

ASSÉDIO NO ÂMBITO DAS UNIVERSIDADES FEDERAIS: ANÁLISE DAS POLÍTICAS DE COMBATE E PREVENÇÃO AO ASSÉDIO SEXUAL E MORAL

Maria Eduarda de Souza¹

Luana Renostro Heinen²

Resumo: No contexto acadêmico, as relações de poder fazem com que os/as estudantes (principalmente as mulheres), sejam muitas vezes submetidas a demandas de seus professores por medo de represálias e prejuízos para sua carreira. Assim, cria-se um ambiente institucional em que o silenciamento dessas situações de assédio prevalece. De forma a contribuir para romper o silêncio, essa pesquisa se propõe a fazer uma análise da regulamentação federal do tema, um levantamento de boas práticas nas Universidades Federais brasileiras e apontar melhorias nos mecanismos legais e administrativos. São analisados os conceitos normativos de assédio e enunciados limites da Lei n. 8.112/90. Em seguida, são apresentados os resultados de questionários enviados via LAI para as 69 universidades federais, expondo as políticas de prevenção e enfrentamento adotadas.

Palavras-chave: assédio sexual; assédio moral; políticas de prevenção; enfrentamento; universidades federais.

Abstract: In the academic context, power relations mean that students (especially women) are often subjected to demands from their professors for fear of reprisals and harm to their career. Thus, an institutional environment is created in which the silencing of these harassment situations prevails. In order to contribute to breaking the silence, this research aims to analyze the federal regulation of the topic, a survey of good practices in Brazilian Federal Universities and point out improvements in legal and administrative mechanisms. The normative concepts of harassment are analyzed and the limits of Law n. 8,112/90 are stated. Next, the results of questionnaires sent via LAI to the 69 federal universities are presented, exposing the prevention and coping policies adopted.

Keywords: sexual harassment; moral harassment; policies to prevent; combat; federal universities.

¹ Psicóloga pela Universidade do Sul de Santa Catarina (UNISUL), especialista em Educação e Segurança Humana e Psicologia Escolar e Educacional. Atualmente mestranda em Educação pela Universidade Federal de Santa Catarina e integrante do Núcleo Vida e Cuidado: estudos e pesquisas sobre violências - NUVIC/CED/UFSC.

² Doutora em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina com período sanduíche na Université Paris-Ouest Nanterre la Défense, Mestre em Direito, na linha Filosofia e Teoria do Direito, pela UFSC. Professora do Magistério Superior Adjunto A da Universidade Federal de Santa Catarina. Ministra disciplinas na Graduação em Direito, no Mestrado e Doutorado em Direito em que também orienta pesquisas. Membro do Instituto de Memória e Direitos Humanos da UFSC (IMDH/UFSC), coordenadora do SOCIODIR - Núcleo de Estudos em Sociologia e Direito e do LITERAR - grupo de estudos de Direito e Literatura. Exerceu a função de Secretária de Aperfeiçoamento Institucional, junto ao Gabinete da Reitoria da UFSC desde julho de 2022 a novembro de 2025. Atua principalmente nos seguintes temas: Sociologia do Direito, Direito Público, Direito e Economia.

1. INTRODUÇÃO

Pesquisa realizada por Bianca Spode Beltrame (2020, p. 117), com 71 Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) do Brasil, identificou que “a maioria das IFES participantes ainda não possui qualquer política de prevenção, e, dessas, 70% também não possui medidas de combate ao assédio”. Esses dados são preocupantes e reforçam uma sensação compartilhada: não há responsabilização dos ofensores. Desta maneira, as práticas tornam-se aceitas, naturalizadas e continuam a se reproduzir no ambiente das universidades.

A repetição dessas violências é fortemente influenciada pela ausência de uma Lei que estabeleça a interdição ou pela não aplicação, ou seja, quando a lei não funciona, as relações abusivas são autorizadas pela instituição e continuam se perpetuando (Uchitel, 2021).

Em uma sociedade patriarcal (Delphy, 2009), marcada por desigualdades de poder como a brasileira, essas relações abusivas são reforçadas por uma cultura da inferioridade feminina e da disponibilidade do seu corpo. No contexto universitário, o domínio patriarcal é reforçado pelas relações de poder. Muitas vezes, a agressividade e humilhação são interpretadas como exigência intelectual. Prevalece o silenciamento nas situações de assédio por medo de represálias e prejuízos para a carreira, principalmente das mulheres, as principais vítimas.

Diante deste contexto, o objetivo é indicar os limites da atual legislação federal (Lei n. 8.112/90), em que o assédio moral e o sexual não estão explicitamente previstos como uma proibição ou causa de punição. Isso não impede a responsabilização, mas pode dificultar sua identificação pela necessidade de realizar o enquadramento específico em vedações legais genéricas. Faz-se um levantamento inicial a partir das normativas internacionais, nacionais, guias e materiais orientadores, para se compreender o conceito de assédio moral e sexual.

Foi realizada pesquisa empírica com objetivo de identificar quais as práticas e políticas das Universidades Federais brasileiras diante do assédio moral e sexual, ainda mais com a promulgação da Lei n. 14.540/23, que instituiu o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da Administração Pública. Com base na Lei de Acesso à

Informação (Lei n. 12.527/11), através da plataforma Fala.Br, foi enviado um questionário às 69 universidades federais brasileiras, para a identificação de boas práticas da universidade, solicitando a indicação de políticas de combate e prevenção.

Assim, a pesquisa objetiva mapear boas práticas e auxiliar na disseminação destas políticas, de modo a incentivar o serviço público, principalmente as universidades, a se voltarem para o problema, tornando o ambiente seguro, sem discriminação e um espaço de incentivo para que as mulheres possam desenvolver suas habilidades.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

A pesquisa utilizou-se de normativas internacionais e nacionais, guias, manuais e orientações oficiais, bem como de cursos oferecidos por órgãos federais para apresentar a conceituação do assédio.

São também utilizadas autoras que trabalham com o tema, como Heloísa Buarque de Almeida, uma das articuladoras do movimento “Rede Não Cala USP”. A obra de Tânia Mara Campos de Almeida e Valeska Zanello, que fizeram um levantamento sobre a violência contra mulheres nas universidades brasileiras e latino-americanas. Por fim, a filósofa Amia Srinivasan e sua análise da sexualidade na sociedade contemporânea, em específico nas relações entre professores e estudantes.

Conforme afirma Heloísa Buarque de Almeida (2023):

A abordagem sexual entre docentes ou de docente para aluna ou entre servidores que se torna obrigatória e recorrente, formando um hábito de predação sexual, constitui uma forma de assédio sexual e moral. A relação desigual de poder faz com que alunas, docentes ou servidoras não saibam como evitar um professor ou superior insistente em sua abordagem, ou aquele que ameaça – ainda que de forma velada. Docentes e chefes precisam entender que a relação desigual de poder com alunas e servidoras não permite uma relação de “paixão” comum; que um docente ou chefe não pode usar suas verbas de pesquisa como método de barganha para troca de favores sexuais, ou para exigir mais e mais trabalho de estudantes, bolsistas ou servidores; que não se pode incluir nessas relações “brincadeiras” que promovem humilhação e constrangimento.

A exigência intelectual não pode se confundir com humilhação. Um ambiente de trabalho e aprendizagem saudável deve se pautar por respeito, exigências claras de tarefas

e demandas, sem sobrecarregar e respeitando os limites de cada sujeito, sem jamais ofendê-lo por suas características pessoais ou dificuldades.

No que diz respeito às investidas sexuais de um professor com relação a uma aluna ou de um chefe com relação à servidora subordinada, está-se diante de uma relação desigual de poder, em que o próprio consentimento, caso ocorra, pode ser questionado. Conforme a filósofa Amia Srinivasan (2021), a Suprema Corte norte-americana decidiu em 1986 no caso *Meritor Savings Bank vs. Vinson*, que o consentimento não quer dizer que as investidas tenham sido recebidas de bom grado, quando é garantido pelo medo das consequências de dizer não:

O consentimento não era necessariamente uma barreira para o assédio sexual. O caso que motivou essa decisão, *Meritor Savings Bank vs. Vinson*, envolvia uma jovem, Mechelle Vinson, que havia sido demitida de seu emprego em um banco por tirar licença "excessiva". Seu supervisor, Sidney Taylor, começou a pedir para fazer sexo com Vinson logo que ela começou a trabalhar no banco, quatro anos antes. A princípio ela recusou, mas depois acabou cedendo por medo de perder o emprego. Vinson calculou que havia concordado em fazer sexo com Taylor em torno de cinquenta vezes, e testemunhou que em várias ocasiões havia sido estuprada à força por ele (Srinivasan, 2021, p. 162).

Esta decisão da Suprema Corte é significativa porque possibilita questionar entendimentos de que a prática reiterada de relações sexuais poderia descaracterizar o assédio. A Corte conclui que o caracteriza o assédio neste caso é que o consentimento foi obtido por meio do constrangimento e do medo. Cabe-se, portanto, questionar qual é a ética das relações sexuais quando há grandes diferenças de poder: “Quando pessoas relativamente impotentes decidem consentir em fazer sexo com poderosos, consentir é mesmo a palavra certa?” (Srinivasan, 2021, p. 164).

Srinivasan (2021, p. 160-161) relata ainda que Catherine MacKinnon, jurista e professora estadunidense, auxiliou um grupo de alunas a processar a universidade pelo assédio sexual sofrido e pela ineficiência da instituição em tomar providências. As alunas perderam a ação judicial, mas se estabeleceu que o assédio sexual constitui discriminação sexual, o que levou universidades de todo o país a elaborar códigos e mecanismos de denúncia. Em 2014, 84% das universidades americanas tinham políticas de relacionamento consensual entre professor e estudantes. E em 2010, Yale se tornou a primeira universidade a proibir relacionamentos entre professores e alunos de graduação.

Há que se considerar, ainda, que o assédio sexual, que tem a grande maioria de vítimas do gênero feminino, é uma forma de reforçar o domínio sobre as mulheres: “O assédio sexual expressa e reforça a subordinação política das mulheres” (Srinivasan, 2021, p. 161).

Segundo Srinivasan (2021), em todos os lugares, esta é a função do assédio, reenviar as mulheres para o espaço privado:

[...] prejudicar as mulheres destas maneiras: policiando e assegurando seus papéis subordinados, tanto como mulheres quanto como trabalhadoras. É exagero pensar que a função, embora inconsciente, das investidas sexuais habituais de professores homens em suas alunas seja reforçar para as mulheres qual é o devido lugar delas na universidade? Que as mulheres podem entrar ali para desempenhar o papel não de alunas ou aspirantes a professoras, mas de conquistadoras sexuais, namoradas adúlteras, cuidadoras emocionais, esposas, secretárias? É exagero pensar que essa prática representa não só um fracasso pedagógico, mas um reforço das normas patriarcais de gênero? (Srinivasan, 2021, p. 177)

Ainda que o assédio, em especial o assédio sexual, praticado no ambiente acadêmico, tenha paralelos com o assédio sexual no ambiente de trabalho em geral, ele também tem especificidades. A relação que se estabelece entre professor e estudante pode ser entendida como uma relação transferencial, no sentido psicanalítico, assim como a relação entre analista e analisando. Srinivasan explica que pode ser entendido como transferência

[...] a tendência do paciente de projetar de modo inconsciente sentimentos associados a figuras significativas da infância (em geral, pai ou mãe) no analista. Em muitos casos, o resultado é o que Freud chamou de "amor transferencial": em que o objeto pelo qual a criança tem adoração, afeto e vontade de agradar é deslocado dos pais para o analista [ou para o professor] (Srinivasan, 2021, p. 165).

Freud (1976) traça um paralelo entre a relação entre o estudante e o pai, e o estudante e o professor, apontando para essas projeções feitas pelos estudantes com relação aos professores. Neste caminho, muitos se tornaram professores inspirados por aqueles que lhes despertaram novos desejos e vontades. Aqueles que são professores identificam em seus estudantes tanto admiração descomunal como hostilidade descomunal, neste último caso, quando os estudantes experimentam o exercício da

autoridade pedagógica como se fosse um ataque à sua independência (Srinivasan, 2021, p. 175).

No mesmo sentido, Valeska Zanello e Iara Flor Richwin apontam para a transferência na relação professor-aluno e afirmam que há emoções que potencializam a relação de poder entre professor e aluna, que são particularmente marcadas pelo gênero.

Sobre a transferência, ela "designa em psicanálise o processo pelo qual os desejos inconscientes se atualizam sobre determinados objetos no quadro de um certo tipo de relação [em que ocorre] uma repetição de protótipos infantis vivida com um sentimento de atualidade acentuada" (LAPLANCHE; PONTALIS, 1992, p. 514). Ela se dá, sobretudo, em relações marcadas pela assimetria, como é o caso da relação com o analista. Mas a transferência não se restringe a essa relação. Ela também é o motor fundamental do processo de aprendizagem (KUPFER, 1989, 2001). É ela que faz com que o inconsciente do aluno coloque o professor em um lugar especial, de mestre. Ou seja, não se aprende de qualquer pessoa, mas daquelas a quem nosso inconsciente outorga um lugar de mestria (Zanello; Richwin, 2022, p. 294).

Ao ocupar este lugar, o professor tem especial responsabilidade: o objetivo do ensino é justamente a aprendizagem e o desenvolvimento das habilidades e conhecimentos da estudante. Quando esse objetivo é suprimido em nome do envolvimento sexual, o professor pode colocar em risco o futuro desta estudante. Para Freud, está fora de questão um analista se envolver com seu analisando – o analista responde às projeções, mas não responde da mesma maneira (nem com amor, nem hostilidade). Deve usar a transferência como ferramenta do processo terapêutico e convencer a analisanda que essa manifestação é demonstração de uma emoção reprimida. De maneira semelhante, um professor responde, mas não da mesma maneira, caso uma estudante manifeste alguma forma de desejo por ele, cabe convencer a aluna de que o desejo por ele é uma forma de projeção, ela não deseja o professor, mas o que ele representa: “o professor deve redirecionar as energias eróticas da aluna, afastando-as de si próprio e aproximando-as do seu objeto adequado: conhecimento, verdade, compreensão” (Srinivasan, 2021, p. 166).

Não se pode esquecer de que há uma profunda assimetria epistêmica entre professor e aluna e uma promessa de que o professor vai ensinar algo do que sabe, reduzindo essa assimetria, tornando-a mais parecida com ele. Essa assimetria e a relação

transferencial tornam a estudante particularmente vulnerável e colocam ao professor uma responsabilidade ética fundamental:

Se no processo de análise espera-se que o analista maneje (n)a transferência o conteúdo que nele é colocado, devolvendo-o para o próprio paciente (em seu processo de perlaboração, tomada de consciência e simbolização), na educação, espera-se que o professor utilize esse lugar que lhe é concedido para o desenvolvimento do saber do próprio aluno. No caso do analista, trata-se de uma questão antes de tudo técnica, mas também ética (FREUD, 1912/1974 e 1914 [1915]/1974); no caso do professor, trata-se eminentemente de uma questão ética. Idealmente, é necessário que ambos (analista e professor) possuam uma certa elaboração do próprio narcisismo, para que não caiam no engodo de confundir o lugar em que são colocados com as qualidades de sua pessoa. E mais, para que não abusem, a partir desse lugar e da fragilização em que a transferência coloca o aluno. Antes de mais nada, o que se interpela na ética é, principalmente, a responsabilidade pelo (destino do) outro (Zanello; Richwin, 2022, p. 295).

É preciso considerar os elementos de gênero que influenciam na maneira como essas relações serão interpretadas, por mulheres e homens. Diante do patriarcado e da heterossexualidade compulsória, as mulheres são educadas a interpretar seus sentimentos pelas mulheres que admiram como inveja e não como desejo de ser como ela, por exemplo. Quando os sentimentos destas mulheres são direcionados aos homens, são educadas a pensar que certamente o desejam, não que queiram ser como ele. Com os estudantes homens, a mesma sociedade patriarcal e heterossexual produz outros resultados:

Já os alunos do sexo masculino se relacionam com os professores do sexo masculino do modo como são educados a fazer: querendo ser como eles (e, no limite, querendo destruí-los e substituí-los: sua própria conta de drama psíquico). Essa diferença na probabilidade de que mulheres e homens vejam seus professores como objetos de emulação, e não de atração, não é efeito de uma disposição natural e primordial diferente. É o resultado da socialização determinada pelo gênero (Srinivasan, 2021, p. 176).

A socialização determinada pelo gênero auxilia a entender porque a forma mais comum destes relacionamentos é entre um professor mais velho e uma aluna mais jovem. Entender, no entanto, não justificar. Trata-se de uma ordem social que beneficia os

homens e prejudica as mulheres de forma desproporcional: com base no sexo são negados às mulheres os benefícios da educação - elas não são vistas apenas como estudantes a serem ensinadas e orientadas, mas como corpos à disposição (Srinivasan, 2021, p. 181). As consequências negativas deste tipo de relacionamento para as alunas são facilmente perceptíveis: prejudicam o processo de aprendizagem, elas deixam de frequentar a universidade, desistem dos cursos ou ainda, passam a duvidar ou ser alvo de dúvida quanto à capacidade intelectual, sendo apontadas como aquelas que se beneficiaram das indicações do professor “por outros meios”.

Por fim, o servidor público que tem obrigações e deveres legais de destinar seu local de trabalho para o cumprimento de suas funções, sem permitir misturar benefícios sexuais com narcisismo intelectual, é o professor/professora. Seu compromisso deve ser ético e político.

3. METODOLOGIA

A presente pesquisa teve como foco a análise das políticas de combate e prevenção ao assédio moral e sexual nas universidades federais brasileiras. Inicialmente optou-se pela discussão teórica acerca do conceito de assédio, que é relativamente novo, o que contribui para o difícil reconhecimento das violências por parte das vítimas, principalmente no serviço público e no ambiente universitário, em que a cultura hierarquizada reflete violências arraigadas na sociedade.

Os conceitos de assédio são alvo da pesquisa já que não há uma padronização em relação ao conceito nas relações de trabalho e nas relações entre professor-aluna. Isso se dá, especialmente, pela omissão legislativa acerca da temática, pois a conduta de assédio não está prevista na Lei n. 8.112/90, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos federais.

A pesquisa utilizou-se de normativas internacionais e nacionais, guias, manuais e orientações oficiais, bem como de cursos oferecidos por órgãos federais para apresentar a conceituação do assédio.

Além disso, também optou-se pela pesquisa empírica para acessar as políticas de cada universidade, de forma que foi enviado um questionário às 69 universidades federais brasileiras, através da plataforma Fala.Br, com base na Lei de Acesso à Informação.

O questionário continha uma pergunta específica sobre a identificação de boas práticas da universidade, solicitando a indicação de políticas de combate e prevenção adotadas. Dessa forma, o objetivo da pesquisa foi mapear essas políticas, produzindo dados acerca da implementação da recente Lei n. 14.540/23, que instituiu o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da Administração Pública.

O envio do questionário foi no dia 23 de março de 2024, período em que a greve dos Servidores Técnicos-Administrativos em Educação (TAEs) estava acontecendo, o que prejudicou a participação de algumas Universidades. Mesmo assim, das 69 universidades para as quais foi enviado o questionário, apenas sete não responderam. Para fins da presente pesquisa, serão consideradas as respostas de 62 universidades.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Os conceitos de assédio moral e sexual no serviço público federal

Em 1995, houve a ratificação da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, elaborada pela Organização dos Estados Americanos (OEA), mais conhecida como Convenção de Belém do Pará, da qual o Brasil tornou-se signatário. Com a ratificação, a Convenção adquiriu o status de norma supralegal e a proteção da mulher contra toda forma de violência passou a ser um direito fundamental constitucionalmente tutelado. Em seu art. 2º, a Convenção afirma que constitui violência contra a mulher qualquer ação ou conduta que compreenda o assédio sexual no lugar de trabalho, bem como em instituições educacionais, estabelecimentos de saúde ou qualquer outro lugar (Brasil, 1996).

A partir de então, em 2001, o Código Penal foi alterado para tipificar o assédio sexual³ por chantagem como crime. Contudo, foi somente no ano de 2017 que a Consolidação das Leis Trabalhistas foi alterada para reconhecer, de forma indireta, o

³ “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.” O Superior Tribunal de Justiça entende ser possível a configuração do crime de assédio sexual na relação entre professor e estudante (REsp 1.759.135), tendo em vista a existência da condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função na relação professor-aluno.

assédio sexual (art. 223-C). Enquanto isso, o assédio moral continua sem definição legal padronizada.

Segundo o Ministério Público do Trabalho (2017), o assédio sexual é a “conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente por atos, palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, que causem constrangimento e violem sua liberdade sexual”. Segundo a Advocacia Geral da União (2023),

se caracteriza por palavras, gestos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, ameaças, chantagens e variadas formas de intimidação física, verbal, moral ou psíquica que, como regra, mas não exclusivamente, decorrem da diferença de gênero, e que tem o potencial de resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos.

Em março de 2024 foi ofertado, pela Procuradoria-Geral Federal em parceria com a Escola Nacional de Administração Pública (Enap), o curso de capacitação à distância “Prevenção e Enfrentamento do Assédio Sexual e Moral”. O objetivo era orientar a atuação dos agentes públicos na análise de casos envolvendo a prática do assédio moral e sexual, bem como indicar ferramentas e estratégias para a sua prevenção e enfrentamento.

Nas aulas ofertadas no referido curso, a Procuradora Federal da Advocacia Geral da União (AGU), Diana Guimarães Azin, trouxe o conceito doutrinário de assédio sexual:

De acordo com a doutrina, o conceito de assédio sexual é todo comportamento que consiste na exploração de intenção sexual, que não encontra receptividade concreta da outra parte, comportamento esse reiterado após negativa. Ou como toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, cerceando-lhe a liberdade sexual⁴.

A Procuradora explicou que, para definir o conceito de assédio, deve-se levar em consideração os instrumentos internos, a legislação interna, as jurisprudências e as doutrinas. Somente a partir da conexão entre essas normas é possível chegar a conclusão de que: o assédio sexual é toda conduta indesejada, de caráter ou conotação sexual, que

⁴ Aula proferida por Diana Guimarães Azin no curso de capacitação à distância “Prevenção e Enfrentamento do Assédio Sexual e Moral”, realizado na plataforma Escola Virtual Gov da Enap, em março de 2024. Notas de aula.

ocorre no ambiente de trabalho e que afeta a dignidade da pessoa, criando um ambiente hostil, intimidador, humilhante e ofensivo, podendo ser praticado tanto por parte de um superior hierárquico quanto por um colega de trabalho, incluindo desde propostas ou insinuações sexuais, até toques e agressões físicas.

A Organização Internacional do Trabalho, em junho de 2019, editou a Convenção nº 190⁵ e a Recomendação nº 206 para eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Nesta Convenção, a OIT trata do assédio e violência de forma ampla, não distinguindo o assédio sexual e incluindo naquele a violência e assédio com base no gênero:

Art. 1º. Para efeitos da presente Convenção:

(a) o termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero;

(b) o termo "violência e assédio com base no gênero" significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afetam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual. (p. 2-3)

Assim, pode-se apontar que no âmbito internacional, a diferenciação está relacionada com os elementos de gênero caracterizadores da violência. Já no contexto brasileiro, a conotação sexual será o elemento diferenciador entre o assédio moral e assédio sexual.

Segundo o Guia Lilás da CGU, o assédio moral é caracterizado da seguinte maneira:

O assédio moral consiste na violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva. Manifesta-se por meio de gestos, palavras (orais ou escritas), comportamentos ou atitudes que exponham o(a) servidor(a), o(a) empregado(a) ou o(a) estagiário(a) ou o(a) terceirizado(a), individualmente ou em grupo, a situações humilhantes e constrangedoras, degradando o clima de trabalho e muitas vezes impactando a estabilidade emocional e física da vítima (CGU, 2023, p. 7).

O Guia Lilás não aponta a repetição da conduta como uma exigência para a caracterização do assédio, reforçando que basta que a conduta gere deterioração do

⁵ Esta Convenção está em processo de ratificação pelo Congresso Nacional, conforme Despacho n. 86, de 8 de março de 2023 da Presidência da República.

ambiente de trabalho, independente da intencionalidade de seu autor, gerando “humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade, menosprezo, causando-lhes sofrimento psíquico ou físico” (CGU, 2023, p. 7) A CGU também enfatiza que grupos que sofrem discriminação estão mais suscetíveis ao assédio e que a discriminação pode ocorrer de forma concomitante.

Nas legislações estaduais referentes ao Regime Jurídico dos Servidores Públicos, ao conceituarem o assédio moral, muitas leis exigem a repetição para sua caracterização. Em parte, a doutrina jurídica trabalhista ainda aponta a reiteração como elemento caracterizador (Delgado, 2016). No entanto, no âmbito do serviço público federal, tendo como referência a Convenção 190 da OIT e o Guia Lilás da CGU, não se pode exigir reiteração para a configuração do assédio moral ou sexual.

A própria exigência de repetição para a caracterização do assédio pode apontar para uma tolerância dessas violências e contribuir para sua repetição. A repetição dessas violências é fortemente influenciada pela ausência de uma lei que estabeleça a interdição ou pela não aplicação, como afirma a psicanalista Myriam Uchitel em entrevista ao *Le Monde Diplomatique* (2021):

O gozo de submeter, de provocar sofrimento, de experimentar poder, de desafiar a lei, de pretender instituí-la por conta própria ou, no melhor dos casos, de sair na sua busca, paradoxalmente, na tentativa de ser punido, encontrando em troca um conluio de impunidade que não só o isenta, mas que também o reforça na ideia de que tudo pode. De que não há lei que o obrigue. Que a lei pode estar escrita, mas não funciona, ou pelo menos para “alguns” não funciona. É a própria cultura, ou melhor a própria civilidade, a possibilidade do convívio que com as ações abusivas vai por água abaixo.

A norma que estabelece o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Federais, Lei n. 8.112/90, não explicita o assédio moral e sexual como causa de responsabilização dos servidores. Esta ausência legal dificulta a compreensão por parte dos servidores das violências e das condutas proibidas. Certamente o texto legal é limitado para lidar com o assunto. A lei utiliza-se de termos polissêmicos e altamente questionáveis como a proibição de “incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição” (art. 132, V) ou de “manifestação de apreço ou despreço no recinto da repartição” (art. 117, V).

O Manual de Processo Administrativo Disciplinar da CGU conceitua “incontinência” como “a falta de moderação, de comedimento. Como bem ilustra o

professor Léo da Silva Alves, ‘a incontinência de conduta é a maneira desregrada de viver. Trata-se da pessoa depravada, de procedimentos vulgares, escandalosos, que chocam os valores morais e os costumes’” (CGU, 2022, p. 250). A referência a valores morais e costumes deve ser interpretada à luz da Constituição Federal de 1988 e dos direitos individuais, como a liberdade e a igualdade que devem obrigatoriamente ser preservados no serviço público. Fazendo-se um paralelo com o Código Penal, por exemplo, até 2009, o Título VI versava sobre os crimes contra “costumes”, e somente com a Lei n. 12.015, de 2009 passou a ser contra a “dignidade sexual”, o que implicou em total alteração do bem jurídico protegido, devendo ser considerada a dignidade humana e não mais os costumes como objeto de proteção legal. Além disso, há que se considerar que os “costumes” mudam de tempos em tempos, bem como não há homogeneidade na definição do que é tolerável ou não em determinada sociedade, por isso, a Constituição e os tratados de Direitos Humanos devem ser sempre a base interpretativa a ser utilizada.

No mesmo sentido, a “conduta escandalosa” remete, segundo o Manual de PAD da CGU, a comportamentos ofensivos à moral:

[...] a conduta escandalosa, assim entendida como o desprezo às convenções ou a moral vigente. Conforme visto, os conceitos de “incontinência” e “conduta escandalosa” são semelhantes e estão relacionados a desvios comportamentais. Sob o ponto de vista do estatuto funcional, a principal diferença entre eles reside no fato de que a conduta escandalosa não precisa ser cometida publicamente para que caracterize a infração disciplinar, é dizer, os atos praticados às escondidas, desde que ofendam fortemente a moral, devem ser enquadrados como “condutas escandalosas”, a exemplo dos atos de conotação sexual praticados de forma reservada (CGU, 2022, p. 250).

Em nenhum momento, no entanto, o Manual informa que ofensas aos direitos humanos possam ser tidas como “condutas escandalosas”. Um ato racista, por exemplo, não deveria ser considerado escandaloso, por ofender, humilhar e, portanto, desrespeitar os direitos da vítima, podendo inclusive caracterizar assédio? Diante destas previsões legais, verifica-se que há necessidade premente de alteração da legislação para que estabeleça explicitamente proibições relacionadas a ofensas aos direitos humanos e deixe de abordar as infrações disciplinares sob o eixo de “costumes e moralidade” somente.

Diante destas definições legais, atribui-se aos servidores em posição de gestão a interpretação das condutas e seu enquadramento ou não nestas normas. Uma mudança legislativa que contribuísse para regular de forma mais explícita estas condutas poderia

contribuir tanto para a sua prevenção (pela obrigação de conhecimento da lei), quanto para o mais adequado enquadramento legal destas condutas na esfera administrativa. No entanto, o Guia Lilás da Controladoria Geral da União orienta sobre os possíveis enquadramentos legais, tanto do assédio moral, quanto sexual, servindo como uma importante referência para as Comissões de PAD e julgadores.⁶

4.2 Análise das políticas de combate e prevenção adotadas pelas universidades federais

Passaremos a analisar as políticas adotadas pelas universidades federais brasileiras que participaram do questionário. Das 62 universidades, 10 delas não citaram nenhuma política de enfrentamento e/ou prevenção adotada, bem como não houve indicação se estavam em fase de desenvolvimento. Considerando apenas os dados revelados pelo questionário, pode-se chegar à conclusão de que, pelo menos, nove universidades não estão debatendo a questão do assédio com seus servidores e alunos, e, por consequência, não implementam o Programa de Combate e Prevenção ao Assédio (Lei n. 14.540/23).

Inicialmente, cabe categorizar o que será considerado, para fins do presente artigo, como políticas de combate e políticas de prevenção. As políticas de combate/enfrentamento dizem respeito às formas de responsabilização e/ou punição adotadas pelas universidades diante de casos que já aconteceram, ou seja, a partir de medidas institucionais concretas, que alteram a forma com que a instituição passa a tratar o assédio, bem como define as condutas passíveis de punição e/ou responsabilização.

⁶ Segundo a CGU: “Na esfera administrativa/disciplinar, o assédio sexual pode configurar a conduta de “valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública” ou “incontinência pública e conduta escandalosa” (art. 117, IX, e art. 132, V, da Lei n. 8.112/1990), infrações graves que resultam na aplicação da penalidade de demissão. Destaca-se que importunações e atos impróprios que não configurem assédio sexual podem caracterizar violação aos deveres de “tratar com urbanidade as pessoas” e de “manter conduta compatível com a moralidade administrativa”, previstos no art. 116, IX e XI, da Lei n. 8.112/90, infrações de natureza leve, que, dependendo das circunstâncias do caso, podem gerar penas de advertência ou até mesmo de suspensão” (CGU, 2023, p. 16). Com relação ao assédio moral, orienta que: “A Lei n. 8.112/1990 estabelece os deveres do servidor público, que, dentre outros, estão ser leal às instituições a que servir, observar as normas legais e regulamentares, manter conduta compatível com a moralidade administrativa, tratar as pessoas com urbanidade, dispostos nos arts. 116, inciso II, IV, IX e XI, respectivamente. Regulamenta, ainda, que é proibido valer-se de cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública (inc. IX do art. 117), além de que a incontinência pública e conduta escandalosa na repartição é passível de demissão.” (CGU, 2023, p. 17).

Já as políticas de prevenção diferenciam-se das de combate/enfrentamento por seu teor educacional, a partir de práticas de conscientização de servidores e estudantes, com foco, por exemplo, na divulgação de informações acerca do assédio e suas formas de identificação. Assim, campanhas contra o assédio, eventos, cursos de capacitação de servidores, confecção de cartilhas, programas de treinamento e todas as suas variações são consideradas políticas de prevenção. Ou seja, a prevenção atua com base no que pode vir a acontecer, e não na situação em concreto.

Feito esse esclarecimento, passaremos a analisar tanto os projetos de elaboração de políticas de combate e prevenção ao assédio como as que já estão sendo efetivadas pelas 52 universidades.

Acerca das políticas de combate/enfrentamento aprovadas e/ou que já estão sendo efetivadas nas universidades, foi possível constatar que 19 IFES possuem resoluções ou portarias que instituíram suas próprias políticas. Isso significa que são instituições que definiram a conduta de assédio moral e sexual no âmbito da instituição ou que criaram mecanismos para lidar diretamente com os casos de assédio existentes, como é o caso das Ouvidorias especializadas.

Cabe destacar que seis dessas universidades só instituíram suas políticas após a promulgação da Lei n. 14.540/23, o que demonstra uma resposta rápida das instituições federais à lei, totalizando um percentual de aumento de 46,15% na elaboração de políticas. Vejamos a tabela 01:

	Antes da Lei n. 14.540/23	Após a Lei n. 14.540/23
FURG		Resolução Consun n. 15/2023
UFABC	Resolução Consuni n. 226/2022	
UFAL	Resolução Consuni n. 90/2019	
UFCEG	Resolução n. 03/2022	
UFG	Resolução n. 12/2017	
UFJ	Resolução Consuni n. 25/2021	
UFMS	Resolução Consuni n. 127/2021	
UFU	Resolução Consun n. 2/2021	
UFOP	Resolução Cuni n. 2249/2019	
UFOPA	Resolução n. 69/2019	
UFPA	Resolução Consuni n. 815/2020	



UFRA	Resolução Consad n. 462/2021	
UFRGS	Resolução n. 275/2022	
UFRJ		Portaria n. 438/2023
UFRN		Resolução Consepe/Consad n. 009/2023
UFSCar		Resolução ConsUni n. 118/2023
UFES	Resolução n. 03/2018	
UFRR		Resolução Cuni n. 091/2023
UNIR		Resolução n. 684/2024

Tabela 01: Elaboração própria com base no questionário enviado às IFES.

Ou seja, apenas 36,53% das universidades federais participantes do questionário possuem políticas próprias acerca do combate/enfrentamento ao assédio moral e sexual, o que indica uma baixa adesão das IFES na propositura de ações. A falta dessas políticas reflete como o cenário é encarado no âmbito federal, já que a própria Lei n. 8.112/90 não traz definições objetivas acerca do tema. Ao deixar isso de lado, a lei federal contribui para a insegurança jurídica na esfera administrativa, bem como não incentiva a elaboração de políticas de enfrentamento por parte das instituições federais. Assim, cada instituição fica responsável por definir o que pode configurar assédio moral e sexual no âmbito restrito de seus campi, e, na ausência dessas caracterizações (como é o caso da maioria das universidades federais participantes), não há enquadramento legal único. A falta da conduta expressamente tipificada contribui para que os casos de assédio no âmbito das universidades federais sigam sendo naturalizados e invisibilizados, além de reforçarem uma sensação de que não há responsabilização para essas condutas.

Sobre a recente Lei n. 14.540/23, outra consideração que merece ser feita é que sua promulgação, apesar de ter impulsionado a elaboração de políticas pelas universidades federais, não garante a efetividade de nenhuma delas. Nesse sentido, a adesão das instituições deve se propor a pensar o(s) assédio(s) com sua comunidade acadêmica para a efetiva implementação.

Ainda houve a indicação de oito IFES de que suas políticas de combate/enfrentamento estão em fase de elaboração ou aguardando aprovação. Vejamos a tabela 02:

	Políticas em elaboração
--	--------------------------------

UFCSPA	Construção e promulgação da política institucional sobre a temática
UFPeI	Foi elaborada uma minuta de resolução a ser aprovada pelo Conselho Universitário que dispõe sobre normas e procedimentos a serem adotados em casos de assédio moral, sexual e quaisquer formas de preconceito, discriminação ou violência
UFTM	Elaboração de um plano de enfrentamento ao assédio
UFSB	Elaborada proposta de Resolução específica sobre o enfrentamento a essas situações
UFPE	Em fase de planejamento a política institucional de prevenção e enfrentamento dos casos de assédio (moral/sexual)
UFBA	Em fase de elaboração da Política de Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e do respectivo serviço de atenção e acolhimento às vítimas de assédio e outras violências.
UFRPE	Ainda não aprovou a sua Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual, Assédio Moral, Discriminação e outras violências, estando esta em fase de elaboração.
UFPR	Está em elaboração, prestes a ser aprovada e amplamente divulgada a cartilha anti assédio da UFPR, cuja divulgação será acompanhada de ações conjuntas entre as diversas unidades da UFPR visando a prevenção de casos de assédio.

Tabela 02: Elaboração própria com base no questionário enviado às IFES.

Já sobre as políticas de prevenção adotadas pelas universidades federais participantes, 41 delas já implementaram alguma medida de prevenção, o que corresponde a 78,8%, evidenciando uma diferença significativa quando comparada com as políticas de enfrentamento. Dentre as práticas de prevenção adotadas, estão: elaboração de manuais/cartilhas; palestras e campanhas educativas; divulgação de informações no site e/ou redes sociais; cursos de capacitação para os servidores; e constituição de comissões, grupos de trabalho ou comitês específicos.

Diante das respostas das universidades, foi possível constatar que as medidas de prevenção mais adotadas pelas instituições federais são: (1) a divulgação de informações através de plataformas digitais, como seus sites institucionais ou redes sociais (43,9%); e (2) a presença de comissões, grupos de trabalho ou comitês responsáveis pelo acolhimento às vítimas, proposituras de ações no ambiente universitários e articulação de outras políticas, inclusive as de enfrentamento (51,21%).

Considerando a popularização das plataformas e mídias digitais, pode-se perceber que as universidades federais brasileiras estão se adequando a essa realidade, já que o principal meio de comunicação com a comunidade acadêmica está sendo através dessas plataformas. Isso também é perceptível pela baixa adesão das instituições a outras medidas de prevenção, como no caso de palestras (21,95%) e campanhas (29,26%), modalidades estas que demandam, em sua maioria, a presença física de alunos e

servidores. Além disso, ensinam um planejamento maior, que envolveria, por exemplo, reserva de espaço físico, convite a palestrantes, divulgação do evento, o que é substituído por uma postagem nas redes sociais ou atualização no site institucional.

Não se nega aqui a importância das plataformas digitais para a democratização do acesso às informações, apenas ressalta-se que tais divulgações não são suficientes para conscientizar a comunidade acadêmica acerca do assédio. Isso porque a publicação nas redes sociais dificilmente proporciona discussões provocativas, não tendo o potencial de criticidade necessário para abordar tais assuntos. Lado outro, as palestras, rodas de conversa (principalmente quando são permanentes) e campanhas, apesar de não serem ideais, promovem, de certa forma, um amplo debate acerca do tema, com a participação da coletividade na construção de pensamentos críticos.

Ainda, a confecção de cartilhas e/ou manuais de orientações foi a modalidade de prevenção menos adotada pelas IFES (19,51%), visto que preferem compartilhar manuais e guias já elaborados em seus sites/redes sociais, como por exemplo a divulgação do Guia Lilás da CGU. Desse modo, as cartilhas também estão dentro das modalidades de divulgação de informações, já que são disponibilizadas de forma *online* para o público. Ou seja, se considerarmos a confecção de cartilhas/manuais como formas de divulgação, a aderência a essa medida cresce, o que significaria que a maior parte das modalidades de prevenção adotadas pelas instituições é feita pela divulgação de informações de forma digital. Mesmo sabendo que o compartilhamento de informações é uma das premissas básicas para prevenir o assédio no ambiente universitário, as medidas de prevenção não podem limitar-se à simples exposição de materiais confeccionados por outros órgãos, que, por muitas vezes, não se adequam ao cenário real da comunidade acadêmica afetada. Por isso a importância de fomentar a criação de políticas próprias em cada universidade.

Outra medida de prevenção pouco adotada pelas IFES participantes foi o investimento em cursos de capacitação para os servidores, já que apenas 21,95% delas mencionaram essa prática. Isso demonstra que as universidades estão buscando a conscientização de seus alunos e servidores, mas não se propondo a qualificar e desenvolver em seus gestores compreensão acerca do assédio. Uma das formas menos exploradas pelas instituições é uma das mais eficazes para impedir a ocorrência de casos, isso porque é através do letramento de gênero que será possível a formação de servidores preparados para lidar com os casos de assédio, seja no acolhimento ou no âmbito disciplinar, pois o que se percebe é um total desamparo das instituições para com os

servidores, que, inclusive, integram as comissões de Processos Administrativos Disciplinares, muitas vezes, sem terem noções básicas do trâmite processual.

A falta de capacitação para os servidores desloca a responsabilidade, mais uma vez, para as próprias vítimas, que devem buscar entender as violências que sofreram e passar por processos desgastantes e adoecedores após a realização de uma denúncia, por exemplo, enquanto que a responsabilidade do professor/servidor não é pautada, mesmo que seja ele o principal violador de suas obrigações e deveres legais. Isso faz com que a responsabilização da violência recaia sobre a vítima, pois é ela quem deve se manter informada e atenta às formas de violência que pode vir a sofrer. O sujeito ativo dessa relação, portanto, acaba saindo impune. Por isso a importância de discutir sobre assédio também com os servidores e propor dinâmicas que possibilitem a reflexão do tema, como, por exemplo, o debate em torno do consentimento, responsabilizando o servidor por suas condutas, já que, nessa relação hierárquica, o professor é quem tem o poder e a responsabilidade de impor limites.

Também cabe destacar que apenas 19,51% das 41 universidades que mencionaram adotar alguma medida de prevenção ao assédio moral e sexual já executaram três modalidades ou mais, ou seja, a esmagadora maioria das universidades acaba aderindo a uma ou duas modalidades de prevenção, sem demonstrar propriamente uma continuidade nas ações propostas. Ou melhor, dá a instituição a sensação de “dever cumprido”, enquanto, na realidade, a comunidade acadêmica continua desassistida.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O conceito de assédio moral e sexual, apesar de não estar expressamente previsto na legislação administrativa federal, pode ser encontrado no Código Penal (no caso do assédio sexual) e no Guia Lilás da CGU (tanto para assédio moral e sexual), que deve ser utilizado como material orientador no combate e prevenção destas violências no âmbito do serviço público federal. A existência destas orientações, no entanto, não é suficiente para eliminar a insegurança jurídica que decorre da necessidade de se enquadrar essas condutas em um texto legal (Lei n. 8.112/90), construído mais sob a perspectiva da defesa da moral e dos bons costumes do que dos direitos humanos e fundamentais.

Discutiu-se como o assédio, principalmente o assédio sexual, tem como principais vítimas as mulheres, podendo ser um mecanismo de afirmar e reforçar a subordinação

política das mulheres, negando-lhes os direitos a ocuparem a esfera pública. Neste contexto, é fundamental problematizar o “consentimento” quando ele é obtido por medo das consequências de se dizer “não”, pois não se trata de consentimento genuíno, em especial quando há hierarquia entre as partes. Quanto ao assédio praticado nas instituições de ensino, tendo como foco as relações entre professores-alunas, propôs-se compreender essa relação como uma forma de transferência no sentido psicanalítico, que coloca a estudante em posição de vulnerabilidade, cabendo ao professor agir com ética, com responsabilidade pelo destino do outro e não permitir que sua satisfação narcísica transforme a relação de ensino-aprendizagem em uma relação sexual. Por fim, apontam-se as consequências negativas para as estudantes deste tipo de relação que envolvem, em geral, o abandono da universidade e o questionamento de suas próprias capacidades.

O mapeamento das políticas de combate e prevenção adotadas pelas universidades federais que responderam ao questionário enviado destaca uma crescente preocupação por parte das instituições para tratar acerca do assédio, já que, desde a promulgação da Lei n. 14.540/23, seis universidades (dentre 62 respondentes) elaboraram suas próprias políticas de enfrentamento. Contudo, o cenário atual ainda está longe de ser adequado, pois apenas 36,53% das universidades participantes possuem políticas instituídas. Isso ressalta a importância de uma lei federal que defina expressamente as condutas passíveis de responsabilização ou punição acerca do assédio moral e sexual, pois a falta de norma regulamentadora reforça a insegurança jurídica no âmbito administrativo disciplinar.

Por outro lado, os dados demonstraram que 78,8% das universidades participantes já implementaram políticas de prevenção, sendo a mais comum a criação de comissões ou comitês (51,2%) e, logo em seguida, a divulgação de informações através de plataformas digitais (43,9%). Contudo, cabe destacar que essas modalidades de prevenção, mesmo que sejam inegáveis suas contribuições, acabam sendo direcionadas aos estudantes (quase sempre mulheres, na posição de vítimas), indicando manuais para identificação das violências, guias sobre como denunciar, cartilhas sobre onde buscar ajuda, desconsiderando o sujeito ativo dessa relação, que é o violentador (professor/servidor/superior hierárquico). Ou seja, essas modalidades de prevenção transmitem a ideia de que as vítimas devem se manter informadas para não sofrerem tais violências, ou, no caso de sofrerem, saberem como agir nessa situação, enquanto que o responsável pelas violências continua fora desse ciclo de conscientização. Portanto, as vítimas continuam sendo responsabilizadas pelas violências que sofrem e seus

violentadores, muitas vezes, continuam impunes. Essa situação pode ser evidenciada com a baixa adesão das IFES participantes aos cursos de capacitação de gestores/servidores, visto que apenas 21,95% das instituições mencionaram que já ofereceram esse tipo de formação aos seus servidores.

Outro ponto que merece destaque é a prevenção por meio das divulgações em plataformas digitais, que prevalecem em comparação à organização de palestras (21,95%) e campanhas (29,26%). Apesar de as mídias digitais contribuírem para a disseminação de informações, isoladamente não são capazes de proporcionar discussões entre a comunidade acadêmica. Nesse sentido, a promoção de palestras, campanhas e rodas de conversas, ainda mais quando de forma contínua, são capazes de fomentar a discussão de forma crítica e coletiva acerca do assédio moral e sexual, e, portanto, não devem ser deixadas de lado.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Heloísa Buarque de. O que fazer para evitar o assédio nas universidades?. **Jornal da USP**, 2023. Disponível em: <https://jornal.usp.br/articulas/heloisa-buarque-de-almeida/o-que-fazer-para-evitar-o-assedio-nas-universidades/>. Acesso em: 28 nov. 2024.

BELTRAME, Bianca S. Programas das Prevenção e Tratamento dos casos de assédio: Benchmarking entre as Instituições Federais de Ensino Superior. **Perspectivas Contemporâneas**, Campo Mourão, v. 15, n. 2, 2020. Disponível em: <https://revista2.grupointegrado.br/revista/index.php/perspectivascontemporaneas/article/view/3141>. Acesso em: 26 out. 2024

BRASIL. Advocacia-Geral da União. Procuradoria-Geral Federal. **Parecer nº 00001/2023/PG-ASSEDIO/SUBCONSU/PGF/AGU**. Brasília, DF: AGU, 2023.

BRASIL. Advocacia-Geral da União. **Inscrições para curso contra assédio estão abertas**. Brasília, DF: AGU, 25 mar. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/agu/pt-br/comunicacao/noticias/inscicoes-para-curso-contra-assedio-estao-abertas>. Acesso em: 13 jan. 2026.

BRASIL. **Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011**. Dispõe sobre os procedimentos para a observância do direito fundamental de acesso a informações. Brasília, DF: Presidência da República, [2011]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112527.htm. Acesso em: 13 jan. 2026.

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



distrital e municipal. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114540.htm. Acesso em: 13 jan. 2026.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO (CGU). Guia Lilás: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. **Controladoria-Geral da União**, 2023. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/71239>. Acesso em: 13 set. 2024

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO (CGU). Corregedoria-Geral da União (CRG). Manual de Processo Administrativo Disciplinar. **Controladoria-Geral da União**, 2022. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/67975>. Acesso em: 13 set. 2024.

DELPHY, Christine. Patriarcado (teorias do). In: HIRATA, H. et al (org.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009.

FREUD, Sigmund. Algumas reflexões sobre a psicologia escolar. In: FREUD, Sigmund. **Totem e Tabu e outros Trabalhos**. Rio de Janeiro: Imago, 1976.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Assédio Sexual no Trabalho: perguntas e respostas. **Ministério Público do Trabalho**, 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_559572.pdf. Acesso em: 13 set. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 190**: Convenção sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711575.pdf. Acesso em: 13 jan. 2026.

SRINIVASAN, Amia. **O direito ao sexo: feminismo no século XXI**. São Paulo: Todavia, 2021.

UCHITEL, Myriam. **Culpar as vítimas pelo abuso sexual é parte de um mecanismo de defesa psíquico**. [Entrevista cedida a] Inês Castilho. Le Monde Diplomatique Brasil, São Paulo, 21 maio 2021. Disponível em: <https://diplomatique.org.br/culpar-a-vitimas-pelo-abuso-sexual-e-parte-de-um-mecanismo-de-defesa-psiquico/>. Acesso em: 13 jan. 2026.

ZANELLO, Valeska; RICHWIN, Iara Flor. Assédio sexual no ensino superior brasileiro: uma análise sociogenderada das emoções e das subjetividades na transferências entre alunas assediadas e professores assediadores. In: ALMEIDA, Tânia Mara Campos de; ZANELLO, Valeska (Org.). **Panoramas da violência contra mulheres nas universidades brasileiras e latino-americanas**. Brasília: OAB Editora, 2022.