



REVISTA EDUCACIÓN SUPERIOR Y SOCIEDAD

2025, Vol.37 Nro. 1 (en.- jun.), 218-246

<https://doi.org/10.54674/ess.v37i1.1033>

e-ISSN: 26107759

Recibido 2025-05-13 | Revisado 2025-06-09

Aceptado 2025-06-14 | Publicado 2025-06-30

8. Assédio moral e sexual nas universidades brasileiras: dados de responsabilização em dez anos (2014-2024)

Moral and sexual harassment in Brazilian universities: accountability data over ten years (2014-2024)

Maria Eduarda de Souza¹ @  Luana Renostro Heinen² @ 

¹ y ² Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina, Florianópolis, Brasil.

RESUMO

A pesquisa discutiu as possíveis configurações do assédio moral e sexual no âmbito das universidades federais brasileiras, considerando o rito da Lei n. 8.112/90. A metodologia foi dividida em duas partes: (1) levantamento bibliográfico de normativas internacionais e nacionais e guias oferecidos por órgãos federais para apresentar a conceituação do assédio; (2) pesquisa empírica, que consistiu na elaboração de um questionário enviado via plataforma Fala.BR, para todas as universidades federais brasileiras, com o objetivo de mapear os processos administrativos disciplinares instaurados para apurar a ocorrência de assédio moral e sexual, durante o período de 2014 a agosto de 2024. A análise das respostas obtidas por meio do questionário indica aumento de aberturas de processos administrativos disciplinares para apurar ocorrências de assédio sexual e moral na última década, o que pode demonstrar que as vítimas estão reconhecendo condutas antes normalizadas como violências. Já sobre os PADs (Processos Administrativos Disciplinares) que foram concluídos e suas penalizações, constatou-se que a demissão é a mais aplicada nos casos de assédio sexual, o que pode indicar que são casos em que houve melhor conjunto probatório dos fatos, mas também que são violências consideradas mais reprováveis pelas instituições. Por fim, espera-se que essa pesquisa colabore na consolidação de dados acerca do assédio moral e sexual nas universidades federais brasileiras, de modo que a

comunidade acadêmica possa estar presente na construção de políticas em seus campi.

Palavras-chave: Assédio sexual; assédio moral; responsabilização; universidades públicas.

Moral and sexual harassment in Brazilian universities: accountability data over ten years (2014-2024)

ABSTRACT

The research discussed the possible configurations of moral and sexual harassment within Brazilian federal universities, considering the procedures established by Law No. 8,112/90. The methodology was divided into two parts: (1) a bibliographic review of international and national regulations and Guides provided by federal agencies to present the conceptualization of harassment; (2) empirical research, which consisted of a questionnaire sent via the Fala.BR platform to all Brazilian federal universities, aiming to map the disciplinary administrative proceedings initiated to investigate occurrences of moral and sexual harassment from 2014 to August 2024. The analysis of the responses obtained through the questionnaire indicates an increase in the initiation of disciplinary administrative proceedings to investigate harassment cases over the past decade, which may suggest that victims are now recognizing behaviors previously normalized as forms of violence. Regarding the concluded proceedings and their sanctions, it was found that dismissal is the most commonly applied penalty in cases of sexual harassment, which may indicate both that these are cases with stronger evidentiary support and that such violence is viewed as more reprehensible by the institutions. Ultimately, this research is expected to contribute to the consolidation of data on moral and sexual harassment within Brazilian federal universities, enabling the academic community to participate in developing policies on their campuses.

Keywords: Sexual harassment; moral harassment; accountability; public universities.

Acoso moral y sexual en las universidades brasileñas: datos de rendición de cuentas a lo largo de diez años (2014-2024)

RESUMEN

La investigación discutió las posibles configuraciones del acoso moral y sexual en el ámbito de las universidades federales brasileñas, considerando el procedimiento establecido por la Ley n.º 8.112/90. La metodología se dividió en dos partes: (1) revisión bibliográfica de normativas internacionales y nacionales, así como de guías ofrecidas por órganos federales, con el objetivo de presentar la conceptualización del acoso; (2) investigación empírica, que consistió en la elaboración de un cuestionario enviado a través de la plataforma Fala.BR, a todas las universidades federales brasileñas, con el objetivo de mapear los procesos administrativos disciplinarios iniciados para investigar la ocurrencia de acoso moral y sexual entre 2014 y agosto de 2024. El análisis de las respuestas obtenidas mediante el cuestionario indica un aumento en la apertura de procesos administrativos disciplinarios para investigar casos de acoso en la última década, lo que puede demostrar que las víctimas están reconociendo como violencias conductas que antes se consideraban normales. En cuanto a los PAD (Procesos Administrativos Disciplinarios) concluidos y sus sanciones, se constató que la destitución es la medida más aplicada en casos de acoso sexual, lo que puede indicar tanto una mayor solidez probatoria en estos casos como el hecho de que se trata de violencias consideradas más reprobables por las instituciones. Por último, se espera que esta investigación contribuya a la consolidación de datos sobre el acoso moral y sexual en las universidades federales brasileñas, para que la comunidad académica pueda participar activamente en la construcción de políticas en sus campus.

Palabras clave: Acoso sexual; acoso moral; responsabilización; universidades públicas

Harcèlement moral et sexuel dans les universités brésiliennes : données de responsabilisation sur dix ans (2014-2024)

RÉSUMÉ

La recherche a discuté des configurations possibles du harcèlement moral et sexuel dans le cadre des universités fédérales brésiliennes, en tenant compte de la procédure prévue par la Loi n.º 8.112/90. La méthodologie a été divisée en deux parties : (1) une revue bibliographique des normes inter-

nacionais et nationales, ainsi que des guides proposés par des organismes fédéraux, afin de présenter la conceptualisation du harcèlement ; (2) une recherche empirique, consistant en l'élaboration d'un questionnaire envoyé via la plateforme Fala.BR, à toutes les universités fédérales brésiliennes, dans le but de cartographier les procédures administratives disciplinaires ouvertes pour enquêter sur des cas de harcèlement moral et sexuel entre 2014 et août 2024. L'analyse des réponses obtenues via le questionnaire indique une augmentation des ouvertures de procédures administratives disciplinaires pour enquêter sur des cas de harcèlement au cours de la dernière décennie, ce qui pourrait indiquer que les victimes commencent à reconnaître comme violences des comportements auparavant normalisés. En ce qui concerne les procédures clôturées et les sanctions appliquées, il a été constaté que le licenciement est la sanction la plus fréquemment appliquée dans les cas de harcèlement sexuel, ce qui peut indiquer à la fois une meilleure constitution de preuves et le fait que ce type de violence est considéré comme plus répréhensible par les institutions. Enfin, il est espéré que cette recherche contribuera à la consolidation des données sur le harcèlement moral et sexuel dans les universités fédérales brésiliennes, afin que la communauté académique puisse participer activement à l'élaboration de politiques sur leurs campus.

Mots clés: harcèlement sexuel ; harcèlement moral ; responsabilisation ; universités publiques

1. INTRODUÇÃO

A discussão sobre a configuração do assédio moral e sexual no âmbito das universidades federais acaba, muitas vezes, ficando centralizada nas relações de trabalho entre servidores públicos, que possuem características diferentes da relação entre empregador e empregado no âmbito privado, por exemplo. Quando se pauta o assédio no ambiente acadêmico, principalmente diante das implicações da relação entre professores e alunos, depara-se com um campo ainda pouco explorado, já que é uma violência que faz parte do cotidiano das universidades que, enquanto instituições públicas brasileiras, apresentam características da nossa sociedade e reproduzem práticas discriminatórias que são estruturais. No entanto, o tema vem ganhando maior visibilidade nos últimos dez anos, sendo possível sugerir que as vítimas estão mais conscientes das violências que vêm sofrendo. Isso pode se dar por conta

da criação de coletivos feministas nas universidades e pela popularização do acesso à internet, que promove um ambiente de debate e ainda funciona como ferramenta de denúncia.

O contexto do debate sobre assédio moral e sexual está intrinsecamente ligado à justiça de gênero, visto que as mais afetadas por essa violência são as mulheres, pois é através do assédio que homens policiam e asseguram o papel de subordinação às mulheres (estudantes ou trabalhadoras). Segundo Almeida e Zanello (2022), falar sobre assédio é encarar uma forma de violência de gênero entranhada na vida acadêmica, formada por práticas naturalizadas que demarcam desigualdades de gênero (e raça e classe), mas que, no caso da academia, composta pelas suas hierarquias, é promovida por grupos que buscam evitar o acesso de (mais) mulheres a determinadas áreas e campos do saber. Portanto, discutir sobre assédio é uma forma de lutar por direitos na universidade, é pautar que o pessoal é político e pensar em políticas de equidade de gênero.

Sendo assim, a justificativa do presente trabalho se dá pelo fato de que o assédio ainda é uma prática muito invisibilizada, muitas vezes não sendo identificada como uma violência. A caracterização de determinadas práticas como assédio se iniciou no âmbito da saúde, pelo reconhecimento de determinadas formas de sofrimento geradas pelas relações de trabalho (Hirigoyen, 2019). Só tardiamente chega ao âmbito do direito, no Brasil, em 2001, com a alteração do Código Penal. No âmbito administrativo, há omissão da Lei n. 8.112/90 (Regime Jurídico dos Servidores Públicos Federais do Brasil), que não tipifica as condutas do assédio sexual ou moral como passíveis de punição. Somente em 2023 foi aprovada a Lei nº 14.540/23 instituindo programa de prevenção ao assédio sexual na administração pública.

Essa lacuna legislativa contribui para que muitas vítimas tenham dificuldade em identificar o que é o assédio e se a conduta vivida realmente configura algum tipo de violência, gerando uma sensação de insegurança. Assim, os objetivos do trabalho são, em um primeiro momento, (1) analisar a legislação brasileira acerca do tema; e (2) investigar quais são as condutas que podem caracterizar o assédio moral e o sexual, através de um levantamento bibliográfico e normativo em torno do tema.

Posteriormente, investiga-se como se dá o processo administrativo de apuração dos casos de assédio nas universidades federais brasileiras¹, em especial o rito previsto no Regime Jurídico dos Servidores Públicos Federais. A parte empírica da pesquisa incluiu a elaboração de um questionário, que foi enviado para 69 universidades federais brasileiras, com o objetivo de levantar

quantos processos administrativos disciplinares foram instaurados para apurar as ocorrências de assédio moral e sexual, durante o período de 2014 a agosto de 2024, bem como as responsabilizações aplicadas nesses casos. Este levantamento é importante porque permite visualizar em dados concretos a quantidade de ocorrências e como as instituições têm responsabilizado seus autores quando as denúncias são apresentadas e os processos são efetivamente realizados.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1 Aspectos metodológicos

Diante do objetivo pretendido, a pesquisa desenvolve-se apoiada em métodos jurídicos feministas, que questionam a neutralidade do direito e das práticas institucionais. Considera-se, portanto, que a pesquisa feminista é ferramenta de questionamento indispensável, pois tem o potencial de articular militância com produção do conhecimento, articulação vista como fundante na construção da teoria social feminista (Collin & Bilge, 2020; Sorj, 1992), que busca refletir sobre as formas de produção e reprodução do sistema patriarcal. Considerando o objeto da pesquisa, a institucionalização das políticas de combate ao assédio só foi possível pela pressão de coletivos feministas no interior das universidades, o que evidencia a importância da organização política e militante das mulheres para questionar as relações de poder que se reproduzem nesse espaço.

Dessa forma, a metodologia foi dividida em duas partes principais. Primeiramente, foi realizada pesquisa bibliográfica acerca dos conceitos de assédio moral e sexual nas doutrinas e manuais jurídicos, de modo que fosse possível compreender o atual cenário do tema na legislação nacional.

Após, para contextualizar as particularidades dos assédios no ambiente universitário, foram selecionadas autoras brasileiras que trabalham com o tema, como Heloísa Buarque de Almeida, também a obra de Tânia Mara Campos de Almeida e Valeska Zanello, que traz um levantamento sobre a violência contra mulheres nas universidades brasileiras e latino-americanas.

Na elaboração da pesquisa empírica, o questionário foi enviado em março de 2023, via Lei de Acesso à Informação (LAI), para todas as universidades federais do Brasil através da Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação do Poder Executivo Federal, o Fala.BR², objetivando a indicação do número de processos administrativos disciplinares classificados como as-

sédio, tanto moral quanto sexual, no período de 2014 a março de 2024. Além disso, solicitaram-se informações sobre a responsabilização aplicada em cada caso (demissão ou outras penalidades aplicadas).

A motivação para a realização do questionário veio da dificuldade de encontrar informações disponíveis sobre o destino das denúncias e manifestações de assédio, o que acaba resultando no desconhecimento acerca do tratamento desses casos no âmbito administrativo, havendo uma desconexão entre os dados de denúncia e os dados de procedimentos administrativos.

Caso as vítimas de assédio nas universidades superem as barreiras de ausência de legislação específica sobre o tema, inexistência de conceituação objetiva, ineficiência dos canais de denúncia, medo de represálias e resolvam fazer uma denúncia na Ouvidoria do órgão, será feita uma análise prévia de compreensão, materialidade e autoria. Se as informações não forem suficientes, a Ouvidoria pode solicitar complementação de informações ou arquivar. Verificada como suficiente, a denúncia é encaminhada para a Unidade Setorial de Correição, que em muitos órgãos é chamada de Corregedoria, responsável por novo juízo de admissibilidade, Termo de Ajustamento de Conduta e a nomeação de Comissão que vai conduzir o Processo Administrativo Disciplinar, se for o caso.

Inicialmente é importante esclarecer que o número de denúncias formais recebidas pelas Universidades, mesmo aquelas conhecidas pela Ouvidoria, não necessariamente corresponderá ao número de Processos Administrativos Disciplinares abertos³. Logo após o recebimento de uma denúncia, o órgão correicional faz uma análise prévia que avalia materialidade e autoria para definir se a denúncia será conhecida; trata-se do juízo de admissibilidade.

O órgão apuratório faz o cadastro em outro sistema, o Sistema de Gestão de Processos Disciplinares (CGU-PAD), que foi instituído como de uso obrigatório em 2007 (Portaria n. 1.043, de 24 de julho de 2007 da CGU) e substituído pelo Sistema e-PAD em 2020 (Portaria nº 2.463, de 19 de outubro de 2020 da CGU).

Perceptível, portanto, que os dados das duas plataformas não são os mesmos, em parte porque as duas bases, apesar de serem gerenciadas pela Controladoria Geral da União, contêm dados de denúncias oriundos do Fala.BR e disponibilizados no painel resolveram? Os dados do [Fala.BR](#) correspondem às denúncias conhecidas pela Ouvidoria do órgão. Enquanto os dados de procedimentos administrativos são oriundos de diversos sistemas, como o Sistema e-PAD, o Sistema de Gestão de Processos Disciplinares (CGU-PAD)

e o Sistema Banco de Sanções, disponibilizados no painel Correição em Dados e correspondem às denúncias que geraram a abertura de processos disciplinares.

Tendo em perspectiva essa diferença, a construção das perguntas do questionário buscou, de forma clara e objetiva, identificar o número de processos administrativos disciplinares que foram abertos para apurar as ocorrências de assédio moral e sexual e, a partir desse questionamento inicial, foi possível avançar na discussão sobre a quantidade de casos que são enquadrados como assédio e quais penalidades estão sendo aplicadas e se são aplicadas.

O questionário foi enviado para as 69 universidades federais brasileiras, sendo que 5 (cinco) delas (Universidade Federal de Lavras - UFLA, Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG, Universidade Federal de São Carlos - UFSCar, Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ e Universidade Federal do Piauí - UFPI) limitaram-se a informar que os dados solicitados eram fornecidos pelo Painel Resolveu? da CGU, resposta insuficiente para o objetivo pretendido, isso porque os dados versam sobre denúncias recebidas nas Ouvidorias e não abertura e finalização dos processos administrativos, e, por essa razão, não serão consideradas suas respostas.

2.2. Legislação nacional sobre assédio moral e sexual: definições e limitações na esfera administrativa 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. 2.^a 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 sexual⁴ por chantagem, como crime. Contudo, foi somente no ano de 2017 que a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) foi alterada para reconhecer, de forma indireta, o assédio sexual (art. 223 C). Enquanto isso, o assédio moral continua sem definição legal padronizada.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), 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:

(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. (Art. 1º)

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 é o elemento mais citado como diferenciador entre o assédio moral e o assédio sexual.

A Lei n. 8.112/90, por sua vez, não tipifica nem o assédio moral nem o sexual como causa de responsabilização dos servidores. Esta ausência legal dificulta a compreensão por parte dos servidores das violências e das condutas proibidas, bem como demonstra ser um texto 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 desapreço no recinto da repartição” (art. 117, V).

Sobre isso, o Manual de Processo Administrativo Disciplinar da Controladoria-Geral da União (CGU), que orienta a aplicação da Lei nº 8.112/90 no Poder Executivo Federal, 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 nº 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 à moral vigente”. Em nenhum momento, no entanto, o Manual informa que ofensas aos direitos humanos possam ser tidas como “condutas escandalosas”.

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.

A dificuldade de reformar a Lei nº 8.112/90 reflete a sociedade brasileira como um todo, haja vista a resistência de diversos setores da sociedade que se beneficiam da estrutura patriarcal. A legislação vigente, apesar de ser um marco importante na regulamentação do serviço público, mostra-se insuficiente para enfrentar o assédio moral e sexual. Uma mudança legislativa que contribuísse para regular de forma mais concreta 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.

Em 2023 foi promulgada a 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, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal. Esta lei impôs a todas as instituições públicas, inclusive as universidades, que estabelecessem mecanismos de prevenção, capacitação e mais adequado encaminhamento destas denúncias. Apesar de recentes, as exigências de lei podem impactar na apuração destes casos. Antes da promulgação, poucas as universidades adotavam mecanismos institucionais de prevenção, conforme levantamento da pesquisa de Neiva Furlin e Ana Cristina Delgado, somente 23:

Os resultados da pesquisa apontam que das 69 universidades federais, espalhadas pelo território nacional, somente 23 possuem alguma política institucional com ações para a prevenção, acolhimento e enfrentamento das violências de gênero que ocorrem no interior das instituições acadêmicas. [...] Apesar disso, os dados apontam para um retrato aproximado desta realidade, ou seja, aproximadamente 33% das universidades federais possuem algum mecanismo destinado ao enfrentamento da violência de gênero [...]. (Furlin, Delgado, 2024, p. 11)

Apesar da possibilidade de responsabilização administrativa, alguns impasses são visíveis no processo: a dificuldade de realizar denúncias por medo de represálias, a ausência de pessoal especializado para prestar apoio às vítimas, a falta de pessoal capacitado nas temáticas de violências de gênero para atuar nos processos disciplinares, a necessidade legal de que o servidor denunciado esteja presente quando da oitiva da vítima, que é vista como uma testemunha nos processos disciplinares.

Além disso, as relações de poder que envolvem professores e estudantes tornam esse processo mais difícil e delicado. Isso porque as vítimas estão em situação de subordinação diante de seus agressores e, por isso, não conseguem se sentir encorajadas para denunciar, visto que as consequências dessa denúncia podem vir na forma de suspensão de bolsas ou outros mecanismos que dificultem a ascensão na carreira acadêmica.

Quando há uma rede de apoio e essas vítimas conseguem denunciar, enfrentam um Processo Administrativo Disciplinar (PAD) em que são obrigadas a relatar os fatos na frente do agressor, tendo em vista o que está disposto na Lei nº 8.112/90 (art. 156), que estabelece o direito do servidor denunciado “de acompanhar o processo pessoalmente ou por intermédio de procurador”.

Como o Supremo Tribunal Federal, em sua Súmula Vinculante nº 05, entende que não é obrigatória a presença de advogado no processo administrativo disciplinar, o servidor, em muitos casos, não terá advogado e será ele a acompanhar a oitiva da vítima. A esse respeito, o Manual do PAD da CGU estabelece que o acusado somente não poderá acompanhar o depoimento se demonstrado que “efetivamente constrange a testemunha, através de sua atitude, gestos ou insinuações” (p. 150).

Em casos sensíveis, quando a vítima tem receio de falar na frente do investigado, ela precisará comunicar expressamente à comissão processante do PAD sua vontade, o que parte do pressuposto de que as vítimas são orientadas sobre esse direito; contudo, a realidade é que a maioria das vítimas não

sabe como funciona o trâmite e os ritos do PAD. Apesar disso, na oportunidade em que a vítima expressar seu desconforto, a comissão processante deve avaliar o pedido, conforme a orientação da CGU em cartilha que trata especificamente da apuração de assédio moral e sexual:

...se houver receio de que, ainda assim, a simples imagem do investigado em uma oitiva virtual possa causar humilhação, temor ou constrangimento à vítima, é possível solicitar ao investigado que desligue a sua câmera ou, ainda, que o ato seja realizado na ausência dele. (CGU, Cartilha)

Conforme bem exposto no Guia de Direitos das Pessoas Assediadas da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)⁵, elaborado pela Secretaria de Aperfeiçoamento Institucional (SEAI), nos casos de violência de gênero, a desigualdade de poder pressupõe que haverá humilhação em falar na frente do acusado, por isso a comissão deve garantir que a vítima não fale na frente dele. Quando o acusado tem advogado, a Comissão pode solicitar que o acusado se retire e fique somente o advogado acompanhando o ato, pois assim será respeitado o direito ao contraditório e à ampla defesa.

Assim, o que se questiona é: nas situações de assédio moral e sexual, o constrangimento da vítima de ter que relatar os fatos na frente do seu agressor já não deveria ser, de pronto, considerado como prática de revitimização, geradora de intenso sofrimento e medo? Tal dinâmica, assim como é realizada, pode acabar contribuindo para a desistência de realizar a denúncia.

2.3. Assédio moral e sexual no ambiente universitário

Apesar de atualmente as mulheres já serem maioria nas universidades brasileiras⁶, por muito tempo esse espaço foi exclusivamente masculino. Conforme bem pontuado por Tânia Mara Campos de Almeida e Valeska Zanello:

Em oposição a essa situação e em busca do prometido princípio de igualdade anunciado pela Modernidade, as mulheres vêm se empenhando há décadas em adentrar às portas do ensino superior e dos centros de pesquisa em várias partes do mundo, levantando inclusive o debate em torno de si enquanto legítimas sujeitas produtoras de conhecimento e capacitadas para atuar em todas as frentes do mercado de trabalho. (Almeida & Zanello, 2022, p. 17)

No contexto universitário, o domínio patriarcal é reforçado pelas relações de poder que se estabelecem entre professores e estudantes, entre professores e servidores. De acordo com Helóisa Buarque de Almeida (2023):

A universidade é atravessada pelas desigualdades sociais – de classe, raça, gênero, sexualidade, deficiência – e tendeu a manter essas desigualdades. Naturalizou-se, de um lado, a existência de docentes vistos como “galanteadores” insistentes, e de outro, um modo de debater em que a agressividade nas palavras e a humilhação eram incorporadas como se fossem apenas “exigência intelectual”.

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 ameça – 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.

Assim, é a partir da inserção das mulheres no espaço público que as violências de gênero acabam ganhando maior visibilidade, já que o espaço reservado às mulheres sempre foi o privado e a mudança desse cenário configura uma ameaça às normas patriarcais. De acordo com Baldissera e Gama (2022), desde 2013 é possível perceber um aumento das denúncias e do tensionamento de casos de assédio sexual nas universidades, no Brasil e no exterior. As autoras pontuam que esse movimento pode se dar por conta das mudanças na compreensão do que são violências de gênero, em particular as violências sexuais; e uma maior difusão dessas informações entre estudantes, em especial através da internet.

Há uma escassez de experiências publicadas sobre o enfrentamento do fenômeno pelas universidades brasileiras, o que pode evidenciar a naturalização de certas práticas e o silenciamento em torno delas, que continuam a se reproduzir. Assim, o Brasil, por ser signatário da Convenção de Belém do Pará de 1994⁷, deve garantir a segurança das mulheres em seus campi. Contudo, somente após 18 anos da promulgação da referida Convenção é que a discussão acerca do assédio começa a ganhar visibilidade nacional, em 2014, quando foi concluído o relatório da Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI), instaurada pela Assembleia Legislativa de São Paulo (ALESP), que teve como finalidade “investigar as violações dos direitos humanos e demais ilegalida-

des no âmbito das Universidades do Estado de São Paulo ocorridas nos chamados ‘trotes’, festas e no seu cotidiano acadêmico”, conhecida como “CPI dos Trotes”⁸.

De acordo com Heloisa Buarque de Almeida (2020), uma das articuladoras da Rede Não Cala⁹, as universidades foram consideradas responsáveis ou ao menos cúmplices por omissão de violações aos direitos humanos. A “CPI dos Trotes”¹⁰, segundo Heloísa Buarque de Almeida (2022), não tratou apenas das denúncias de atos de agressão ocorridos em ambientes universitários, mas expôs publicamente a inação ou omissão dos gestores das universidades que teriam sido alertados e não teriam tomado providências adequadas.

Já no ano de 2015, a Universidade de São Paulo (USP) se tornou signatária do Programa “*HeforShe*”, iniciativa da ONU Mulheres¹¹, que busca promover igualdade entre homens e mulheres, envolvendo homens na busca da equidade de gênero. Uma das ações que resultou da adesão da USP ao programa foi a criação, em fevereiro de 2016, do Escritório USP Mulheres¹², cuja função é realizar ações para promover a igualdade de gênero no âmbito universitário, tendo como prioridade o enfrentamento à violência contra mulheres nesse contexto.

Também em 2015, o Instituto Avon, em parceria com o Data Popular, realizou a pesquisa “Violência contra a mulher no ambiente universitário” (Data Popular/Instituto Avon, 2015), envolvendo estudantes de instituições de ensino superior do país. A pesquisa revelou que, em uma amostra de 1.823 estudantes universitários, 67% das entrevistadas já enfrentaram algum tipo de violência no ambiente universitário; 73% dos homens e mulheres relataram que conheciam casos de assédio sexual na universidade; 56% das mulheres relataram ter sofrido assédio sexual nesse contexto; e 36% das estudantes já deixaram de fazer alguma atividade na universidade por medo de sofrer violência.

As razões são variadas, mas há um grande desafio no enfrentamento dessas violências no âmbito das universidades, pois, de acordo com Almeida (2017):

As violências de gênero nesse ambiente não estão claras nem para quem sofre nem para quem as comete, diluindo-se em meras situações de sociabilidade diária entre colegas e em assédios ambíguos por parte de professores a alunas. São de difícil identificação e, por conseguinte, depara-se com a dificuldade de seu enfrentamento e prevenção (Almeida, 2017, p. 219).

Considerando esse contexto, conforme exposto pela professora Lúcia Possas, coordenadora do Laboratório Interdisciplinar de Estudos de Gênero da Universidade Estadual Paulista (LIEG/Unesp), o grande boom de denúncias de violência de gênero, veiculadas por estudantes contra docentes, deu-se entre 2018 e 2021, recebendo a divulgação pela imprensa (Associação Nacional de História [ANUP], 2023; Possas, 2024, p. 429). Pode-se sugerir, portanto, que o ambiente virtual propiciou maior visibilidade ao tema, até porque o número de denúncias aumentou consideravelmente (assim como a instauração de Processos Administrativos Disciplinares (PADs) nas universidades, conforme dados que serão expostos no próximo capítulo), talvez pela facilidade de compartilhar histórias pelas redes sociais, encorajando outras vítimas a se manifestarem.

Isabella Veloso (2019), em seu trabalho de conclusão do curso de Jornalismo “Feminismo digital: análise do movimento #MeToo no Brasil” na Universidade de Brasília (UnB), chegou à conclusão de que o ciberativismo tem se mostrado eficaz na denúncia de assédios e outras violências, já que cria vínculos entre as afetadas. No mesmo sentido, Julia Costa afirma que “o ciberespaço determina uma nova relação com o tempo e com o espaço, além da própria reformulação da interação intersubjetiva”.

O sujeito, já antes concebido como heterogêneo, extrapola na internet sua constituição plural e dialógica, ao mesmo tempo em que sua busca de pertencimento à determinada comunidade se torna mais incessante (Costa, 2019). Ou seja, com a ampliação do movimento feminista nas redes sociais e plataformas digitais, pode-se inferir que há uma maior disseminação de informação e, consequentemente, uma maior conscientização sobre o que configura violência de gênero. De acordo com Almeida (2017):

Os coletivos feministas estão crescendo e ganhando força com o intuito de chamar a atenção para os casos que muitas vezes são invisibilizados, inclusive pela própria instituição, além de exigir providências dos/as gestores/as universitários/as e das 32 autoridades policiais e jurídicas, acolher e criar mecanismos de resistência e proteção às vítimas e calouras. (Almeida, 2017, p. 368)

Nesse sentido, Possas (2024) refere-se à publicação mais recente de Sara Ahmed, “Complaint as Feminist Pedagogy”,¹³ para refletir acerca do que acontece quando uma estudante faz uma reclamação. De acordo com Lídia Possas:

[...] observamos que, na academia neoliberal, os docentes geralmente sobrecarregados de trabalho, e “muitas vezes sem a energia para apoiar e defender os estudantes que fazem reclamações”, acabam não se interessando pela temática. Além disso, reclamar de situações de assédio [...] no âmbito universitário não encontrava a ressonância e o acolhimento necessários. (Possas, 2024, p. 430-431)

Esse cenário pode ser facilmente evidenciado diante do contexto aqui descrito acerca da CPI dos Trotes, que evidenciou o poder institucional como perpetuador de violências ao abafar os casos de assédio em suas instituições.

3. RESULTADOS

3.1. Processos administrativos disciplinares abertos para apurar ocorrências de assédio moral e sexual

A primeira pergunta a que responderam as universidades foi “Desde 2014, incluído este ano, quantos Processos Administrativos Disciplinares foram abertos por ano para apurar ocorrências de assédio moral em que o(a) autor(a) do fato é servidor(a)?”. Sobre as respostas obtidas das 58 universidades¹⁴, pode-se concluir que houve, no total, no período de 2014 a maio de 2024, 450 processos administrativos disciplinares abertos para apurar ocorrências de assédio moral. Vejamos a tabela 1 a seguir.

Tabela 1. <i>Edad de las personas encuestadas al nacimiento de su hija o hijo</i>	
Ano	Número de casos
2014	13
2015	10
2016	23
2017	29
2018	37
2019	40
2020	12
2021	21
2022	45
2023	126
2024	16
Total	450

Apesar de 11 universidades (UNIPAMPA, UFF, UFAL, UFOB, UNILAB, UNIVASF, UFRSA, UFRA, UNIR, UFRR e UFABC) não terem indicado a quantidade de PADs por ano, foi possível constatar uma diminuição de ocorrências entre 2020 e 2021, em razão da implementação do ensino remoto na pandemia de coronavírus. Logo após o retorno das atividades presenciais, os números voltaram a crescer e chegaram ao seu auge, com 126 ocorrências, em 2023. Já em 2024, considerando que o questionário foi enviado em março e as respostas chegaram até agosto, já foram registrados 16 PADs, o que indica que os números continuam a crescer.

No caso do assédio sexual, nas 59 universidades respondentes¹⁵, foram abertos 303 PADs para apurar ocorrências, vejamos:

Tabela 2. Processos administrativo disciplinares abertos para apurar ocorrências de assédio moral no período de 2014 a 2024	
Ano	Número de casos
2014	6
2015	3
2016	9
2017	27
2018	32
2019	34
2020	17
2021	19
2022	35
2023	74
2024	29
Total	303

Assim como foi possível constatar na análise dos dados do assédio moral, é evidente a diminuição do número de ocorrências no período do ensino remoto, voltando a crescer com o retorno das aulas presenciais e chegando ao seu auge também no ano de 2023, com o registro de 74 PADs. No primeiro semestre de 2024, também já haviam sido registrados 29 processos abertos, o que é um indicador preocupante.

Diante desses dados, é expressivo o aumento de casos envolvendo assédio moral e sexual nas universidades no período de uma década, e uma das justi-

ficativas para isso pode ser a maior disseminação de informações acerca dessa prática como sendo uma violência que deve acarretar responsabilização. Nesse sentido, é possível sugerir que as vítimas estão identificando essas violências e, depois de enfrentar diversas barreiras, conseguem denunciar seus ofensores.

Ressalta-se: os PADs são referentes aos casos em que houve denúncia de vítima e, posteriormente, admissibilidade e processamento. Nesse sentido, como veremos a seguir, nem todas as denúncias viram PADs e essa discrepância entre o número de denúncias e o de processos reflete, por um lado, uma baixa quantidade efetiva de casos, e por outro, os números contabilizados com as respostas do questionário demonstram muitas possíveis ocorrências.

3.2 Processos administrativos disciplinares concluídos e responsabilizações aplicadas

As perguntas 02¹⁶ e 03¹⁷ foram analisadas em conjunto, já que as universidades participantes acabaram respondendo às duas perguntas com as mesmas respostas, ou seja, indicando qual havia sido a responsabilização ou arquivamento do PAD.

Apenas seis universidades (FURG, UFG, UFJ, UnB, UFRA e UFCSPA) responderam acerca da prescrição nos casos de assédio moral. Sobre o assédio sexual, nenhuma universidade indicou número de PADs prescritos.

Tabela 3. Número de PADs prescritos indicados pelas universidades respondentes		
Universidades	Prescritos	Número total de casos
FURG	1	4
UFG	3	6
UFJ	1	6
UnB	3	7
UFRA	5	6
UFSCSPA	1	2

Importante mencionar que o número total de casos informados pelas universidades para apurar ocorrências de assédio moral é bem próximo dos números de casos prescritos, como é o caso da UFRA, UFCSPA e UFG, em que metade ou mais da metade dos casos foram prescritos.

Tal cenário pode indicar uma ausência de controle por parte das instituições federais, que não consolidam esses dados, o que acaba impedindo a adoção de políticas de eficiência administrativa que evitem novas prescrições. Assim como também pode indicar que as instituições preferem não apontar os dados diante da responsabilização que a prescrição poderia gerar.

Referente ao assédio moral, foi possível constatar que, apesar de ser a conduta com maior número de aberturas de PADs, é também a mais arquivada (106 foram arquivados). Logo depois, a principal responsabilização é a suspensão do servidor (27) e a menos aplicada é a demissão (8).

Tabela 4. Responsabilizações aplicadas nos PADs sobre assédio moral	
Penalidade	Número de casos
Advertência	23
Suspensão	27
Demissão	8
Termo de Ajustamento de Conduta	15
Arquivamento	106

O cenário do assédio sexual é um pouco diferente, pois, apesar de a maioria dos casos também serem arquivados (52), a penalidade mais aplicada é a demissão do servidor (38).

Tabela 5. Responsabilizações aplicadas nos PADs sobre assédio sexual	
Penalidade	Número de casos
Advertência	10
Suspensão	30
Demissão	38
Termo de Ajustamento de Conduta	15
Arquivamento	52

Isso pode significar que são casos em que houve melhor conjunto probatório dos fatos, mas também pode indicar que são violências consideradas mais reprováveis e inaceitáveis pelas instituições, por serem mais concretas e por haver uma característica única que diferencia o assédio sexual do moral: a conotação sexual. Também pode ser um indicativo de que a palavra da víti-

ma está sendo considerada com peso probatório, o que demandaria melhor análise de cada decisão para sustentar uma conclusão neste sentido.

Ou seja, diante dos dados obtidos, é possível constatar que a demissão é a penalidade mais aplicada e, com o advento do Parecer n.º 0015/2023/CONSUNIÃO/CGU/AGU¹⁸, que deverá ser seguido por todas as procuradorias federais junto às 165 autarquias e fundações públicas assessoradas pela Procuradoria-Geral Federal, de forma a uniformizar o tratamento da infração administrativa no âmbito da Administração Pública Federal indireta, tende a ser cada vez mais aplicada.

Em complementação ao parecer, a Coordenação-Geral de Uniformização de Entendimentos da Corregedoria-Geral da União (CGUNE/CRG) propôs orientações gerais para o (SISCOR) e emitiu a Nota Técnica n.º 3285/2023/CGUNE/DICOR/CRG¹⁹, que busca esclarecer quais condutas são passíveis de demissão, tendo em vista que nem tudo que é sexual é assédio, porque, ao contrário disso, todos os casos envolvendo assédio sexual seriam graves e a única penalidade possível seria a demissão. É diante dessa motivação que surge a referida nota técnica, que se vale do Código Penal para orientar suas exposições.

Conforme exposto na Nota Técnica n.º 3285/2023/CGUNE/DICOR/CRG, percebe-se, no âmbito do SISCOR, a existência de importantes variações no enquadramento das condutas de conotação sexual, que implicam divergências relevantes quanto à sanção aplicada. Isso é interessante porque, ao mesmo tempo em que é possível modular os tipos de condutas, também abre margem para o reitor enquadrar ou não como assédio.

O juízo administrativo, por sua vez, não faz a avaliação criminal, mas podem existir elementos que se aproximam da importunação sexual²⁰, contudo, não é possível afirmar que tal conduta será enquadrada como tal, já que, caso a comissão processante do PAD identifique que haja indícios da ocorrência de algum crime, o processo deverá ser encaminhado pela instituição para apuração pelo Ministério Público Federal ou Estadual (conforme competência).

Nesse sentido, percebe-se que há uma tentativa de uniformizar as penalidades para determinadas condutas, justamente por conta de não haver previsão legal expressa do assédio como ilícito disciplinar na Lei n.º 8.112/90, o que dificulta também a sua identificação.

Assim, é possível dizer que, conforme já pontuado acima, a maior parte dos processos administrativos disciplinares é arquivada (e as motivações para isso

não são explícitas, não consta se foi por falta de produção probatória, por exemplo), tal situação pode reforçar a impunidade dos ofensores, o que acaba desestimulando as vítimas a denunciarem.

4. DISCUSSÕES E CONCLUSÕES

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 como para assédio 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 nº 8.112/90) construído sob a perspectiva da defesa da moral e dos bons costumes ao invés, por exemplo, da garantia dos direitos humanos e fundamentais.

Assim, 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 CGU orienta sobre os possíveis enquadramentos legais, tanto do assédio moral quanto sexual, servindo como uma importante referência para as Comissões de PAD e julgadores.

Como visto, não apenas a falta de tipificação das condutas dificulta o processo administrativo disciplinar para apurar casos de assédio moral e sexual, mas também a forma como se dá a oitiva da vítima, momento em que, muitas vezes, a vítima é obrigada a relatar os fatos na frente do agressor, tendo em vista o que está disposto no art. 156 da Lei nº 8.112/90, que estabelece o direito do servidor denunciado de “acompanhar o processo pessoalmente ou por intermédio de procurador”.

Ou seja, apesar de ser direito da vítima não prestar depoimento na presença do acusado, caso não se sinta confortável, a maioria delas não tem acesso a essa informação. O constrangimento deveria ser presumido e as comissões responsáveis pelos processos deveriam considerar como guia para atuação o direito da vítima não prestar depoimento na frente do seu agressor, independentemente de sua solicitação expressa. Portanto, defende-se a analogia com o Código de Processo Penal alterado pela Lei

Mariana Ferrer (arts. 400-A e 474-A), para que sua aplicação seja efetuada também no processo administrativo.

Também no âmbito administrativo é importante a utilização do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça, o qual funciona como um guia para que os julgamentos possam ser aqueles que realizem o direito à igualdade e à não discriminação de todas as pessoas, de modo que o exercício da função jurisdicional se dê de forma a concretizar um papel de não repetição de estereótipos.

Ainda, discutiu-se como o assédio, principalmente o assédio sexual, tem como principais vítimas as mulheres, podendo ser um mecanismo de afirmar e reforçar sua subordinação política, negando-lhes os direitos a ocuparem a esfera pública. Conforme visto, o contexto do debate sobre assédio moral e sexual está intrinsecamente ligado à justiça de gênero, visto que as mais afetadas por essa violência são as mulheres, pois é através do assédio que homens policiam e asseguram o papel de subordinação às mulheres (estudantes ou trabalhadoras).

Sobre os dados obtidos através do questionário, houve participação de 84% das universidades nas perguntas de 01 a 03, referentes ao assédio moral; já sobre o assédio sexual, 85,5% responderam aos questionamentos. Percebe-se que, apesar da grande participação das universidades, por se tratar de informação que deveria ser prestada via LAI, houve negligência por parte de algumas instituições que deixaram de responder ao questionário ou responderam parcialmente. A consolidação desses dados é medida indispensável na construção de políticas de enfrentamento e combate ao assédio e deveria ser um compromisso das instituições.

Tanto os processos abertos para apurar ocorrências de assédio moral quanto de assédio sexual cresceram na última década, atingindo seu pico no ano de 2023. Conforme foi exposto, tal cenário pode se dar devido ao acesso de informações que foi facilitado com a popularização de internet e das redes sociais, inclusive com o movimento #MeToo, que indicou o ciberativismo como mecanismo eficaz na denúncia de assédios.

Apesar de as ocorrências de assédio moral serem maiores (450 PADs) do que as de assédio sexual (303 PADs), foi possível constatar que os PADs referentes ao assédio sexual são menos arquivados e acabam tendo penalidades mais gravosas, na maioria das vezes, com a demissão do servidor. Os dados sugerem que os casos de assédio sexual são considerados violências mais reprováveis com penalizações mais gravosas. Os dados também indicam que os

casos de assédio sexual podem conter melhor conjunto probatório do que o assédio moral, pois estes têm um número de arquivamentos (106) muito superior, ou seja, 23,5% dos casos de assédio moral foram arquivados (as universidades não indicaram os motivos).

Já sobre a penalidade de demissão ser a mais aplicada nos casos de assédio sexual, cabe pontuar que, conforme já delineado anteriormente, os órgãos federais vêm se dedicando, desde 2023, a prevenir o assédio moral e sexual nas suas repartições. Nesse sentido, houve a publicação do Parecer n.º 0015/2023/CONSUNIAO/CGU/AGU, que tenta uniformizar como única penalidade para o assédio sexual a demissão. Ou seja, os dados obtidos corroboram o entendimento do parecer, de modo que se pode sugerir que seja cada vez mais aplicada a demissão nesses casos.

Por fim, espera-se que essa pesquisa colabore na consolidação de dados acerca do assédio moral e sexual nas universidades federais brasileiras, de modo que a comunidade acadêmica possa estar presente na construção de políticas em seus campi.

A concentração desses dados, quando limitada aos sistemas correccionais federais, acaba gerando sensação de insegurança jurídica e desestimula vítimas a denunciar seus agressores, pois não possuem conhecimento acerca do procedimento administrativo e seus possíveis resultados.

Portanto, acredita-se que a divulgação dessa pesquisa possa servir como forma de orientar as estudantes, não apenas sobre os caminhos processuais que podem ser enfrentados, mas também sobre a sua própria condição enquanto sujeitos que resistem em um sistema que tenta, a todo momento, fazer com que desistam da sua educação, ou seja, da sua emancipação.

REFERÊNCIAS

- Ahmed, S. (2021). *Complaint!* Duke University Press. <https://doi.org/10.26529/cepsj.2042>
- Almeida, H. B. (2023). O que fazer para evitar o assédio nas universidades? *Journal da USP*. <https://tinyurl.com/alm345>
- Almeida, H. B. (2022). A visibilidade da categoria assédio sexual nas universidades. Em T. M. C. Almeida & V. Zanello (Orgs.), *Panoramas da violência contra mulheres nas universidades brasileiras e latino-americanas* (pp. 195–220). OAB Editora. <https://tinyurl.com/343vjwr4>

- Almeida, T. M. C., & Zanello, V. (Orgs.). (2022). Panoramas da violência contra mulheres nas universidades brasileiras e latino-americanas. OAB Editora. <https://tinyurl.com/3bcmp66m>
- Almeida, T. M. C. (2017). Violência contra a mulher no espaço universitário. Em H. L. Silveira e F. S. R. Barbosa (Orgs.), *Mulheres e violência: Interseccionalidades*. (pp. 384–399). Technopolitik. Versão em PDF.
- Associação Nacional de História. (2023). Nota de apoio à professora Lídia Maria Vianna Possas. ANPUH <https://h7.cl/1dRNm>
- Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo. (2015). *Relatório final da Comissão Parlamentar de Inquérito: CPI dos trotes*. <https://tinyurl.com/parlamentar45>
- Baldissera, M., & Gama, F. (2022). Violências contra mulheres em universidades brasileiras: Escrachos, denúncias e mediações. Em T. M. C. Almeida e V. Zanello (Orgs.), *Panoramas da violência contra mulheres nas universidades brasileiras e latino-americanas* (pp. 325–355). OAB Editora. <https://tinyurl.com/baldissera37>
- Bandeira, L. M. (2017). Trotes, assédios e violência sexual nos campi universitários no Brasil. *Revista Gênero*, 17, 49–79. <https://doi.org/10.22409/rg.v17i2.942>
- Barreto, M. M. S. (2005). Assédio moral: Uma violência sutil – análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil [Tese de doutorado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo]. Repositório PUC-SP. <https://tinyurl.com/barreto33>
- Beltrame, B. S. (2020). Programas de prevenção e tratamento dos casos de assédio: Benchmarking entre as instituições federais de ensino superior. *Perspectivas Contemporâneas*, 15(2), 117–143. <https://tinyurl.com/beltrame23>
- Brasil. (1990). Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União. <https://tinyurl.com/planalto67>
- Brasil. (2023). Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023. Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual no âmbito da administração pública. <https://tinyurl.com/planaltogov>
- Collins, P. H., & Bilge, S. (2020). *Interseccionalidade* (R. Souza, Trad.). Boitempo. <https://tinyurl.com/collinspdf>
- Conselho Nacional de Justiça. (2022). *Pesquisa nacional: Assédio e discriminação no âmbito do Poder Judiciário*. CNJ. <https://tinyurl.com/conseelho23>
- Controladoria-Geral da União. (2023). Guia Lilás: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. <https://h7.cl/1iDhm>

- Controladoria-Geral da União. (2023). Nota Técnica nº 3285/2023/CGUNE/DICOR/CRG. <https://tinyurl.com/contraladoria>
- Controladoria-Geral da União. (n.d.). Paine! Resolveu?. CGU. <https://tinyurl.com/centralpa123>
- Costa, J. (2019). A mobilização da memória discursiva no movimento ciberfeminista: Análise da hashtag #metoo. *Estudos Linguísticos*, 48(3), 1307–1328. <https://doi.org/10.21165/el.v48i3.2223>
- Data Popular/Instituto Avon. (2015). *Violência contra a mulher no ambiente universitário*. Instituto Avon. <https://tinyurl.com/institutoavon123>
- Delphy, C. (2009). Patriarcado (teorias do). In H. Hirata et al. (Orgs.), *Dicionário crítico do feminismo* (pp. 392–395). Editora UNESP.
- Furlin, N., & Delgado, A. C. (2024). Enfrentamento da violência de gênero em universidades federais brasileiras: Mapeamento dos mecanismos institucionais. *Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação*, 19, e024138. <https://tinyurl.com/furlin3n>
- Gama, F., & Baldissera, M. (2022). A violência contra mulheres em universidades brasileiras: Escrachos, denúncias e mediações. Em T. M. C. Almeida & V. Zanello (Orgs.), *Panoramas da violência contra mulheres nas universidades brasileiras e latino-americanas* (pp. 325–355). OAB Editora. <https://tinyurl.com/baldissera37>
- Guimarães, C. A., Cançado, V. L., & Lima, R. J. C. (2016). Assédio moral no trabalho e suas consequências: Estudo de caso em instituição federal de ensino superior. *Revista de Administração*, 51(2), 151–164. <https://doi.org/10.5700/rausp1231>
- Hirigoyen, M.-F. (2019). *Assédio moral: A violência perversa no cotidiano* (17ª ed.). Bertrand Brasil.
- Jacob, M. (2023, dezembro). *Servidoras e servidores públicos contra o assédio e violência no trabalho: Limites da estabilidade como mecanismo de proteção*. República.org. <https://tinyurl.com/JacobM24>
- Lima, J. S. (2023). Assédio moral nas universidades federais do Brasil: Uma revisão de literatura [Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade Federal do Amazonas]. <https://h7.cl/1iDXo>
- Miada, S. Y. (2020). *Assédio sexual: Tratamento correccional no âmbito do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SISCOR)*. Controladoria-Geral da União. <https://tinyurl.com/assediosexual123>
- Ministério Público da União. (2010). *Manual prático de direitos humanos internacionais*. Escola Superior do MPU. <https://tinyurl.com/manualprac3>

- Possas, L. M. V. (2024). Violência de gênero no espaço universitário... É preciso falar, reclamar e enfrentar!!! *Caderno Espaço Feminino*, 36(2), 423–439. <https://tinyurl.com/possaslmv>
- Rosa, B. S. da, Barbosa, M. C., Pavani, D. B., Costa, A. B., Nardi, H. C., & Brito, C. (2020). *Pesquisa sobre a percepção de assédio moral e sexual relativo ao gênero na UFRGS – Relatório I*. Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- Saffioti, H. I. B. (2015). Gênero, patriarcado e violência (2ª ed.). Expressão Popular; Fundação Perseu Abramo. <https://tinyurl.com/saffiotihm>
- Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República. (2008). *Pesquisa de opinião pública: Percepção sobre os direitos humanos no Brasil*. <https://tinyurl.com/2ykm68rd>
- Severi, F. C., Castilho, E. W. V., & Matos, M. C. (2020). *Tecendo fios das críticas feministas ao direito no Brasil II: Direitos humanos das mulheres e violências* (Vol. 1). FDRP/USP. <https://tinyurl.com/severifc>
- Sorj, B. (1992). O feminismo na encruzilhada da modernidade e pós-modernidade. Em A. O. Costa e C. Bruschini (Orgs.), *Uma questão de gênero* (pp. 87–108). Rosa dos Ventos; Fundação Carlos Chagas. <https://tinyurl.com/sorj1992>
- Uchitel, M. (2021). Culpar as vítimas pelo abuso sexual é parte de um mecanismo de defesa psíquico [Entrevista concedida a D. Melo]. *Le Monde Diplomatique Brésil*. <https://tinyurl.com/diplomatiqueorg>
- Veloso, I. C. (2019). Feminismo digital: Análise do movimento #MeToo no Brasil [Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade de Brasília]. <https://tinyurl.com/veloso2019IC>
- Zanella, V., & Richwin, I. F. (2022). Assédio sexual no ensino superior brasileiro: Uma análise sociogêndrada das emoções e das subjetividades nas transferências entre alunas assediadas e professores assediadores. Em T. M. C. Almeida e V. Zanella (Orgs.), *Panoramas da violência contra mulheres nas universidades brasileiras e latino-americanas* (pp. 67–90). OAB Editora. <https://tinyurl.com/343vjwr4>
- Zanella, V. (2018). *Saúde mental, gênero e dispositivos: Cultura e processos de subjetivação*. Appris.
- Zanella, V. (2020). Masculinidades, cumplicidade e misoginia na “casa dos homens”: Um estudo sobre os grupos de WhatsApp masculinos no Brasil. Em L. Ferreira (Org.), *Gênero em perspectiva* (pp. 113–134). CRV.
- Zanella, V. (2022). *A prateleira do amor: Sobre mulheres, homens e relações*. Appris.

NOTAS

1 . As universidades federais são instituições públicas vinculadas à União no Brasil que é um Estado Federado composto pela União e pelos Estados. Essas universidades são mantidas com recursos federais e regulamentadas pela legislação aprovada no Congresso Nacional. Além das universidades públicas federais, também existem universidades públicas estaduais e municipais, reguladas por leis locais, mas que, naquilo que diz respeito ao regime jurídico dos servidores públicos, seguem em vários aspectos o modelo federal. Atualmente existem 69 (sessenta e nove) universidades federais no Brasil, distribuídas em todos os Estados do país.

2 . O Fala.BR é a Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação do Poder Executivo Federal. Desenvolvido pela Controladoria-Geral da União (CGU), o Sistema permite a qualquer cidadão encaminhar - de forma ágil e com interface amigável - pedidos de acesso à informação e manifestações de ouvidoria, em um único ambiente. Por meio da Plataforma Fala.BR, é possível fazer solicitações a mais de 310 órgãos e entidades do Poder Executivo Federal, além de outras duas mil instâncias de todos os entes e poderes da federação, como estados, municípios e serviços sociais autônomos que aderiram ao Sistema. Além do registro de pedidos e manifestações de ouvidoria, o Fala.BR permite acompanhar o cumprimento dos prazos; consultar as respostas recebidas; entrar com recursos; apresentar reclamações; entre outras ações em conformidade com a Lei de Acesso à Informação e o Código de Defesa dos Usuários de Serviços Públicos. A escolha da plataforma se deu pelo fato de que as manifestações são encaminhadas diretamente para as universidades federais, de modo que cada uma delas precisou manifestar-se acerca da solicitação de informações, devido à exigência da LAI. <https://www.gov.br/acessoainformacao/pt-br/falabr/visao-geral>

3 . Também é importante esclarecer que antes da abertura de um Processo Administrativo Disciplinar pode ser aberta uma sindicância para levantar provas, por exemplo, conforme determina a Lei nº 8.112/90, art. 145.

4 . "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 inerente 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 inerente ao exercício de emprego, cargo ou função na relação professor-aluno.

5 Universidade Federal de Santa Catarina. (2024). *Guia de direitos das pessoas assediadas*. Secretaria de Ações Afirmativas e Equidade. <https://seai.ufsc.br/files/2024/03/guia-direitos-pessoas-assediadas.pdf>

6 Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. (n.d.). *Mulheres representam 59% das matrículas na educação superior*. <https://www.gov.br/inep/pt-br/assuntos/noticias/institucional/mulheres-representam-59-das-matriculas-na-educacao-superior>

7 Artigo 2. Entende-se que a violência contra a mulher abrange a violência física, sexual e psicológica. b) ocorrida na comunidade e cometida por qualquer pessoa, incluindo, entre outras formas, o estupro, abuso sexual, tortura, tráfico de mulheres, prostituição forçada, sequestro e assédio sexual no local de trabalho, bem como em instituições educacionais, serviços de saúde ou qualquer outro local.

8 . Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo. Relatório final da Comissão Parlamentar de Inquérito constituída pelo Ato nº 56, de 2014, com a finalidade de “investigar as violações dos direitos humanos e demais ilegalidades ocorridas no âmbito das Universidades do Estado de São Paulo ocorridas nos chamados ‘trotes’, festas e no seu cotidiano acadêmico”. Diário Oficial do Estado de São Paulo, Volume 125, Número 67. São Paulo, abril de 2015. <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/arquivoWeb/com/com3092.pdf>

9 Rede de Professoras e Pesquisadoras pelo Fim da Violência Sexual e de Gênero na Universidade de São Paulo.

10 De acordo com Heloísa Buarque de Almeida (2022), a “CPI dos Trotes” foi encampada por deputados ligados à Comissão da Verdade, que busca revelar os crimes cometidos pelo Estado brasileiro durante a ditadura. Assim, os casos foram nomeados como um problema a partir de certa noção de Direitos Humanos e de sua violação no ambiente universitário, considerando-se, inclusive, as universidades como corresponsáveis ou omissas. Ainda, Gama e Baldissera (2022) afirmam que a CPI foi constituída após uma série de denúncias de estudantes universitárias que relataram abusos experimentados em sete instituições: Universidade de São Paulo (USP), Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), Universidade Estadual Paulista (Unesp), Universidade Federal de São Paulo (Unifesp), Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) e de Campinas (PUCCampinas), e da Faculdades Adamantinenses Integradas (FAI).

11 A Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres é um órgão da Organização das Nações Unidas destinado a promover o empoderamento de mulheres e igualdade de gênero. Criada em 2010, iniciou suas operações em 2011. <https://www.onumulheres.org.br/>

12 Criado em 2016, por meio da Portaria GR Nº 6766, o Escritório USP Mulheres tem como objetivo propor e implementar iniciativas e projetos voltados à igualdade de gênero no âmbito da Universidade de São Paulo. Para tal finalidade, o Escritório é responsável pela coordenação do relacionamento entre a administração da Universidade, a comunidade de docentes, discentes, servidores técnicos-administrativos e o público em geral que frequenta os campi da USP. <http://uspmulheres.usp.br/>

13 Ahmed, Sara. *Complaint!* Durham: Duke University Press, 2021. 376 pp. Published online by Cambridge University Press: 28 February 2022

14 UTFPR, UFPR, UFCSPA, UFPeL, UFSM, UNIPAMPA, FURG, UFRGS, UFES, UNIFAL-MG, UNIFEI, UFJF, UFMG, FUNRei, UFU, UFV, UFTM, UFVJM, UNIFESP, UNIRIO, UFF, UFRRJ, UFG, UFCAT, UFJ, UFMT, UFAL, UFBA, UFSB, UFOB, UNILAB, UFCA, UFC, UFPB, UFCG, UFPE, UNIVASF, UFRPE, UFAPE, UFRN, UFERSA-RN, UFS, UNIFAP, UFAM, UFOPA, UFPA, UFRA, UNIFESSPA, UNIR, UFRR, UFT, UFNT, UFABC, UnB, UFMS, UFDPAr, UFSC e UNILA.

15 UTFPR, UFPR, UFCSPA, UFPeL, UFSM, UNIPAMPA, FURG, UFRGS, UFES, UNIFAL-MG, UNIFEI, UFJF, UFMG, FUNRei, UFU, UFV, UFTM, UFVJM, UNIFESP, UNIRIO, UFF, UFRRJ, UFG, UFCAT, UFJ, UFMT, UFAL, UFBA, UFSB, UFOB, UNILAB, UFCA, UFC, UFMA, UFPB, UFCG, UFPE, UNIVASF, UFRPE, UFAPE, UFRN, UFERSA-RN, UFS, UNIFAP, UFAM, UFOPA, UFPA, UFRA, UNIFESSPA, UNIR, UFRR, UFT, UFNT, UFABC, UnB, UFMS, UFDPAr, UFSC e UNILA.

16 Desde 2014, incluído este ano, quantos Processos Administrativos Disciplinares concluíram por ano pela ocorrência/caracterização de assédio moral/sexual praticado por servidor(a)?

17 Em cada caso em que foi constatada a ocorrência de assédio moral/sexual, quais foram as responsabilizações aplicadas (demissão, suspensão ou advertência)? Em quantos casos houve prescrição?

18 Presidência da República. (2024, 28 de março). *Despacho do Presidente da República*. Diário Oficial da União. <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/despacho-do-presidente-da-republica-508264976>

19 Controladoria-Geral da União. (2023). *Nota Técnica nº 3285/2023/CGUNE/DICOR/CRG*. https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/77812/1/Nota_Tecnica_3285_2023.pdf

20 Art. 215-A. Praticar contra alguém sem a sua anuência, ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro.