES públicas terem que trabalhar com recursos mais escassos

e condições menos adequadas ao correto desenvolvimento de suas atividades do que os professores de IES particulares. Além disso, o fato de possuírem mais estabilidade, também contribuem para o fato de se comportarem assim. Entre as IES particulares, as categorias que se destacaram foram as de ameaça aos alunos, acusação agressiva e sem provas, tratamento discriminatório e excludente e abandono do trabalho em sala de aula. Importante observar que a categoria de Rebaixamento da capacidade cognitiva dos alunos teve, proporcionalmente, a mesma frequência entre os estudantes das IES públicas e particulares, mostrando que esse tipo de atitude por parte dos professores faz com que os alunos se sintam humilhados e constrangidos, o que pode acarretar no seu aprendizado, visto que o aluno não se sentirá confortável a tirar dúvidas com o responsável por respondê-las.

Considerando os resultados acima, conclui-se que o assédio moral nas IES é uma realidade mais comum do que se imagina. Embora não retratado no estudo, a intenção dos agressores deve ser considerada e questionada, pois mesmo que seja positiva, o resultado de suas ações levou a humilhação e constrangimento dos estudantes. Muitas das situações de assédio moral decorrem do descontrole dos professores, esses que têm o dever e responsabilidade de gerenciar de forma adequada o ambiente de aprendizagem. Além disso, conflitos anteriores que não obtiveram solução e uma gestão inadequada podem contribuir para uma escalada dessas situações de violência.

As consequências para os alunos vítimas de assédio moral variam de queixas de perturbações emocionais, como cansaço, nervosismo, dores na coluna, depressão, estresse pós-traumático, ansiedade, apatia, insegurança e insônia (CARAN, 2007 *apud* SANTOS, 2019). Além disso, o assédio moral impõe às vítimas lembranças das cenas de violência e humilhação, o que pode agravar esses sintomas. As reações que os alunos vítimas de assédio sofrem são similares com aquelas sofridas por trabalhadores, que foram assinaladas no capítulo anterior. Consistem em reações psicossomáticas, como hipertensão arterial, palpitações cardíacas, perda de cabelo, entre outros sintomas, além de alterações no comportamento das vítimas, incluindo isolamento social, aumento do consumo de drogas, atitudes agressivas, distúrbios alimentares e pode até levar a tentativas de suicídio.

Hirigoyen (2002, *apud* SANTOS, 2019), acrescenta que a vergonha e o sentimento de humilhação são fatores que dificultam a expressão das vítimas. Além de modificações psíquicas que podem resultar na destruição de identidade ou influenciar a personalidade do indivíduo. A autora Edina Bom Sucesso (2003, *apud* SANTOS, 2019), investigou a influência do comportamento dos professores na autoestima dos alunos. A autora concluiu que a dificuldade de liderança pode levar um professor a impor disciplina por meio de ameaças, provocações e chantagens. A autoestima do professor também é importante, segundo Bom Sucesso, uma vez que educadores com baixa autoestima podem adotar posturas impróprias com seus alunos, manifestadas por rigidez e inflexibilidade excessivas. Esses professores não são receptivos a questionamentos e tendem a ser punitivo, vingativos e autoritários, o que prejudica a relação com seus alunos. Dessa forma, fica clara a necessidade de promover um ambiente mais saudável e respeitoso nas IES. Os professores devem exercer seu poder e autoridade de modo responsável, buscando resolver conflitos de forma equilibrada e construtiva, sem recorrer a ataques verbais ou mesmo físicos. Para que os alunos tenham um melhor aprendizado e se interessem mais pelas aulas, é essencial que o ambiente tenha um clima agradável e positivo, que encoraje a motivação, a participação e o respeito entre docentes e discentes.

Coleta e Miranda, afirmam que é necessário que os professores desempenhem seu papel de forma coerente e adequada para que seja possível alcançar os objetivos do processo educacional. Um clima competitivo e contestador em sala de aula prejudica o desenvolvimento integral dos alunos e compromete a formação de cidadãos plenos. Portanto, é importante que as IES trabalhem de forma ativa na prevenção e combate ao assédio moral, criando um espaço e uma cultura de respeito, diálogo e convivência saudável. Para isso, deve-se criar ações de conscientização e capacitação, além de políticas internas para garantir um ambiente acadêmico seguro e propício ao crescimento pessoal e educacional de todos aqueles que fazem parte dessa comunidade.

### 3.2. Assédio sexual

Embora o conceito de “assédio sexual” seja recente, a experiência dessa violência sempre foi vivida pelas mulheres, existem relatos desse fenômeno desde a Revolução Industrial (ZIPPEL, 2006 *apud* ARAÚJO, 2021). Nas palavras de Araújo (2021), a expressão é uma construção discursiva recente, que foi delineada na década de 1970, principalmente pelo feminismo norte-americano. Até os anos 1960, o que é hoje entendido como assédio era visto como uma consequência natural e inevitável do ingresso da mulher no mercado de trabalho.

Conforme ensina a autora Maria Helena Diniz (*apud* AREF, 2007), o assédio sexual é “o ato de constranger alguém com gestos, palavras ou com emprego de violência, prevalecendo-se as de relações de confiança, de autoridade ou empregatícia, com um escopo de obter vantagem sexual”. No Brasil, um estudo realizado em 2020, pelo Instituto Think Eva e o LinkedIn, intitulado “O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho”, verificou que 47% das mulheres do país já sofreram assédio sexual. Dentre estas, 78,4% alegaram sentir dificuldade de atribuir responsabilidade ao agressor, além do medo de retaliação, foram as principais barreiras que as impediram de prestar denúncia (COTTA, 2023).

Uma das primeiras publicações contendo o termo “assédio sexual” foi em 1973, quando a então chanceler para as mulheres e trabalho no Instituto de Tecnologia de Massachusetts (MIT), Mary P. Rowe, o utilizou em seu relatório “O fenômeno de Anéis de Saturno”, que tinha o objetivo de expor as atitudes violentas dos professores do MIT. Devido aos seus esforços, o instituto foi uma das primeiras organizações nos Estados Unidos a criar políticas de combate ao assédio sexual<sup>20</sup>. Em 1979, a advogada Catharine MacKinnon lançou um dos maiores estudos sobre o tema até então, seu livro “Sexual Harassment of Working Women”, onde compilou estatísticas, recolheu relatos e explorou a associação entre o assédio e a subordinação econômica feminina. Neste livro, a autora faz uma descrição do fenômeno do assédio sexual a partir de dados

---

<sup>20</sup> Violação dos direitos humanos da ilusão à realidade, disponível em <[<https://parstoday.ir/pt/radio/programs/23141/viola%C3%A7%C3%A3o\\_dos\\_direitos\\_humanos\\_da\\_ilus%C3%A3o\\_%C3%A0\\_realidade\\_\(30\)>](https://parstoday.ir/pt/radio/programs/23141/viola%C3%A7%C3%A3o_dos_direitos_humanos_da_ilus%C3%A3o_%C3%A0_realidade_(30))>, acesso em: 01/07/2023

coletados, além de desenvolver argumentos sobre a necessidade e os fundamentos legais da proibição da conduta (ARAÚJO, 2021). MacKinnon trata o assédio sexual como um tipo de discriminação sexual, o que violaria o *Civil Rights Act* de 1964<sup>21</sup>, configurando-se como um ilícito de natureza civil, visto que reforça a desigualdade material das mulheres em relação aos homens. Sua obra exerceu grande influência na maneira como a justiça norte-americana passou a abordar o assunto. Com resultado, a Suprema Corte dos Estados Unidos passou a reconhecer que um ambiente de trabalho se torna hostil devido a episódios frequentes de assédio sexual tem impacto direto na produtividade da funcionária assediada, além de criar uma atmosfera intimidante e ofensiva às vítimas (PARANHOS, 2017). A autora é, ainda hoje, considerada a principal autora sobre o tema na teoria feminista do Direito.

A expressão assédio sexual é vaga e ampla, o que dificulta sua conceituação, especialmente no Brasil, onde até mesmo a legislação e a doutrina não possuem uma definição específica do termo (OLIVEIRA, 2013). Segundo a professora Laura Machado de Oliveira, em seu artigo “O assédio sexual sob a ótica trabalhista”, o Brasil, por ser um país mais receptivo e tolerante ao contato pessoal, pode ignorar algumas ações que seriam consideradas assédio em outros países de culturas diferentes. Dessa forma, por haver maior tolerância com relação ao contato pessoal entre pessoas com pouca intimidade, inclusive no ambiente de trabalho, o reconhecimento do que se configura entre uma aproximação ilícita ou não, é uma linha cinzenta.

A própria doutrina diverge em relação ao que determina o que é assédio sexual, no ambiente de trabalho, ou não. A autora Alice Monteiro de Barros (*apud* OLIVEIRA, 2013) define as formas de assédio sexual como verbal, não verbal e físico. O assédio sexual verbal diz respeito aos convites reiterados para sair, pressões sexuais sutis ou grosseiras, telefonemas obscenos, comentários inoportunos de natureza sexual; já as formas de assédio sexual não verbal seriam olhares concupiscentes e sugestivos, exposições de fotos e textos pornográficos seguidos de insinuações, passeios frequentes no local de trabalho

---

<sup>21</sup> “Lei dos Direitos Civis” - Marco legal de direitos civis e trabalhistas, promulgado em 2 de julho de 1964 nos Estados Unidos. Ato que tornou ilegal qualquer forma de discriminação baseada em raça, cor, religião, sexo e origem.

ou diante do domicílio da vítima, perseguição da pessoa assediada, exibicionismo, entre outros atos; por fim o assédio sexual físico seriam atitudes como toques, encurralamento dentro de algum ângulo, roçaduras, apertos, palmadas, esbarrões propositais, apalpadelas, agarramentos, entre outras formas de contato físico indesejado.

Autores como Ernesto Lippmann e José Wilson Ferreira Sobrinho compartilham características semelhantes ao descreverem o assédio sexual. Ambos consideram o assédio sexual como um comportamento indesejado de natureza sexual que não é bem recebido pela parte receptora. Além disso, destacam a importância do abuso de poder e do comportamento reiterado após a negativa como elementos essenciais para caracterizar o assédio sexual. Ernesto Lippmann enfatiza que o assédio sexual é uma forma distorcida de cantada, na qual o abuso de poder ofende a honra e a dignidade da pessoa assediada. Por sua vez, José Wilson Ferreira Sobrinho salienta que o assédio sexual consiste em uma explicitação persistente de intenção sexual, mesmo após a negativa da outra parte. Ele ressalta que o assédio sexual é um comportamento comissivo por parte do assediador e destaca a importância do respeito à liberdade individual do assediado, que não é obrigado a se envolver sexualmente com alguém que não deseja (LIPPMANN. 2002; SOBRINHO, s/d *apud* OLIVEIRA, 2013).

Já a visão apresentada por Damásio de Jesus e Manoel Jorge Silva Neto enfoca na distinção entre o assédio sexual e o abuso sexual com base na consumação do ato sexual. Segundo os autores, uma vez que o agressor tenha alcançado seu objetivo e o ato sexual tenha ocorrido, o comportamento já não seria mais caracterizado como assédio sexual, mas sim como abuso sexual. Essa abordagem considera que, ao consumir o ato sexual, o agressor vai além do mero "sitiamento" da vítima e passa a praticar violência física contra ela, configurando, assim, outro crime. Enquanto o assédio sexual é tratado como um delito que envolve o abuso de poder, a violação da dignidade e a ofensa à liberdade sexual da vítima, o abuso sexual implica a consumação de um ato sexual não consensual, caracterizando uma forma mais grave de violência (JESUS, D. 2002; SILVA NETO, M. J. 2002 *apud* OLIVEIRA, 2013)

De toda forma, a doutrina, de forma majoritária, concorda que o elemento essencial para a caracterização do assédio sexual é o poder, de qualquer tipo, exercido pelo agressor sobre a vítima. Esse poder é utilizado como forma de obter favores sexuais para si próprio ou até para terceiros, sem o consentimento da vítima. Muitos juristas consideram a hierarquia como um requisito fundamental para a configuração do assédio sexual, especialmente no âmbito penal. Isso ocorre devido à necessidade de superioridade hierárquica do agressor em relação à vítima. Nessa perspectiva, a subordinação é vista como um elemento essencial para a configuração do assédio (OLIVEIRA, 2013).

A Ministra Cristina Peduzzi, por exemplo, argumenta que o assédio sexual não pode ser configurado se não estiver presente a relação de subordinação, ele tem natureza vertical descendente. Segundo seu ponto de vista, as abordagens entre pessoas em um mesmo nível hierárquico ou quando o agressor é hierarquicamente inferior não se enquadram no caso de assédio. Para a ministra, a superioridade não está relacionada especificamente ao cargo que o agressor possui, mas sua superioridade hierárquica quanto a sua atitude. Na fala de Peduzzi:

[...] o assédio sexual, como tem natureza vertical descendente, sempre ocorrerá de um superior em relação a um subordinado e acontecerá num ambiente de trabalho, por ter a ver com ele e significar exatamente uma moeda de troca, por isso o constrangimento. Se acontecer com um colega de trabalho, o empregado pode não aceitar, mas se depender daquele emprego para manter a família, irá pensar duas vezes em romper o vínculo. Então o assédio sexual sempre ocorrerá entre desiguais, do ponto de vista hierárquico. Em matéria de gênero, a maioria das vítimas é de mulheres, mas pode ocorrer de uma mulher em relação a um homem ou entre pessoas do mesmo sexo. O que o tipo penal identifica é a superioridade hierárquica do agressor, que é o que justamente causa o constrangimento e identifica o assédio sexual. (PEDUZZI, 2012)

É importante observar que, no Direito do Trabalho, devido à falta de uma disciplina legal específica, o conceito de assédio sexual pode variar e o Tribunal Superior do Trabalho (TST) pode adotar a definição proposta pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). A Convenção 111 da OIT de 1958, que disciplina a Discriminação no Emprego ou Profissão, foi ratificada pelo Brasil em 1960. Seu artigo 1º define o termo “discriminação” e estabelece os critérios que podem ser considerados como base para a discriminação no contexto laboral. De acordo com o este artigo, a discriminação compreende qualquer distinção,

exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou tratamento em matéria de emprego ou profissão. Essas distinções podem ser baseadas em características como raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social. Cabe ressaltar que o artigo também esclarece que as distinções, exclusões ou preferências baseadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas discriminação<sup>22</sup>.

Embora haja concordância majoritária quanto à necessidade de algum tipo de hierarquia entre as partes para que seja configurado o assédio sexual, há autores que possuem opinião oposta. Alguns juristas, como Sérgio Pinto Martins e Luiz Carlos Amorim Robortella, defendem que o assédio pode ocorrer tanto por parte de superiores hierárquicos quanto por pessoas de igual hierarquia. Segundo essa visão, o fator determinante é que o assediador possua algum tipo de influência ou poder sobre o assediado. Luiz Carlos Amorim Robortella destaca que o ilícito está configurado quando o assediador obtém favores sexuais sob ameaça de revelar informações privilegiadas que apenas ele possui. Nesse caso, a hierarquia formal não seria o único critério relevante, mas sim a capacidade de exercer poder ou influência sobre a vítima (OLIVEIRA, 2013).

Por outro lado, Marilda Maria da Silva Moreira argumenta que a hierarquia não deve ser considerada como requisito para a configuração do assédio sexual no ambiente de trabalho. Ela sustenta que pessoas que têm formalmente o mesmo nível hierárquico podem ter diferentes graus de poder em virtude de laços de amizade, simpatia, confiança e outros fatores existentes com sua chefia. Assim, o poder exercido pelo assediador não seria necessariamente vinculado à hierarquia, mas a outras dinâmicas de poder presentes nas relações de trabalho (OLIVEIRA, 2013).

Outro fator de divergência entre a doutrina é a necessidade de reiteração ou não do ato para a configuração do assédio sexual. Rodolfo Pamplona Filho defende que um dos requisitos básicos é a repetição da conduta, resultando na

---

<sup>22</sup> C111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. Disponível em <[https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235325/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm)>, acesso em: jun.2023



cerceação da liberdade sexual da vítima. No entanto, o autor ressalta que, no Direito Comparado, em situações em que a conduta resulta em uma gravíssima intimidade não superável, como contato físico de intensa intimidade, não seria necessário a repetição do ato. Paulo Viana de Albuquerque Jucá, por sua vez, argumenta que a conduta deve ser repetitiva quando se trata de assédio verbal, mas quando se trata de assédio físico, não é necessária a repetição. Alice Monteiro de Barros manifesta-se no sentido de que o assédio sexual pressupõe a reiteração da conduta, embora com a ressalva de que também pode ser caracterizado por apenas um incidente suficientemente grave (OLIVEIRA, 2013). Cabe ressaltar que, de acordo com o autor Paulo Viana de Albuquerque Jucá, para caracterizar assédio sexual o ato não precisa ocorrer no ambiente físico de trabalho, pois suas consequências podem respingar no ambiente laboral, de forma a contaminar a relação de trabalho que continuará a existir entre as partes (OLIVEIRA, 2013).

Em 2021, o Fórum Brasileiro de Segurança Pública publicou um relatório para a terceira edição da pesquisa Visível e Invisível: a vitimização de mulheres no Brasil, que constatou que nos doze meses anteriores à pesquisa, 12,8% das brasileiras, cerca de 8,9 milhões de mulheres, sofreram algum tipo de assédio sexual em seu local de trabalho. Em 2023, na quarta edição da pesquisa, o assédio no ambiente de trabalho ocupava a segunda posição dos locais com mais ocorrência deste tipo de atitude, foram 18,6% da população feminina, cerca de 11,9 milhões de mulheres, que citaram terem sofrido algum tipo de cantada ou comentários desrespeitosos no ambiente de trabalho, um aumento significativo desde a edição anterior da pesquisa. Além disso, um levantamento feito pela Revista Veja, realizado em 12 capitais do país, em 1995, constatou que 52% das mulheres que trabalham já sofreram assédio. Conforme ensina Oliveira (2013), esses dados foram utilizados pela deputada Iara Bernardi em seu projeto de lei que criminalizava o assédio sexual no ambiente de trabalho no Brasil, que gerou a Lei 10.224/2001, que altera o Decreto-Lei no 2.848/1940, o Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual.

Os dados acima citados, além da criminalização específica do ato de assediar em local de trabalho, demonstram que, apesar de uma maior permissividade de contato pessoal na cultura brasileira, as mulheres daqui são

plenamente capazes de identificar a aproximação inapropriada e indesejada que caracteriza o assédio sexual.

Como aludido, no Brasil, a doutrina e a legislação não trazem um conceito único do que seria o assédio sexual. As áreas cível e trabalhista são omissas quanto a sua definição, sendo a área criminal a única que possui um dispositivo específico sobre o tema, o artigo 216-A do Código Penal, criado pela Lei 10.224/2001, que incluiu o assédio sexual no capítulo sobre Crimes Contra a Liberdade Sexual, com a seguinte redação:

Assédio sexual - 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.

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

A liberdade sexual, que nomeia o capítulo do qual o artigo 216-A faz parte, é fruto das liberdades individuais constitucionalmente asseguradas, segundo Guilherme de Souza Nucci (*apud* PARANHOS, 2017), tendo o Estado, o dever de assegurá-la, como forma de tutelar a dignidade humana. Ainda, a liberdade sexual está ligada à ideia de livre disposição do próprio corpo, a soberania que o ser tem sobre si mesmo, esse conceito se relaciona com outros conceitos jurídicos constitucionalmente tutelados, como a intimidade, a honra e a vida privada. É, portanto, a razão pela qual a liberdade sexual possui capítulo específico para sua proteção na legislação penal.

Na seara penal, o assédio sexual no trabalho pode ser entendido como qualquer conduta praticada por agente que possui, no ambiente de trabalho, superioridade hierárquica ou ascendência em relação ao assediado, e que tenha o intuito de constranger seu subordinado para obter vantagem ou favorecimento sexual. A hierarquia de cargo é imprescindível para a classificação do crime, conforme alude a Lei 10.224, de 15 de maio de 2001<sup>23</sup>. A lei não prevê qualquer meio ou modo para a sua execução, e em decorrência disso, os autores criminalistas entendem que tal delito tem forma livre, ou seja, pode ser realizado

---

<sup>23</sup> Senado Federal, disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/audios/2021/05/lei-do-assedio-sexual-completa-20-anos-em-15-de-maio>>, acesso em 07/01/2023

por qualquer meio ou forma, desde que cause um estado de constrangimento à vítima (OLIVEIRA, 2013).

Além da necessidade de hierarquia de cargo, é importante ressaltar que, segundo a doutrina, o artigo 216-A, criminaliza, apenas, os casos de assédio sexual na sua forma *quid pro quo*, ou seja, quando há a uma demanda por algo em troca, visto que apenas o superior hierárquico detém o poder de alterar o percurso profissional da pessoa assediada. A esfera criminal é, portanto, limitada em seu escopo, para lidar com casos de assédio que não se incluem nessas definições, como é o caso do assédio horizontal. Muitos doutrinadores criticaram o texto da lei, uma vez que este foi considerado defeituoso e incompleto por deixar determinados “vazios” para regular situações comuns, que envolvem hierarquia, mas não estão relacionados ao ambiente de trabalho (AREF, 2007).

Apesar de ser o único dispositivo específico sobre o tema e da quantidade de estudo doutrinário produzido desde sua inclusão no Código Penal, o Artigo 216-A ainda é pouco utilizado na prática, em razão do princípio da subsidiariedade do Direito Penal que deve ser utilizado apenas em *ultima ratio* (PARANHOS, 2017). Deste modo, embora a conduta seja passível de sanção penal, os casos que envolvem assédio sexual tendem a ser resolvidos nas esferas cível ou trabalhista. Para a Ministra Maria Cristina Peduzzi, do Tribunal Superior do Trabalho, a tipificação do crime de assédio no Código Penal “têm o efeito pedagógico de evitar a proliferação de práticas dessa natureza”<sup>24</sup>.

Importante ressaltar que as esferas penal e cível são independentes entre si, conforme o artigo 935 do Código Civil, o mesmo é válido para a esfera trabalhista. Isso não impede, portanto, que no caso de um acusado de assédio ser absolvido na esfera penal, pelo não reconhecimento de hierarquia, não se aplicando, desta forma, o artigo 216-A, este não possa ser responsabilizado nos âmbitos civil ou trabalhista. Isto pois, de acordo com a posição doutrinária e jurisprudencial, a definição de assédio sexual no ambiente laboral é mais ampla no direito do trabalho, existindo a possibilidade de configuração de assédio

---

<sup>24</sup> REDAÇÃO. Assédio sexual dá origem a vários tipos de processos trabalhistas. Tribunal Superior do Trabalho, [S. l.], 7 jun. 2006. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/assedio-sexual-da-origem-a-varios-tipos-de-processos-trabalhistas>. Acesso em: 22 jun. 2023.

mesmo em casos em que vítima e agressor estão no mesmo nível hierárquico (OLIVEIRA, 2013).

Na seara trabalhista, como já anteriormente citado, não há dispositivos que tratem sobre o tema de assédio sexual de forma específica, restando à doutrina e à jurisprudência a tarefa de cuidar desses casos. A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 114, I e VI, afirma que é de responsabilidade da Justiça do Trabalho processar e julgar ações derivadas de relações trabalhistas.

De acordo com Laura Machado de Oliveira (2013), em casos de assédio sexual no trabalho, a Justiça do Trabalho tende a aplicar o artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, permitindo ao empregado assediado rescindir o contrato de trabalho e buscar indenização. Ele também pode solicitar verbas da rescisão indireta e indenização por danos materiais ou morais, dependendo da gravidade do assédio. Antes de rescindir o contrato, o empregado assediado pode solicitar a transferência de local ou setor de trabalho para evitar a convivência com o assediador. Embora o assédio sexual não seja mencionado explicitamente no artigo 483 da CLT, a rescisão indireta é uma opção utilizada nesses casos, garantindo ao empregado os mesmos direitos de rescisão que teria se o contrato fosse encerrado pelo empregador.

De acordo com a doutrina, o assédio sexual pode ser enquadrado em diferentes alíneas do artigo 483 da CLT, conforme a interpretação de diferentes autores:

- Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:
- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
  - b) [...];
  - c) correr perigo manifesto de mal considerável;
  - d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
  - e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
  - f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
  - g) [...].

O autor Valentin Carrion defende que o assédio sexual pode se enquadrar nas alíneas "c" e "e". Por sua vez, Sérgio Pinto Martins argumenta que o assédio sexual não se enquadra nas alíneas relacionadas a serviços contrários aos bons

costumes ou perigo de mal considerável, mas sim na alínea "e", que trata de atos lesivos à honra e boa fama. Ele destaca que o assédio pode resultar em opiniões prejudiciais à reputação do empregado. Além disso, podem ocorrer ofensas físicas, o que se enquadra na alínea "f". Luiz Carlos Amorim Robortella sustenta que a rescisão indireta pode ser fundamentada nas alíneas "a", "d" e "e". Alice Monteiro de Barros menciona as alíneas "d", "e" e "c". Já Paulo Viana de Albuquerque Jucá argumenta que o assédio sexual está intrinsecamente relacionado à dignidade da pessoa humana e, portanto, se enquadra principalmente na alínea "e". Cada autor possui sua perspectiva sobre as alíneas que melhor abarcam o assédio sexual no contexto trabalhista (OLIVEIRA, 2013).

Já nos casos em que o assediador está sendo julgado, as decisões se baseiam no artigo 482 da CLT, que trata da rescisão de contrato por justa causa. Novamente, não há concordância quanto a qual alínea deve ser aplicada nesses casos. A conduta ilícita normalmente é enquadrada nas alíneas "b" e "j" do Art. 482 da CLT, que tratam, respectivamente, da "incontinência de conduta ou mau procedimento" e do "ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa". Autores como Luiz Carlos Amorim Robortella e Ernesto Lippmann defendem a aplicação da alínea "b", argumentando que ela está diretamente relacionada à moral e aos desvios de comportamento. No entanto, é importante destacar que a punição aplicada ao assediador deve ser proporcional à gravidade do ato cometido. Em casos considerados menos graves, o assediador pode receber advertência ou suspensão em vez de ser demitido. Não há consenso sobre qual alínea seria a mais adequada para fundamentar a demissão por justa causa do assediador. A escolha dependerá das particularidades de cada caso (PARANHOS, 2017). Lê-se o artigo:

Artigo 482 CLT. Constituem justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: [...]

b) incontinência de conduta ou mau procedimento; [...]

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

Existe a possibilidade, ainda, de o empregado assediado, além de pleitear pela rescisão de seu contrato de trabalho, a indenização por danos morais e materiais, se for o caso, uma vez que cabe ao empregador, segundo a lei

trabalhista, zelar pela segurança de seus empregados no local de trabalho. Nos casos de assédio onde o empregador é o agressor, a aferição de responsabilidade é dada com mais facilidade, uma vez que ele próprio compõe o polo passivo e terá a obrigação de indenizar a vítima. No contrato de trabalho, existe uma relação de subordinação em que o empregado se sujeita às diretrizes do empregador, que exerce o poder hierárquico no ambiente de trabalho. No entanto, esse poder não deve ser utilizado para obter favores ou benefícios que não estejam relacionados ao contrato de trabalho. A finalidade da indenização é compensar a vítima pelo dano sofrido, além de ter um caráter educativo, pois desestimula o agressor de cometer futuros atos semelhantes. O dano material é avaliado com maior facilidade, incluindo despesas com tratamentos psiquiátricos decorrentes do assédio, perda de salário devido a dias não trabalhados ou redução nos rendimentos. Por outro lado, os danos morais são mais difíceis de serem quantificados, tanto em relação à comprovação do sofrimento da vítima quanto ao valor adequado para repará-lo (OLIVEIRA, 2013).

O empregador também é responsável pelos atos de seus empregados, uma vez que é de sua responsabilidade usar os poderes que possui em razão de seu status hierárquico para propiciar um ambiente de trabalho seguro para todos os funcionários. Conforme o autor Fábio Luiz Pereira da Silva (*apud* PARANHOS, 2017), a responsabilidade civil do empregador nessas situações é objetiva, conforme estabelecido pelo Art. 932, III, do Código Civil, que determina que os empregadores sejam responsáveis por reparar danos decorrentes do trabalho de seus empregados. Nesse sentido, a Súmula nº 341 do Supremo Tribunal Federal estabelece que "é presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto". Portanto, não é necessário comprovar a intenção deliberada por parte do empregador, uma vez que sua responsabilidade decorre de uma presunção de culpa na escolha e na supervisão, sendo incumbência do empregado assediado demonstrar apenas a existência do dano e seu vínculo causal com o assédio sofrido, conforme defendido por Márcia Novaes Guedes (*apud* PARANHOS, 2017).

Nos casos de assédio praticados por terceiros, a doutrina entende que o empregador só seria responsabilizado se agisse com dolo, concorrendo com a conduta danosa, uma vez que o dispositivo não trata dessa possibilidade. A

responsabilidade seria, portanto, subjetiva. Existem divergências de opinião sobre o tema, sendo que Rodolfo Pamplona Filho (*apud* OLIVEIRA, 2013) defende uma abordagem diferente. O autor é a favor da imputação de responsabilidade objetiva para o empregador, argumentando que é sua responsabilidade garantir um ambiente de trabalho seguro. Segundo ele, essa responsabilidade é embasada no Art. 2º da CLT, que estabelece que o empregador assume o risco da atividade que exerce. Nesse sentido, o empregador poderia posteriormente buscar reparações legais contra o verdadeiro assediador por meio de uma ação de regresso.

A questão da obtenção de provas que sustentem as alegações de assédio sexual no ambiente de trabalho também apresenta um desafio complexo para os tribunais brasileiros. Como ensinado por Catharine MacKinnon (*apud* PARANHOS, 2017), os casos de assédio frequentemente não acontecem em público, o que torna difícil a comprovação da conduta ilícita. Essa dificuldade em obter evidências concretas é um aspecto delicado no tratamento legal do assédio sexual.

Essa dificuldade é mais evidente na seara do Direito Penal, onde a falta de comprovação do crime de assédio pode levar à aplicação dos princípios do "in dubio pro reo" e da presunção de inocência em favor do acusado. No entanto, o Direito do Trabalho, que utiliza o depoimento testemunhal como meio de prova por excelência, tem valorizado também outras formas de comprovação da conduta prejudicial. Os tribunais têm dado importância ao depoimento da vítima e aceitado indícios de prova para corroborar o assédio, em respeito ao princípio da desigualdade entre empregador e empregado (PARANHOS, 2017).

Segundo o magistrado Francisco Luciano de Azevedo Frota, outros meios de prova têm sido utilizados, como e-mails e bilhetes enviados pelo assediador, para demonstrar a ocorrência do assédio e permitir que o assediado tenha suas reivindicações atendidas judicialmente<sup>25</sup>. A ampliação dos meios de prova pela justiça trabalhista tem levado os tribunais a discutirem os limites da

---

<sup>25</sup> TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (10ª REGIÃO). Conceito de assédio é mais amplo na Justiça do trabalho. Disponível em <<https://www.jusbrasil.com.br/noticias/conceito-de-assedio-sexual-e-mais-amplo-na-justica-trabalhista/100607355>> acesso em: jun.2023

admissibilidade desses meios probatórios, chegando-se a aceitar até mesmo gravações de conversas como meio de prova, mesmo que uma das partes não estivesse ciente da gravação.

A ampliação dos meios probatórios pelos tribunais representa uma defesa dos princípios constitucionalmente estabelecidos, como a Dignidade da Pessoa Humana e a igualdade de gênero no ambiente de trabalho. Essa expansão é um corolário do Princípio Fundamental da igualdade entre homens e mulheres, uma vez que, de outra forma, esses princípios seriam pouco protegidos devido à dificuldade de comprovar uma conduta ilícita que ocorre geralmente de maneira dissimulada. Segundo o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, a exigência de provas irrefutáveis e presenciais para a comprovação do crime de assédio sexual impossibilita a evidência dos fatos em juízo, o que contribui para a continuidade de uma conduta ilícita de tamanha gravidade (AREF, 2007).

Em 2019, através do processo EREsp 1759135 (2018/0168894-7 – 01/10/2019), o ministro Rogério Schietti Cruz, do Superior Tribunal de Justiça, determinou que existe a possibilidade de configuração do delito de assédio sexual na relação entre professor e aluno, visto ser uma relação hierárquica, onde o professor se encontra em estado de superioridade ao aluno<sup>26</sup>. A ascendência do professor em relação ao aluno, portanto, não está ligada a seu cargo, mas a sua relação de domínio, de influência, de respeito e até mesmo de temor reverencial, conforme dita Luiz Regis Prado (*apud* CUNHA, 2019).

No livro “Reescrevendo Decisões Judiciais em Perspectivas Feministas: A Experiência Brasileira”, de organização de Fabiana Severi, uma das decisões reescritas é a de um Relatório Final de Processo Administrativo Disciplinar (PAD) que decidiu pela aplicação da pena de demissão do serviço público a um professor universitário, pela prática dos crimes de estupro e assédio sexual contra duas discentes da mesma universidade, que estavam em seu grupo de pesquisa e sob sua responsabilidade, durante viagem de uma equipe de

---

<sup>26</sup> BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial 1759135 / SP. Relator Rogério Schietti Cruz - Sexta Turma. Informativo de Jurisprudência. Informativo nº 658, 8 de nov. de 2019. Disponível em <<https://processo.stj.jus.br/jurisprudencia/externo/informativo/?aplicacao=informativo&acao=pesquisar&livre=@COD=%270658%27+E+@CNOT=%27017243%27>> acesso em: jun.2023



pesquisa para participarem de um congresso. Embora não ocorrido no espaço físico da universidade, ela é responsável, visto que o assédio aconteceu quando as vítimas e o agressor estavam em função de seus papéis junto da instituição. No processo, o professor acusado de assédio e estupro, insinua que uma das vítimas o denunciou por vingança, uma vez que ele teria recusado seus avanços afetivos previamente, além de ter relacionado as atitudes das duas vítimas ao uso de bebida alcóolica. A decisão da Comissão de Sindicância em Processos Administrativos Disciplinares, entendeu que havia elementos suficientes para o indiciamento do acusado, sendo que as condutas imputadas por ele se enquadravam em utilizar de seu cargo e influência na condição de docente, aproveitando-se da relação professor-aluno no ambiente de trabalho ou em decorrência dele, com infringência grave à moralidade pública, e terminou com o Termo de Indiciamento do docente, com a imputação de “assédio sexual em face das alunas do setor em que trabalhava” (FIDELES; FERREIRA, 2023).

Na decisão reescritura da decisão, as autoras Sirlene Moreira Fideles e Carolina Costa Ferreira, entendem que o professor acusado deveria ter sido condenado à pena de demissão do serviço público, em razão da prática das condutas previstas no art. 132, V da Lei nº 8.112/1990. Além disso, as condutas do docente configuraram atos de improbidade administrativa, na forma do art. 11, caput, da Lei nº 8.429/1992. É de interesse citar que, na reescritura dos fatos ocorridos, as autoras incluíram as diversas vezes que as vítimas entraram em contato com a ouvidoria da universidade para fazer a denúncia do caso e para conseguir o número do processo instaurado. As autoras ainda recomendam a universidade em questão a criação de “um protocolo e um sistema ágil e seguro para o processamento dos relatos de violência sexual, tanto para a preservação do sigilo e da integridade das vítimas, quanto para que o devido processo legal seja respeitado”. Ressalto este ponto, pois, conforme será observado no capítulo seguinte, as ouvidorias são um dos recursos mais citados pelas universidades para cuidar do assunto de violência e assédio.

O capítulo seguinte inclui o estudo feito nas universidades federais do Rio de Janeiro para entender e analisar quais suas ações e políticas para lidar e prevenir o assédio que ocorre no âmbito acadêmico.

#### 4. O assédio nas Universidades Federais do Estado do Rio de Janeiro

Este capítulo busca responder à pergunta: as universidades estão preparadas para lidar com o assédio dentro de suas comunidades? O objeto da pesquisa foram as Universidades Federais do Rio de Janeiro, com o objetivo de entender quais as ações de prevenção ao assédio e acolhimento às vítimas, existem, ou não, nestas instituições. As universidades analisadas são: Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ; Universidade Federal Fluminense - UFF; Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro - UNIRIO; e Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - UFRRJ. O capítulo é dividido entre as quatro universidades, onde é mostrado um pequeno histórico de cada uma e os dados obtidos pelas pesquisas.

A pesquisa foi classificada como descritiva com abordagem qualitativa em primeiro e segundo graus, pois na primeira parte foi feita uma análise indireta com base em estudo já realizado e, na segunda parte, foi feita uma análise direta observando as páginas da internet dos objetos da pesquisa. A abordagem qualitativa justifica-se por ser uma forma adequada para entender a natureza de um fenômeno social (RICHARDSON et al., 1985). A primeira parte deste capítulo foi produzida a partir da análise dos dados obtidos no compilado de ensaios *Direitos Humanos em Evidência - Vol.2*<sup>27</sup>, parceria entre o escritório de advocacia Mattos Filho e a Defensoria Pública do Estado de São Paulo. Em seu capítulo 4, o compilado traz a pesquisa “Políticas de enfrentamento ao assédio e à violência de gênero em universidades”, elaborada a pedido do Núcleo Especializado de Promoção e Defesa de Direitos das Mulheres da Defensoria Pública do Estado de São Paulo (Nudem), em 2019. Essa pesquisa tem o objetivo de oferecer um panorama acerca das medidas adotadas por universidades de diversos países para lidar com a violência de gênero e assédio. O levantamento foi feito a partir de dados disponibilizados por vinte e duas universidades de sete países, sete delas do Brasil: Fundação Getúlio Vargas; Pontifícia Universidade Católica; Universidade Presbiteriana Mackenzie;

---

<sup>27</sup> Direitos Humanos em Evidência - Vol. 2, disponível em <[https://fliphtml5.com/flrj/wkhv/Direitos\\_humanos\\_em\\_evid%C3%A4nciavolume\\_2\\_%7C\\_Mattos\\_Filho\\_100%25\\_Pro\\_bono/](https://fliphtml5.com/flrj/wkhv/Direitos_humanos_em_evid%C3%A4nciavolume_2_%7C_Mattos_Filho_100%25_Pro_bono/)>, acesso em jun.2023

Universidade Federal do Rio de Janeiro; Universidade Federal Fluminense, Universidade Estadual de Campinas e Universidade Estadual Paulista. Foram analisados os seguintes aspectos para a realização da pesquisa: contexto da criação da política, se há casos emblemáticos que levaram a sua criação; quais documentos que subsidiaram a elaboração da política; e, a descrição da política, se há a existência de medidas de prevenção, medidas de assistência, medidas de responsabilização e medidas de monitoramento da política. Dessa forma, o método utilizado foi o de pesquisa qualitativa de segundo grau, uma vez que são observados dados obtidos a partir de pesquisa anterior, referente apenas às instituições localizadas no Rio de Janeiro, quais sejam, UFF e UFRJ.

A segunda parte do capítulo traz pesquisa qualitativa de primeiro grau, visto que foram analisados diretamente os dados disponibilizados, nas páginas da internet das universidades UNIRIO e UFRRJ, em busca de relatórios oficiais das universidades, cartilhas ou documentos e normativas relacionadas às políticas de enfrentamento ao assédio e violência vigentes. Essa pesquisa buscou seguir os mesmos parâmetros utilizados pela pesquisa anterior, feita pelo escritório Mattos Filho e a Defensoria Pública do Estado de São Paulo.

#### *4.1 Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ*

- *Breve histórico*

A primeira universidade a ser analisada foi a Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ, que foi denominada originalmente como Universidade do Rio de Janeiro (URJ), criada em 7 de setembro de 1920 pelo governo federal através do Decreto n.º 14.343, sendo a primeira universidade do Brasil. Até então, a criação de universidades e cursos superiores era proibida por lei, e os estudantes das elites coloniais e imperiais buscavam concluir seus estudos em instituições europeias, como a Universidade de Coimbra. A URJ foi formada pela união de três escolas criadas no início do século XIX, após a chegada da Família Real e da Corte Portuguesa ao Brasil. A Escola de Engenharia, a Faculdade de Medicina e a Faculdade de Direito. No entanto, essa junção de estabelecimentos em uma universidade não promoveu uma aproximação entre eles e uma verdadeira troca de conhecimentos, e a universidade existia apenas na letra da

lei. Em 1937, a Lei n.º 452 reorganizou e transformou a URJ na Universidade do Brasil (UB), incorporando diversas unidades e institutos existentes nas áreas de Química, Filosofia, Ciências e Letras, Metalurgia e Música, além da incorporação de institutos colaboradores, como o Museu Nacional. A UB foi projetada para ser uma instituição modelo para as universidades já existentes e futuras no país. Além disso, nenhum curso superior poderia ser estabelecido no Brasil sem ter um modelo correspondente na UB. A universidade tinha o objetivo de atrair os melhores estudantes do país, selecionados por critérios rigorosos. Portanto, a Universidade do Brasil era caracterizada pelo gigantismo, pretensões de unanimidade e uma natureza profundamente elitista. Todas as suas unidades constituintes tinham o adjetivo "nacional" em seus nomes, indicando sua vinculação ao governo federal e às políticas de centralização no contexto do Estado Novo (1937-1945).

A década de 1960 foi marcada por transformações sociais, econômicas e políticas significativas no Brasil, o que levou a pressões, principalmente do movimento estudantil, para a reforma do ensino superior. As universidades eram criticadas por estarem distantes das questões sociais urgentes que afetavam a sociedade brasileira. Em 1965, no contexto do autoritarismo vigente no país, o governo federal padronizou o nome das instituições universitárias federais. Em 20 de agosto, foi sancionada a Lei n.º 4.759, que estabelecia que as universidades e escolas técnicas federais da União seriam qualificadas como "federais", seguidas do nome do respectivo estado. Assim, a UB foi reorganizada e transformada na Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)<sup>28</sup>.

- *Dados coletados*

Os resultados obtidos pela pesquisa do Nudem não foram prósperos, pois não identificada nenhuma política voltada para o enfrentamento do assédio ou qualquer outra forma de violência de gênero na Instituição. No entanto, dois documentos sobre o tema foram encontrados. O primeiro foi a campanha “Não Se Cale”, que foi instituída em maio de 2016, para a formação de Fóruns Contra Violências no Ambiente Universitário. A campanha surgiu como uma forma de

---

<sup>28</sup> Uma breve história da UFRJ, disponível em: <<https://ufrj.br/acesso-a-informacao/institucional/historia/>>, acesso em jun.2023

enfrentamento a todas as formas de violência que afetam a comunidade universitária. Dos documentos criados para a campanha, chamados de “Memórias de Reuniões”, um deles, a Memória da Reunião de 14/07/2016, traz a discussão sobre o tema do assédio sexual. Ainda, no site da universidade, a Reitoria afirma que a instituição está comprometida na luta contra as manifestações de violência, além de dar suporte a quem precisar do apoio institucional, não informa, contudo, de que forma isso é feito.

Outro documento encontrado foi um texto elaborado pelo Instituto de Filosofia e Ciências Sociais da UFRJ (IFCS), que estabelece diretrizes para prevenir e combater o assédio moral e sexual no instituto. Nesse documento, há a recomendação a todos os integrantes da comunidade universitária, que façam parte da elaboração, organização, e participação em atividades vinculadas ao ensino, pesquisa e extensão que tenham o caráter de reflexão e informação sobre assédio moral e sexual, de forma a propiciar o aprofundamento do debate sobre diversidade, igualdade e cidadania no IFCS. Apesar de não terem sido identificadas medidas de acolhimento a pessoas que sofreram outras formas de discriminação, as Diretrizes do IFCS afirmam que o docente que for responsabilizado pela prática de assédio moral, ou sexual deverá sofrer aplicação de sanção disciplinar como medida educativa e preventiva.

#### *4.2 Universidade Federal Fluminense - UFF*

- *Breve histórico*

A UFF foi a outra universidade do estado do Rio de Janeiro analisada pela pesquisa. A Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro - UFERJ, denominação inicial da Universidade Federal Fluminense (UFF), foi criada em 18 de dezembro de 1960, através da Lei 3.848. A criação da UFF ocorreu em um contexto de democracia e desenvolvimentismo no Brasil, durante a gestão do presidente Juscelino Kubitschek, que buscava impulsionar o desenvolvimento econômico do país. A criação da UFF atendeu aos objetivos locais da região fluminense, que buscava impulsionar seu desenvolvimento econômico e elevar sua autoestima em relação à antiga capital federal.

O movimento estudantil, representado pela União Fluminense de Estudantes (UFE), desempenhou um papel significativo na criação da UFF. Desde a década de 1940, os estudantes fluminenses se destacavam nacionalmente, e a UFE defendeu a criação de uma universidade federal para o estado do Rio de Janeiro. A UFE realizou manifestações e pressionou os deputados federais para apresentarem projetos de criação da universidade.

Em 1960, após negociações com o ministro da Educação e Cultura, Clóvis Salgado, e uma campanha intensa, a UFF foi oficialmente estabelecida. A universidade incorporou diversas instituições de ensino superior e foi reconhecida como Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro. A criação da UFF representou um marco para o desenvolvimento da região e a melhoria da qualidade do ensino superior. Em 1965, a Lei 4.831, alterou o nome da UFERJ para o atual, Universidade Federal Fluminense<sup>29</sup>.

- *Dados coletados*

Diferente da análise anterior, foram encontrados documentos, diretrizes e normativas sobre assédio desenvolvidos na Instituição. Esses documentos foram criados a partir de uma denúncia formal protocolada na ouvidoria da UFF, em 2016, por um grupo de dezesseis alunas, onde relataram atos de assédio sexual cometidos por um docente da instituição. Essa denúncia gerou uma sindicância que determinou a necessidade da instauração de um processo administrativo disciplinar para apurar a conduta do docente. A demora para o início do processo administrativo levou a apresentação de uma queixa-crime contra o professor perante autoridade policial, o que fez com que a universidade fosse intimada a apurar as denúncias. Apenas em 2017, o processo disciplinar foi instaurado e levou à demissão do professor<sup>30</sup>.

Devido a esse acontecimento, foram desenvolvidas políticas contra o assédio, como uma cartilha informativa sobre violência contra as mulheres, além de (i) medidas de prevenção; (ii) medidas de acolhimento; e, (iii) medidas de responsabilização aos docentes: (i) a UFF estabelece em seu Regimento e em

---

<sup>29</sup> História UFF, saiba mais em: <<https://www.uff.br/?q=uff/hist%C3%B3ria>>, acesso em jun.2023

<sup>30</sup> Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/ciencia/2019/02/professores-universitarios-sao-demitidos-apos-denuncias-de-agressao-sexual.shtml>, acesso em jun.2023

seu Estatuto que seus gestores tem o dever de promover um ambiente de trabalho dialógico, participativo e transparente em que o respeito seja fundamental e o assédio não seja tolerado; (ii) a universidade oferece auxílio por meio de sua ouvidoria, em caso de qualquer tipo de violência. Nos casos de assédio, além da ouvidoria, as vítimas podem buscar outras instâncias para um primeiro acolhimento, como a Comissão de Ética da UFF, a Coordenação de Atenção Integral à Saúde e Qualidade de Vida (Casq/Progepe), a UFF Mulher/Proexc<sup>31</sup>, SOS Mulher/Huap<sup>32</sup> e o Sindicato dos Trabalhadores em Educação da UFF (Sintuff); (iii) após a denúncia, feita em um dos órgãos citados acima, o fato poderá ser apurado por meio de sindicância e, caso couber, processo administrativo, que poderá resultar na aplicação de sanções disciplinares.

Embora não criados exclusivamente para lidar com o assédio na universidade, o Programa UFF Mulher e o Programa SOS Mulher no Hospital Universitário Antônio Pedro - HUAP, tem por objetivo criar espaços de acolhimento e atenção à violência contra a mulher. O Programa UFF Mulher é um programa de extensão da Universidade Federal Fluminense que promove, ao longo de todo o ano, diferentes atividades relacionadas à questão de gênero, principalmente, debates com temas que permeiam desde a qualidade de vida, inserção no mercado de trabalho e enfrentamento à violência contra a mulher. Os diálogos propostos colaboram para que também os homens compreendam e participem das questões relacionadas ao universo feminino. Já o Programa SOS Mulher no HUAP, é um programa criado especificamente para o atendimento para vítimas de violência contra a mulher no Hospital Universitário, funciona tanto como porta de entrada para emergências obstétricas quanto para mulheres em situação de violência sexual. O programa tem como base o acolhimento, sendo reconhecido como referência pelo Sistema Único de Saúde - SUS.

---

<sup>31</sup> Mais informações em: <<https://www.uff.br/?q=programa-uff-mulher-no-grupo-extensao-programa-uff-mulher-no-grupo-estudante-programa-uff-mulher-no>>, acesso em jun.2023

<sup>32</sup> Mais informações em: <<https://www.uff.br/?q=node/8481/backlinks>>, acesso em jun.2023

### 4.3 Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro - UNIRIO

- *Breve histórico*

A Unirio, a instituição mais jovem das pesquisadas, originou-se a partir da Federação das Escolas Isoladas do Estado da Guanabara (Fefieg), criada pelo Decreto-Lei nº 773 de 20 de agosto de 1969, que reuniu estabelecimentos isolados de ensino superior e propiciou a integração de instituições tradicionais, como a Escola Central de Nutrição, a Escola de Enfermagem Alfredo Pinto, o Conservatório Nacional de Teatro, o Instituto Villa-Lobos, a Fundação Escola de Medicina e Cirurgia do Rio de Janeiro e o Curso de Biblioteconomia da Biblioteca Nacional. Em 1975, com a fusão dos Estados da Guanabara e do Rio de Janeiro, a Fefieg passou a ser nomeada Federação das Escolas Federais Isoladas do Estado do Rio de Janeiro (Fefierj). Quatro anos depois, em 5 de junho de 1979, pela Lei nº 6.655, a Fefierj foi institucionalizada com o nome de Universidade do Rio de Janeiro - UNIRIO. Em 24 de outubro de 2003, a Lei nº 10.750 alterou o nome da Universidade para Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, mas a sigla foi mantida<sup>33</sup>.

- *Dados coletados*

Em 2021, mais de vinte pessoas, incluindo estudantes e outros pesquisadores da universidade, levaram uma denúncia à reitoria de que um professor do Instituto de Biociências da Unirio cometia assédio moral e sexual contra seus alunos. As denúncias relatam que os abusos aconteciam desde 2007, e que o professor se utilizava de seu cargo de coordenador para ameaçar quem reagisse às suas investidas<sup>34</sup>. O caso chamou atenção após outro paleontólogo, da Universidade Federal da Bahia, publicar relatos sobre o ocorrido, sem citar o nome do professor. O jornalista americano Michael Balter, que se dedica a expor casos de assédio no meio científico, leu os relatos e

---

<sup>33</sup> História Unirio, disponível em: <<http://www.unirio.br/institucional-1/institucional/historia>>, acesso em jun.2023

<sup>34</sup> Professor universitário do Rio é acusado de cometer abusos morais e sexuais nos últimos 14 anos, disponível em: <<https://g1.globo.com/fantastico/noticia/2021/12/13/professor-universitario-do-rio-e-acusado-de-cometer-abusos-morais-e-sexuais-nos-ultimos-14-anos.ghtml>>, acesso em jun.2023



publicou o nome do professor acusado, pedindo que as vítimas se apresentassem, o que levou outras vítimas a se manifestarem também.

A nota publicada pela universidade, após as denúncias e alcance da notícia, informava que havia sido aberto um processo administrativo para avaliar se o professor seria afastado, ou não, e que a universidade repudia assédio de qualquer tipo<sup>35</sup>. Apesar de não haver novas informações sobre o processo administrativo, foi apurado que o professor continua fazendo parte do corpo docente do Instituto de Biociências da Unirio e, que, além disso, atualmente é Bolsista Produtividade em Pesquisa nível 1C do CNPq, desde o primeiro semestre de 2021, Editor da área de Paleontologia da revista científica *Frontiers in Ecology and Evolution*, desde o primeiro semestre de 2022, já após as denúncias, e Membro do Comitê Científico da UNIRIO<sup>36</sup>.

A notícia, que relatava que o assédio era recorrente há mais de uma década, gerou questionamentos a respeito de como a universidade lidava com casos de assédio, inclusive pela jornalista Sonia Bridi<sup>37</sup>, que fez a reportagem sobre o caso para o programa *Fantástico*, da TV Globo. A nota da Unirio, citada anteriormente, afirma que a instituição possui uma Comissão de Ética e uma Ouvidoria, que acolhem denúncias de atos cometidos em seus espaços de atuação. Nos dois canais é possível fazer denúncias, com identificação da vítima ou anonimamente, sobre casos que envolvem desvio ético, no caso de denúncia à Comissão de Ética<sup>38</sup>, ou de denúncias gerais, para a Ouvidoria<sup>39</sup>.

---

<sup>35</sup> Nota da Reitoria da UNIRIO atualizada sobre denúncia de assédio, disponível em: <<http://www.unirio.br/ccbs/nota-da-reitoria-da-unirio-atualizada-sobre-denuncia-de-assedio-4>>, acesso em jun.2023

<sup>36</sup> Mais informações em: <<http://www.unirio.br/ccbs/ibio/paginas/ibio-docentes/leonardo-dos-santos-avilla>>, acesso em jun.2023

<sup>37</sup> Sonia Bridi no Twitter, disponível em: <<https://twitter.com/SoniaBridi/status/1470238141143465985>>, acesso em jun.2023

<sup>38</sup> Comissão de Ética Unirio, como fazer uma denúncia, <<http://www.unirio.br/comissaodeetica/como-fazer-uma-denuncia>>, acesso em jun.2023

<sup>39</sup> Fala.BR, Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação, disponível em: <<https://falabr.cgu.gov.br/publico/Manifestacao/SelecionarTipoManifestacao.aspx?ReturnUrl=%2f>>, acesso em jun.2023

Entre outros documentos que citam ações contra assédio na Unirio, cabe destacar seu Estatuto e Regimento Interno<sup>40</sup>, de 2018, que em seu Título IV, Capítulo IV, artigo 31, aborda sobre o assédio moral:

Art. 31. O servidor ou discente que se sentir submetido a assédio moral poderá denunciar os fatos para que se proceda à apuração imediata, nos termos da lei e na forma do Regimento Interno, assegurada ao acusado a ampla defesa.

Parágrafo único. O assédio moral consiste em conduta abusiva, que se depreende de situações humilhantes, constrangedoras e repetitivas, vivenciadas por servidor no exercício das atribuições do cargo ou função, ou pelo discente ao longo de sua vida acadêmica, caracterizadas por práticas perversas.

O plano de desenvolvimento institucional para os anos de 2022-2026, em seu capítulo sobre o Projeto Pedagógico Institucional, em seu subcapítulo sobre a divulgação e formulação de políticas, cita a necessidade de que a política de assistência aos estudantes não deve se restringir apenas ao atendimento de necessidades básicas referentes à subsistência, mas deve focar, também no fortalecimento de uma formação ética, humanista e crítica, condição imprescindível para a inserção e as transformações sociais desejáveis. O que leva a necessidade de campanhas de sensibilização sobre temas nevrálgicos, como racismo, LGBTfobia, assédio moral e sexual, saúde mental, entre outros<sup>41</sup>. No quadro consolidado de ações do plano de desenvolvimento institucional, em suas iniciativas estratégicas, ainda constam, na área dos alunos, ações para promoção de campanhas de sensibilização e conscientização para prevenção do assédio sexual e moral, questões de gênero e violência física e virtual e a criação de uma comissão permanente para combate ao assédio sexual e moral, questões de gênero, violência física e virtual<sup>42</sup>. Já na área dos servidores, existem ações para a melhoria da qualidade de vida dos servidores, o que inclui implantar e implementar a política de enfrentamento a violência e assédio moral e sexual e criar uma Comissão Permanente para enfrentamento e prevenção contra a violência, violência virtual, racismo, LGBTfobia, assédio moral e sexual,

---

<sup>40</sup> Estatuto da UNIRIO, disponível em: <[http://www.unirio.br/proplan/estatuto-e-regimento/estatuto\\_unirio\\_2018.pdf](http://www.unirio.br/proplan/estatuto-e-regimento/estatuto_unirio_2018.pdf)>, acesso em jun.2023

<sup>41</sup> Plano de Desenvolvimento Institucional Unirio para 2022-2026, página 182, disponível em: <<http://www.unirio.br/unirio/arquivos/noticias/PDI20222026TextofinalaprovadopelosConselhosCOMAPENDICES.pdf>>, acesso em jun.2023

<sup>42</sup> Ibidem, página 380, acesso em jun.2023

além de promover campanha de sensibilização e conscientização sobre tais assuntos<sup>43</sup>.

A Comissão de Ética da Unirio, por sua vez, criou uma cartilha sobre assédio moral voltada para seus servidores, com informações que incluem o que caracteriza o assédio moral, além de como denunciá-lo na universidade<sup>44</sup>. O programa de extensão, Núcleo de Assessoria Jurídico Popular Amarildo de Sousa - NAJUP, da mesma universidade, também criou a Cartilha Assédio, da Coleção Lute Contra as Opressões, sobre como identificar diferentes tipos de assédios e como denunciá-los, tanto na instituição e fora dela, voltada para o público geral e os frequentadores da universidade<sup>45</sup>.

#### *4.4 Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - UFRRJ*

- *Breve histórico*

A última universidade analisada é a Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - UFRRJ, que teve origem na Escola Superior de Agricultura e Medicina Veterinária (Esamv), fundada em 1910 pelo Decreto 8.319, o documento estabeleceu as bases do ensino agropecuário no Brasil. A primeira sede da Esamv foi estabelecida no Rio de Janeiro, no palácio do Duque de Saxe, no bairro do Maracanã, em 1911, e posteriormente foi transferida para Deodoro, onde funcionava seu campo de experimentação e prática agrícola. Após algumas mudanças e fusões com outras instituições, a Esamv foi transformada em três escolas independentes em 1934: a Escola Nacional de Agronomia (ENA), a Escola Nacional de Veterinária (ENV) e a Escola Nacional de Química. Em 1938, o Decreto-Lei 982 alterou novamente o quadro institucional: enquanto a ENA passou a integrar o recém-criado Centro Nacional de Ensino e Pesquisas Agrônomicas (CNEPA), a ENV subordinou-se diretamente ao ministro do Estado. O CNEPA foi reorganizado em 1943 pelo Decreto-Lei 6.155, de 30 de dezembro. Nascia a Universidade Rural, que reunia a ENA e a ENV; cursos de

---

<sup>43</sup> Ibidem, páginas 408/409, acesso em jun.2023

<sup>44</sup> Cartilha Assédio Moral, disponível em:<<http://www.unirio.br/comissaodeetica/news/cartilha-assedio-moral>>, acesso em jun.2023

<sup>45</sup> Coleção Lute Contra as Opressões: Cartilha Assédio do NAJUP, disponível em: <<https://nelutas.wixsite.com/najup/single-post/cartilha-ass%C3%A9dio>>, acesso em jun.2023

Aperfeiçoamento, Especialização e Extensão; e serviços Escolar e de Desportos. Um ano depois, o novo regimento do CNEPA unificou os novos cursos de Aperfeiçoamento, Especialização e Extensão, além de criar o Conselho Universitário (Consu).

A Universidade, além de consolidar cursos e serviços, tomava as providências para, em 1948, transferir o seu *campus* para as margens da antiga Rodovia Rio-São Paulo (hoje BR-465), atual sede da UFRRJ. Em 1963, a Universidade Rural passou a se chamar Universidade Federal Rural do Brasil. A denominação Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, veio com o Decreto nº 60.731, de 1967. A UFRRJ, desde 1968 uma autarquia (entidade autônoma, auxiliar e descentralizada da administração pública), passou a atuar com uma estrutura mais flexível para acompanhar a reforma universitária que se implantou no país.

- *Dados coletados*

Em abril de 2016, alunas da UFRRJ criaram uma página no Facebook chamada “Me Avise Quando Chegar”, para relatar denúncias e desabafos sobre a violência no *campus* da universidade. No mesmo mês, várias estudantes fizeram um protesto e ocuparam o prédio principal (P1) do *Campus* de Seropédica<sup>46</sup>. As notícias sobre violência nos *campi* da UFRRJ não são novas, apenas na página “Abusos do Cotidiano-UFRRJ”, criada em 2013, foram registrados centenas de relatos de violência de todos os tipos contra mulheres no *campus* desde 1970<sup>47</sup>.

A UFRRJ reconheceu, em nota, que existem problemas de segurança no *campus* Seropédica, pediu desculpas às estudantes e vítimas de violência e garantiu que serão instauradas comissões de sindicância e processos administrativos disciplinares para a apuração imediata das ocorrências que

---

<sup>46</sup> Estudantes mulheres criam página nas redes para denunciar omissão e silenciamento por parte das universidades, disponível em: <<https://www.une.org.br/noticias/unidas-para-lutar-ufrrj-e-usp-se-levantam-contraviolencia-a-mulheres/>>, acesso em jun.2023

<sup>47</sup> Alunas da UFRRJ mobilizam-se contra violência sexual no *campus* de Seropédica, disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2016-04/alunas-da-ufrrj-se-mobilizam-contraviolencia-sexual-no-campus-de>>, acesso em jun.2023

forem encaminhadas oficialmente ao seu conhecimento<sup>48</sup>. No entanto, ainda são frequentes as denúncias de violência e insegurança na UFRRJ<sup>495051</sup>.

Desde então, a universidade aprovou a criação da Política de Acolhimento às Pessoas em Situação de Violência e Promoção da Equidade na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro<sup>52</sup>. A política é um projeto que busca desenvolver protocolos de atendimento e acompanhamento às pessoas da comunidade universitária que estejam enfrentando alguma situação de violência nos *campi* da UFRRJ. A Coordenação Política tem como objetivo reunir iniciativas, grupos de trabalho e estudos existentes nos *campi* da UFRRJ, além de criar novos projetos, relacionados à diversidade, gênero, etnia/raça e inclusão, nos âmbitos do ensino, pesquisa e extensão. O objetivo é unir a gestão universitária, as entidades representativas de classe, os coletivos estudantis e os setores especializados internos e externos para repensar e reconstruir a cultura acadêmica, tornando a universidade mais humana e diversa.

Uma das primeiras ações da Coordenação Política foi formar um grupo de estudos (portaria nº 4314, de 12 de agosto de 2021)<sup>53</sup> para revisar a Deliberação 58 (de 30 de setembro de 2019)<sup>54</sup>, que trata da Política de Acolhimento às pessoas em situação de violência na universidade. Essa política foi criada em resposta a denúncias de agressões e violências no *campus*, principalmente feitas pelo movimento das mulheres da universidade, incluindo o coletivo “Me Avise Quando Chegar”. A revisão teve como objetivo atualizar o

---

<sup>48</sup> Ibidem

<sup>49</sup> Estudantes da UFRRJ fazem manifestação contra violência sexual na universidade, disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2017-05/estudantes-da-ufrrj-fazem-manifestacao-contraviolencia-sexual-na>>, acesso em jun.2023

<sup>50</sup> Justiça condena homem acusado de estuprar três alunas da UFRRJ, disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2018-01/justica-condena-homem-acusado-de-estuprar-tres-alunas-da-ufrrj>>, acesso em jun.2023

<sup>51</sup> Alunas da UFRRJ denunciam insegurança em alojamento no campus, disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/radioagencia-nacional/educacao/audio/2021-03/alunas-da-ufrrj-denunciam-inseguranca-em-alojamento-no-campus>>, acesso em jun.2023

<sup>52</sup> Consu aprova Política de Acolhimento às Pessoas em situação de Violência e Promoção da Equidade, disponível em: <<https://portal.ufrrj.br/consu-aprovar-politica-de-acolhimento-as-pessoas-em-situacao-de-violencia-e-promocao-da-equidade/>>, acesso em jun.2023

<sup>53</sup> Portaria nº 4314, de 12 de agosto de 2021, disponível em: <<https://institucional.ufrrj.br/soc/files/2021/03/Delib-430-CONSU-2021.pdf>>, acesso em jun.2023

<sup>54</sup> Política de Acolhimento às pessoas em situação de violência na UFRRJ, disponível em: <<https://portal.ufrrj.br/wp-content/uploads/2020/01/Deliberaçao-58-CONSU-2019-Politica-de-Acolhimento-às-Pessoas-em-Situaçao-de-Violencia.pdf>>, acesso em jun.2023

documento com base nos debates recentes realizados pela comunidade acadêmica e pela sociedade nos últimos anos, bem como implementar protocolos de acolhimento e promover a equidade.

O ambiente acadêmico historicamente enfrenta problemas como assédio sexual e moral, além de diversas formas de violência física, sexual e psicológica, que afetam tanto os estudantes quanto os professores e funcionários. Essas situações contribuem para problemas de saúde mental, ansiedade e depressão<sup>55</sup>. A coordenadora do projeto, a professora Fafate Costa enfatiza que é essencial transformar a universidade em um espaço de debates e ações que possam mudar essa realidade, uma vez que a educação tem o poder de ser transformadora.

A Política de Acolhimento e Promoção da Equidade, aprovada pelo Conselho Universitário da UFRRJ, é o ponto de partida para um projeto multidisciplinar com ações político-pedagógicas de curto, médio e longo prazos. Uma das prioridades é formar uma comissão permanente responsável por desenvolver protocolos de atendimento e acompanhamento às vítimas de violência, tanto dentro da universidade quanto em órgãos externos. O objetivo é estabelecer uma rotina padronizada que garanta igualdade no acolhimento às vítimas, complementando o Código de Conduta Discente existente<sup>56</sup>.

Em 2023, foi dado início aos trabalhos da Comissão de Prevenção à Violência, que faz parte da Comissão Permanente da Política Institucional pela Diversidade, Gênero, Etnia/Raça e Inclusão (CPID), a página da universidade informa que a comissão terá uma sala para atendimento ao público no prédio do P1, no *Campus* de Seropédica e pelos canais virtuais, para interagir com a

---

<sup>55</sup> Consu aprova Política de Acolhimento às Pessoas em situação de Violência e Promoção da Equidade, disponível em: <<https://portal.ufrj.br/consu-aprovar-politica-de-acolhimento-as-pessoas-em-situacao-de-violencia-e-promocao-da-equidade/>>, acesso em jun.2023

<sup>56</sup> Alunas da UFRRJ mobilizam-se contra violência sexual no *campus* de Seropédica, disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2016-04/alunas-da-ufrj-se-mobilizam-contra-violencia-sexual-no-campus-de>>, acesso em jun.2023

comunidade universitária<sup>57</sup>. Para a realização de denúncias é possível se utilizar da Ouvidoria da UFRRJ<sup>58</sup>.

#### *4.5 Análise dos resultados*

Os resultados obtidos pelas pesquisas trazem uma resposta negativa para a pergunta que as originou, “as universidades estão preparadas para lidar com o assédio dentro de suas comunidades?”, uma vez que, demonstram a escassez de ações e políticas para lidar com a violência dentro do espaço universitário, pelas instituições pesquisadas. Em alguns casos não foram encontrados casos emblemáticos que deram origem a políticas de combate à violência, como na UFRJ e na Unirio. No caso da Unirio, embora seja citado um caso marcante, não foi ele quem levou a criação de projetos para combater o assédio na universidade. A UFRJ, que, segundo o site da própria universidade, possui mais de 4 mil docentes, 65 mil estudantes, 3 mil servidores que atuam em hospitais e 5 mil técnico-administrativos<sup>59</sup>, foi a instituição que menos possuía projetos ou documentos que detalhasse sua atuação contra o assédio, ou se mesmo existiam tais projetos. O único documento que estabelece diretrizes para lidar com o assunto foi feito por um de seus diversos institutos, dessa forma tais diretrizes não se aplicam à universidade inteira.

As ouvidorias oficiais para denúncia, que foram mencionadas nos relatórios da UFF, UNIRIO e UFRRJ pertencem ao programa Fala.BR do Governo Federal, uma plataforma integrada de ouvidoria e acesso à informação, que embora possibilite denúncias anônimas, não gera um protocolo para denúncias que não foram feitas por usuários cadastrados, o que impede o acompanhamento de sua denúncia<sup>60</sup>. Além disso, as denúncias que recebem

---

<sup>57</sup> Comissão Permanente da Política Institucional pela Diversidade, Gênero, Etnia/Raça e Inclusão (CPID) se reúne com o reitor, disponível em: <<https://portal.ufrj.br/comissao-permanente-da-politica-institucional-pela-diversidade-genero-etnia-raca-e-inclusao-cpid-se-reune-com-o-reitor-roberto-rodrigues/>>, acesso em jun.2023

<sup>58</sup> Fala.BR, Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação, disponível em: <<https://falabr.cgu.gov.br/publico/Manifestacao/SelecionarTipoManifestacao.aspx?ReturnUrl=%2f>>, acesso em jun.2023

<sup>59</sup> Sobre a UFRJ. Disponível em <<https://ufrj.br/a-ufrj/sobre-a-ufrj/>>. Acesso em: jun.

<sup>60</sup> Perguntas e Respostas. Disponível em <<https://www.gov.br/ouvidorias/pt-br/central-de-conteudos/perguntas-frequentes-2019>> acesso em> jun.2023

protocolo, tem prazo de resposta de trinta dias, com a possibilidade de prorrogação por mais trinta dias, o que em casos de assédio pode significar mais tempo de sofrimento à vítima que, na maioria das vezes, convive com seu agressor em seu cotidiano. Contudo, destaca-se que a Unirio possui canal de denúncia próprio, pertencente a sua Comissão de Ética, para assuntos relativos a desvios de conduta ética, o que envolve assédio.

Nas universidades em que foram encontradas notas de repúdio por algum ato ocorrido em seus *campi* - Unirio e UFRRJ - o texto reforçava que as instituições não compactuam com as ações e que possuem canais de denúncia, quais sejam, as ouvidorias oficiais, que como relatado acima, não se sabe para onde são enviadas tais denúncias. Nas notas de repúdio não há menção a ações efetivas de combate ao assédio nem de intenção de criá-los. Os processos administrativos iniciados não têm seus resultados divulgados ao público, dessa forma não há como saber qual a decisão tomada pelas universidades e nem o porquê. Cabe ressaltar que, no caso da Unirio, embora não se encontre o resultado do processo administrativo relativo ao caso do professor do Instituto de Biociências citado na pesquisa acima, sabe-se que ele continua no quadro de docentes recebendo bolsa de pesquisa, o que, talvez, implique que sanções mais severas não foram aplicadas.

Não se pode, no entanto, ignorar os avanços já alcançados. Todas as quatro universidades analisadas se manifestaram contra os atos de assédio cometidos em seus *campi*, três delas estão desenvolvendo políticas contra o assédio após casos emblemáticos e, ao menos uma delas, já está os pondo em prática. Dentre todas as instituições estudadas, a UFRRJ é a mais avançada quanto às ações de combate ao assédio, não apenas em seus *campi*, mas na comunidade a sua volta também. Foi a instituição que mais alcançou os aspectos pré-determinados pela pesquisa, que incluía os critérios de medidas de prevenção, medidas de assistência, medidas de responsabilização e medidas de monitoramento da política.

Embora a passos lentos, é imprescindível a adoção e promoção das medidas acima expostas. É necessário que não só os alunos cobrem a criação de diligências, mas também os professores e funcionários, que muitas vezes



também são vítimas da violência. Ao implementar medidas eficazes de prevenção e resposta ao assédio, as universidades propiciam um ambiente seguro e saudável aos seus integrantes, de forma a melhorar seu bem-estar e incentivar o aprendizado e participação não só nas aulas, mas na comunidade acadêmica como um todo. As universidades não devem ser espaços de insegurança e medo, mas espaços de promoção à diversidade e igualdade e de incentivo a busca de conhecimento. Um ambiente acadêmico seguro garante alunos mais interessados, o que contribui para a formação de melhores profissionais e cidadãos. Como declarou a professora Fafate Costa, criadora do projeto de Política de Acolhimento às Pessoas em situação de Violência e Promoção da Equidade da UFRRJ:

[...] se a universidade tem sido um lugar de adoecimento, de preconceitos, de tantas desigualdades e violências, é urgente que ela seja o locus por excelência dos debates e ações que mudem sua própria realidade. [...] A educação como prática transformadora da sociedade, nasce primeiro nas relações que estabelecemos em sala de aula, nos corredores, nas reuniões, com alunas e alunos, técnicas e técnicos, com nossas (os) colegas de trabalho. (COSTA, 2021)

Essa pesquisa tem o objetivo não apenas de expor quais ações cada universidade promove, mas incentivar a troca de experiências entre as instituições, pois aprendendo com os erros e acertos de cada uma é possível criar um ambiente melhor para todos, não apenas os frequentadores das universidades, mas da própria sociedade, visto que o papel das universidades é o de formar cidadãos e profissionais capacitados para o avanço do país.

## 5. Considerações Finais

Este trabalho tem como premissa demonstrar quais os perigos do assédio para suas vítimas e, com isso mostrar a necessidade da criação de políticas nas universidades para lidar com esse problema. Ao analisar os textos para essa pesquisa, percebe-se que há uma grande quantidade de estudos quanto ao assédio no ambiente de trabalho, talvez por ter sido esse o contexto em que ele foi primeiro observado. No entanto, quando o foco é o contexto universitário, a quantidade de pesquisas e estudos é bastante reduzida, talvez por falta de interesse dos pesquisadores ou por falta de fontes disponibilizadas, mesmo em pesquisas de cunho geral, como as pesquisas feitas pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública, só foram considerados os ambientes sociais e laborais das entrevistadas, ainda que muitas estejam em idade acadêmica. Ao contrário das pesquisas, notícias sobre assédios no ambiente universitário são facilmente encontradas e com novas adições a cada nova busca. A necessidade de mais investigações nesta área é de grande importância, visto que, conforme observado, a preocupação a respeito do tema pelos membros das comunidades universitárias também tem aumentado.

Ao observar os resultados das pesquisas realizadas nas universidades do Rio de Janeiro, fica claro como o movimento dos estudantes é fundamental para a criação de medidas nas instituições, em casos como o da UFRRJ, as mudanças para criação de comissões de acolhimento e políticas de denúncia e prevenção ao assédio, só foram criadas após protestos e grande movimentação, estes que ocorreram após casos de assédio ocorridos dentro dos limites da universidade. Seria interessante às universidades não necessitar da ocorrência de um evento desse tipo para a criação de políticas de prevenção e denúncia, visto que a proteção dos membros de suas comunidades faz parte dos deveres das instituições. Assim, um ambiente seguro e calmo para professores e estudantes, proporciona um melhor ambiente de ensino, o que fomenta e estimula a participação tanto nas aulas quanto em programas de extensão e pesquisa, gerando um ambiente mais saudável, o que leva a melhores resultados para a própria instituição.

No entanto, além da necessidade de criação de políticas por parte das universidades, é preciso que o poder público também crie dispositivos para lidar com o assédio em todas suas esferas. O assédio está presente no cotidiano da população e só possui dispositivo específico no Código Penal, este que deve ser utilizado somente em última instância, conforme já verificado. A necessidade da criação de dispositivos específicos é dada uma vez que a definição do conceito de assédio ainda é muito divergente no país, dessa forma podendo ser interpretada de diversas formas, o que nem sempre garante que o agressor receberá a sanção adequada. Além disso, dispositivos específicos também garantem que as instituições também recebam sanções por permitirem tal comportamento em seu âmbito, o que incentivaria a criação de métodos de prevenção ao assédio.

Este trabalho buscou trazer um panorama geral da questão do assédio nas universidades, tratando-as como local de ensino e ambiente de trabalho. Não foi possível se aprofundar em questões maiores como até onde podem chegar as consequências do assédio para a vítima ou ao que leva o assediador a cometer tal ato. São temas, no entanto, que também merecem seus próprios estudos, visto a relevância para com este assunto.

## 6. Referências

ACS. **Importunação Sexual x Assédio Sexual**. 2022. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. Disponível em:

<https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/importunacao-sexual-x-assedio-sexual>. Acesso em: 25 mar. 2023.

ANDRADE, Cristiane Batista; ASSIS, Simone Gonçalves. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, [S.L.], v. 43, 23 jul. 2018. FapUNIFESP (SciELO)..

Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rbso/a/4jH9bBbXyBr49hXPqTJMJs/?lang=pt>. Acesso em: 05 maio 2023.

ARAUJO, Heloisa Bianchini. **Soluções jurídicas e compliance de combate ao assédio sexual**: uma comparação entre Brasil, França e Estados Unidos. 2021. 318 f. Monografia (Especialização) - Curso de Direito, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2021.

AREF ABDUL LATIF, Omar. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, X, n. 41, maio 2007. Disponível em:

<[https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-41/assedio-sexual-nas-relacoes-de-trabalho/#\\_edn3](https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-41/assedio-sexual-nas-relacoes-de-trabalho/#_edn3)>. Acesso em: 08 jun. 2023

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidente da República, [2016]. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em 06 mar. 2023.

\_\_\_\_\_. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Assédio Moral e Sexual no Trabalho**. Brasília: Assessoria de Comunicação Social do Ministério do Trabalho e Emprego, 2010. Disponível em:

<http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3CB9D387013CFE571F747A6E/CARTILHAASSEDIMORALESEXUAL%20web.pdf>. Acesso em: 07 jun. 2023.

\_\_\_\_\_. 4ª Turma do Tribunal Regional Federal da 4ª Região. Apelação Cível nº 5002944-28.2012.404.7110/RS. LÚCIA HELENA BRASIL.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS - UFPEL. Relator: Des. Federal VIVIAN JOSETE PANTALEÃO CAMINHA. Porto Alegre, RS, 28 de abril de 2015. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/trf-manda-ufpel-indenizar-aluna.pdf>. Acesso em: 28 fev. 2023.

\_\_\_\_\_. Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 31 dez. 1940.

\_\_\_\_\_. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Lex**: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

\_\_\_\_\_. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

\_\_\_\_\_. Lei n. 10.406, 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jan. 2002.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Súmula nº 341. É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, [1963]. Disponível em: <<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/seq-sumula341/false>>. Acesso em: 17 maio. 2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. Apelação Cível 5021699-76.2011.404.7000/Pr nº 5021699-76.2011.404.7000/PR. SINDICATO NACIONAL DOS DOCENTES DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR. UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ - UFPR. Relator: Des. Federal VIVIAN JOSETE PANTALEÃO CAMINHA. Porto Alegre, . Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trf-4/911271573/inteiro-teor-911271591>. Acesso em: 15 fev. 2023.

BRUGINSKI, Marcia Kazenoh. Assédio Moral no Trabalho: conceito, espécies e requisitos caracterizadores. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, v. 2, n. 16, p. 29-41, mar. 2013. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/95627>. Acesso em: 01 maio 2023.

CARAN, Vânia Cláudia Spoti *et al.* Assédio moral entre docentes de instituição pública de ensino superior do Brasil. **Acta Paulista de Enfermagem**, [S.L.], v. 23, n. 6, p. 737-744, 2010. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ape/a/4H7JZDDzgV7wz8bkvJmMwTP/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 25 maio 2023.

**CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL**. Brasília: Secretaria de Comunicação Social do TST, 2016. Disponível em:

<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+assédio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 15 fev. 2023.

COTTA, Mayra. Crimes contra a Dignidade Sexual (arts 213-231): assédio sexual (art. 216-a). In: CAMPOS, Carmen Hein de; CASTILHO, Ela Wiecko V. de (org.). **Manual de Direito Penal com Perspectiva de Gênero**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2023. Cap. 5.6.4.1, p. 479.

CUNHA, Rogério Sanches. **STJ**: é possível haver assédio sexual de professor contra aluno. 2019. Disponível em: <https://meusitejuridico.editorajuspodivm.com.br/2019/09/12/stj-e-possivel-haver-assedio-sexual-de-professor-contra-aluno/>. Acesso em: 09 jul. 2023.

ELUF, Luiza Nagib. **O assédio sexual e a sua aplicabilidade**. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-set-29/escritos-mulher-assedio-sexual-aplicabilidade>. Acesso em: 25 mar. 2023.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Responsabilidade civil no direito do trabalho: dano moral e material, acidente e doença do trabalho, dano pré e pós-contratual, responsabilidade subjetiva e objetiva, dano causado pelo empregado, assédio moral e sexual, p. 233.

DELA COLETA, J A; MIRANDA NETO, Henrique Carivaldo. O rebaixamento cognitivo, agressão verbal e outros constrangimentos e humilhações: o assédio moral na educação superior. In: 26ª R.A. da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Educação, 2003, Poços de Caldas. ANPED- Anais, 2003.

FIDELES, Sirlene Moreira; FERREIRA, Carolina Costa. A violência contra a mulher em universidades brasileiras: a perspectiva de gênero em um processo administrativo disciplinar. In: SEVERI, Fabiana Cristina (org.). **REESCREVENDO DECISÕES JUDICIAIS EM PERSPECTIVAS FEMINISTAS**: a experiência brasileira. Ribeirão Preto: Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, 2023. p. 786-817. Disponível em: <https://www.livrosabertos.sibi.usp.br/portaldelivrosUSP/catalog/book/1018>. Acesso em: 04 jul. 2023.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Visível e Invisível**: a vitimização de mulheres no brasil. 3. ed. Rio de Janeiro: Datafolha, 2021. 44 p. Disponível em: <https://dssbr.ensp.fiocruz.br/visivel-e-invisivel%E2%80%8B-a-vitimizacao-de-mulheres-no-brasil/>. Acesso em: 01 mar. 2023.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **VISÍVEL E INVISÍVEL: a** vitimização de mulheres no brasil. 4. ed. Rio de Janeiro: Datafolha, 2023. 52 p. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2023/03/visiveleinvisivel-2023-relatorio.pdf>. Acesso em: 07 jul. 2023.

GALLINDO, Lídia Pereira. **Assédio moral nas instituições de ensino: bullying**. 2006. 100 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas, São Paulo, 2006. Disponível em: <https://portaldapartes.files.wordpress.com/2017/06/assedio-moral-nas-instituicoes-de-ensino-bullying-lidia-pereira-gallindo.pdf>. Acesso em: 09 mar. 2023.

GITELMAN, Suely. Assédio moral. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Álvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/337/edicao-1/assedio-moral>. Acesso em: 09 maio 2023.

HIRIGOYEN, Marie-France. **El Acoso Moral en el Trabajo: distinguir lo verdadero de lo falso**. Madrid: Ediciones Paidós, 2001. 247 p.

LOBIANCO, Eduardo Rodrigues Cruvinel *et al.* ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. **Revista da Faculdade de Direito de Uberlândia**, Uberlândia, v. 40, p. 61-88, abr. 2013. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/revistafadir/issue/view/977>. Acesso em: 25 mar. 2023.

MACKINNON, Catharine A.. Equality. **Women & Equality**, Cambridge, v. 149, n. 1, p. 213-221, dez. 2020. Disponível em: [jstor.org/stable/10.2307/48563042](https://www.jstor.org/stable/10.2307/48563042). Acesso em: 20 jun. 2023.

MACMANUS, Susan A.. Review of: Sexual Harassment of Working Women: a case of sex discriminations by Catharine A. Mackinnon. **Political Science Quarterly**, Oxford, v. 94, n. 4, p. 696-698, winter 1979-1980.

MARTINS, S. P. **ASSÉDIO MORAL**. Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, [S. l.], v. 13, 2015. Disponível em: <https://revistas.direitosbc.br/fdsbc/article/view/263>. Acesso em: 30 mar. 2023.

MATTOS FILHO (São Paulo). **Políticas de enfrentamento ao assédio e à violência de gênero em universidades**. In: MATTOS FILHO (São Paulo). **Direitos Humanos em Evidência: volume 2**. São Paulo: Blucher, 2022. Cap. 4. p. 116-175. (Blucher). 2022. Disponível em: [https://fliphtml5.com/flrj/wkhv/Direitos\\_humanos\\_em\\_evid%C3%Aancia\\_-\\_volume\\_2\\_%7C\\_Mattos\\_Filho\\_100%25\\_Pro\\_bono/](https://fliphtml5.com/flrj/wkhv/Direitos_humanos_em_evid%C3%Aancia_-_volume_2_%7C_Mattos_Filho_100%25_Pro_bono/). Acesso em: 19 maio 2023.

Ministério Público do Estado de São Paulo. **ASSÉDIO SEXUAL**. Núcleo de Gênero. Disponível em: [http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/Nucleo\\_de\\_Genero/assedio\\_sexual/assedio\\_legis/crime%20de%20%20assedio%20sexual.pdf](http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/Nucleo_de_Genero/assedio_sexual/assedio_legis/crime%20de%20%20assedio%20sexual.pdf). Acesso em: 23 mar. 2023.

Ministério Público do Estado de São Paulo. **Trabalho Sem Assédio**: todos contra o assédio sexual no mpsp. São Paulo: Mpsp, 2019. 12 p. Disponível em: <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/Cartilhas/CartilhaAssedio.pdf>. Acesso em: 23 mar. 2023.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Qual a diferença entre bronca e assédio moral?** 2014. Disponível em: <https://mascaro.com.br/blog/qual-a-diferenca-entre-bronca-e-assedio-moral-sonia-mascaro-nascimento-especialista-no-tema-esclarece-a-duvida-no-portal-exame/>. Acesso em: 01 jan. 2023.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa. O Assédio Moral no Contexto Universitário: uma discussão necessária. **Revista de Ciências da Administração**, Santa Catarina, v. 17, n. 41, p. 21-36, abr. 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/2175-8077.2015v17n41p21>. Acesso em: 22 maio 2023.

OLIVEIRA, Laura Machado de. **O Assédio Sexual sob a Ótica Trabalhista**. fev. 2013. Disponível em: [https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=10120](https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=10120). Acesso em: 02 jun. 2023.

PARÁIBA. Celina Modesto. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. **Em 2021, Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil**. 03 maio 2022. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil>. Acesso em: 08 abr. 2023.



PARANHOS, Raíssa Ramos. **Assédio sexual de mulheres no ambiente de trabalho**: uma análise da legislação brasileira à luz da Teoria da Dominação. 2017. 70 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Escola de Direito FGV Direito Rio, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2017.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Ministra Cristina Peduzzi fala sobre assédio sexual e assédio moral. **Tribunal Superior do Trabalho**, [S. l.], p. 1-1, 4 nov. 2012. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/ministra-cristina-peduzzi-fala-sobre-assedio-sexual-e-assedio-moral>. Acesso em: 22 jun. 2023.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Assédio Moral. **Caderno de Doutrina e Jurisprudência da Escola de Magistratura do Trabalho da 15ª Região**, São Paulo, v. 3, n. 4, p. 115-124, jul. 2007. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/35235>. Acesso em: 22 jun. 2023.

RIBEIRO, Bruno Salles Pereira. Delineamentos sobre o crime de assédio sexual. **Liberdades**, v. 14, p. 131-160, dez. 2013. Publicação do Instituto Brasileiro de Ciências Criminais. Disponível em: <https://www.ibccrim.org.br/media/posts/arquivos/18/historia1.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2023.

RICHARDSON, Roberto Jarry *et al.* **Pesquisa Social**: métodos e técnicas. 3. ed. São Paulo: Atlas S.A, 1985. 334 p.

SANTOS, Patrícia Menezes dos. ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO UNIVERSITÁRIO E SUAS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS. In: IV SEMINÁRIO – 2015, 4., 2015, Belém. **Anais do Seminário Direito Penal e Democracia**. Belém: -, 2019. p. 1-15. Disponível em: <https://direitopenaledemocracia.ufpa.br/index.php/assedio-moral-no-ambito-universitario-e-suas-consequencias-juridicas/>. Acesso em: 25 fev. 2023.

SECOM - Secretaria de Comunicação. **Assédio sexual**: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir?. o que é, quais são os seus direitos e como prevenir?. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/assedio-sexual>. Acesso em: 23 maio 2023.

SECOM - Secretaria de Comunicação. **Assédio sexual dá origem a vários tipos de processos trabalhistas**. Brasília. 07 jun. 2006. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/assedio-sexual-da-origem-a-varios-tipos-de-processos-trabalhistas>. Acesso em: 22 jun. 2023.

SOARES, Angelo. As origens do conceito de assédio moral no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, [S.L.], v. 37, n. 126, p. 284-286,

dez. 2012. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em:  
<https://www.scielo.br/j/rbso/a/qrMRWypfpJZbdJBq35PXGmk/?lang=pt>. Acesso em: 01 maio 2023.

VIOLAÇÃO dos direitos humanos da ilusão à realidade. 2017. Disponível em:  
[https://parstoday.ir/pt/radio/programs-i23141-viola%C3%A7%C3%A3o\\_dos\\_direitos\\_humanos\\_da\\_ilus%C3%A3o\\_%C3%A0\\_realidade\\_\(30\)](https://parstoday.ir/pt/radio/programs-i23141-viola%C3%A7%C3%A3o_dos_direitos_humanos_da_ilus%C3%A3o_%C3%A0_realidade_(30)). Acesso em: 01 jul. 2023.

ZAPATER, Máira. **Vinte anos da criminalização do assédio sexual**. 2021. Disponível em: [https://fontesegura.forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2021/10/Ed\\_95\\_Multiplas\\_vozes\\_Vinte\\_anos\\_da\\_criminalizacao\\_do\\_assedio\\_sexual.pdf](https://fontesegura.forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2021/10/Ed_95_Multiplas_vozes_Vinte_anos_da_criminalizacao_do_assedio_sexual.pdf). Acesso em: 25 mar. 2023.