

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE GESTÃO E NEGÓCIOS
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO ORGANIZACIONAL**

LUCILA BATISTA OLIVEIRA

**ROMPENDO O SILÊNCIO:
ACOLHIMENTO DE DENÚNCIAS DE ASSÉDIO SEXUAL EM UMA UNIVERSIDADE
PÚBLICA FEDERAL BRASILEIRA**

**UBERLÂNDIA
2023**

LUCILA BATISTA OLIVEIRA

**ROMPENDO O SILÊNCIO:
ACOLHIMENTO DE DENÚNCIAS DE ASSÉDIO SEXUAL EM UMA UNIVERSIDADE
PÚBLICA FEDERAL BRASILEIRA**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Profissional em Gestão Organizacional da Faculdade de Gestão e Negócios da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre.

Orientação: Profa. Dra. Cíntia Rodrigues de Oliveira

Linha de Pesquisa: Gestão Pública

UBERLÂNDIA
2023

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da UFU, MG, Brasil.

O48r
2023 Oliveira, Lucila Batista, 1988-
Rompendo o silêncio [recurso eletrônico] : acolhimento de denúncias de assédio sexual em uma universidade pública federal brasileira / Lucila Batista Oliveira. - 2023.

Orientadora: Cíntia Rodrigues de Oliveira.
Dissertação (Mestrado Profissional) - Universidade Federal de Uberlândia, Programa de Pós-graduação em Gestão Organizacional.
Modo de acesso: Internet.
Disponível em: <http://doi.org/10.14393/ufu.di.2023.8089>
Inclui bibliografia.

1. Administração. I. Oliveira, Cíntia Rodrigues de, 1963-, (Orient.).
II. Universidade Federal de Uberlândia. Programa de Pós-graduação em Gestão Organizacional. III. Título.

CDU: 658

André Carlos Francisco
Bibliotecário - CRB-6/3408



UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA

Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional
 Av. João Naves de Ávila, 2121, Bloco 5M, Sala 108 - Bairro Santa Mônica, Uberlândia-MG, CEP 38400-902
 Telefone: (34) 3239-4525 - www.ppggo.fagen.ufu.br - ppggo@ufu.br



ATA DE DEFESA - PÓS-GRADUAÇÃO

Programa de Pós-Graduação em:	Gestão Organizacional				
Defesa de:	Dissertação de Mestrado Profissional, 96, PPGGO				
Data:	Vinte e oito de agosto de dois mil e vinte e três	Hora de início:	14:30	Hora de encerramento:	16:30
Matrícula do Discente:	12112GOM020				
Nome do Discente:	Lucila Batista Oliveira				
Título do Trabalho:	ROMPENDO O SILÊNCIO: ACOLHIMENTO DE DENÚNCIAS DE ASSÉDIO SEXUAL EM UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA FEDERAL BRASILEIRA				
Área de concentração:	Gestão Organizacional				
Linha de pesquisa:	Gestão Pública				
Projeto de Pesquisa de vinculação:	-				

Reuniu-se, por meio de webconferência, a Banca Examinadora, designada pelo Colegiado do Programa de Pós-graduação em Gestão Organizacional, assim composta: Professores Doutores: Luciana Carvalho (UFU), Alice de Freitas Oleto (UEL); e Cíntia Rodrigues de Oliveira (UFU), orientadora da candidata.

Iniciando os trabalhos a presidente da mesa, Dr^a. Cíntia Rodrigues de Oliveira, apresentou a Comissão Examinadora e a candidata, agradeceu a presença do público, e concedeu à Discente a palavra para a exposição do seu trabalho. A duração da apresentação da Discente e o tempo de arguição e resposta foram conforme as normas do Programa.

A seguir a senhora presidente concedeu a palavra, pela ordem sucessivamente, às examinadoras, que passaram a arguir a candidata. Ultimada a arguição, que se desenvolveu dentro dos termos regimentais, a Banca, em sessão secreta, atribuiu o resultado final, considerando a candidata:

Aprovada.

Esta defesa faz parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre.

O competente diploma será expedido após cumprimento dos demais requisitos, conforme as normas do Programa, a legislação pertinente e a regulamentação interna da UFU.

Nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos. Foi lavrada a presente ata que após lida e achada conforme foi assinada pela Banca Examinadora.



Documento assinado eletronicamente por **Cíntia Rodrigues de Oliveira, Professor(a) do Magistério Superior**, em 29/08/2023, às 09:55, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Luciana Carvalho, Professor(a) do Magistério Superior**, em 29/08/2023, às 20:25, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Alice de Freitas Oleto, Usuário Externo**, em 30/08/2023, às 11:03, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://www.sei.ufu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **4687711** e o código CRC **8822D9AF**.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, gostaria de expressar meu profundo agradecimento à minha família. Ao meu marido, Vanildo Junior, que foi meu apoio, colo e paizão da Maria Flor, permitindo-me dedicar ao mestrado. Também sou imensamente grata à minha filha, que, mesmo com seus três anos de idade e sem compreender o que é um mestrado, aguardou pacientemente enquanto eu concluía esta valiosa dissertação. Seu amor e compreensão tornaram essa jornada possível e significativa.

Também quero agradecer por compreenderem que conciliar o mestrado com a maternidade exigiu de mim um equilíbrio delicado. Seu apoio e compreensão foram fundamentais para que eu pudesse enfrentar esse desafio com coragem e determinação. Muito obrigada por estarem ao meu lado durante essa jornada.

Gostaria de dedicar um agradecimento especial à minha mãe, Lucia Pedrina, e aos meus sogros, Vanildo e Maria Augusta, por nos oferecerem moradia e serem uma rede de apoio sempre presente em nossos momentos de necessidade. Mesmo que isso significasse sacrificar seus próprios momentos de descanso, vocês estiveram ao nosso lado, proporcionando suporte inestimável. Saibam que sem vocês, Vanildo Junior e eu não teríamos sido capazes de concluir nossos mestrados. Sua generosidade e carinho fizeram toda a diferença em nossas trajetórias acadêmicas. Muito obrigada por todo o amor e cuidado!

Gostaria de expressar minha gratidão à instituição onde trabalho por ter me proporcionado o afastamento necessário para ampliar meu conhecimento e ser fonte de pesquisa para a construção desta dissertação.

Também agradeço imensamente aos meus colegas de trabalho, que generosamente se sobrecarregaram com minhas atividades e apoiaram minha ausência por um longo período, permitindo que eu me dedicasse exclusivamente ao meu mestrado.

Expresso minha profunda gratidão a todos que gentilmente aceitaram participar da minha pesquisa, demonstrando disponibilidade e acreditando na relevância deste estudo. Sua colaboração foi fundamental para o sucesso desta investigação acadêmica.

Aos meus colegas de turma, sou imensamente grato por enfrentarmos juntos os desafios e incertezas com coragem. Em especial, agradeço à minha colega Juliana Pereira de Assis, por ter sido minha parceira guerreira em toda essa jornada.

Agradeço aos professores do Programa de Pós-Graduação em Administração da Faculdade de Gestão e Negócios da Universidade Federal de Uberlândia, que compartilharam seus conhecimentos e experiências, contribuindo decisivamente para o alcance deste resultado.

À minha orientadora, Cíntia Rodrigues de Oliveira, expresso minha sincera gratidão pela paciência, conselhos, acolhimento e compreensão, sempre que a maternidade ou o trabalho exigiam mais de mim. Seu apoio foi fundamental para o sucesso desta jornada acadêmica. Muito obrigada!

Dedico este trabalho a minha filha, Maria Flor. Que com esse trabalho eu possa contribuir para que ela nunca vivencie as dores do assédio sexual e outras violências de gênero.

RESUMO

O assédio sexual é uma das muitas violências de gênero sofridas pelas mulheres na sociedade, inclusive, nas universidades. Fruto da discriminação de gênero e da assimetria das relações de poder, o assédio sexual na academia deve ser objeto de estudo para que se possa compreendê-lo como um fenômeno que precisa ser combatido, e não silenciado, de modo que este ambiente se torne um local menos hostil e mais convidativo para as mulheres que queiram estudar e seguir carreira no ensino superior. No entanto, enquanto não houver a superação do machismo e do patriarcado, as instituições precisam oferecer mecanismos de denúncia de assédio sexual para quebrar o ciclo de impunidade e evitar novas vítimas. Nesta pesquisa, exploramos como uma universidade pública federal brasileira trata administrativamente os relatos e denúncias de assédio sexual contra mulheres no âmbito institucional, a partir da realidade de uma universidade pública federal da região Norte do Brasil. Por meio de um estudo de caso, o corpus de pesquisa foi constituído por análise documental e 24 entrevistas, os quais foram analisados por meio da técnica de análise de conteúdo conforme Bardin. Como resultado, chegamos às seguintes categorias: "Assédio Sexual: Conceito e Compreensão", "Estrutura Formal", "Barreiras para Denúncia" e "Iniciativas Institucionais em Potenciais", que nos auxiliaram a conhecer como a universidade está organizada para o atendimento às vítimas de assédio sexual e a concluir que, embora as universidades federais possuam estruturas formais e bases legais para acolher e apurar tais denúncias, ainda existem barreiras a serem superadas para que as mulheres, principais vítimas do assédio sexual, se sintam seguras ao denunciar os casos ocorridos nas instituições acadêmicas. Além disso, com os achados desta pesquisa, elaboramos um protocolo de acolhimento de denúncias de assédio sexual, considerando as particularidades das universidades federais brasileiras, que nem sempre são abordadas nos documentos produzidos pelo Governo Federal sobre o tema.

PALAVRAS-CHAVES: Assédio sexual; Universidade Pública; Acolhimento de denúncias; Abuso de Poder

ABSTRACT

Sexual harassment is one of the many types of gender violence suffered by women in society, including universities. As a result of gender discrimination and the asymmetry of power relations, sexual harassment in academia must be studied in order to understand it as a phenomenon that needs to be fought, not silenced, so that this environment becomes a less hostile and more inviting place for women who want to study and pursue a career in higher education. However, while machismo and patriarchy cannot be overcome, institutions need to offer mechanisms for reporting sexual harassment to break the cycle of impunity and prevent new victims. In this research, we explore how a Brazilian federal public university administratively handles reports and complaints of sexual harassment against women at the institutional level, based on the reality of a federal public university in the North region of Brazil. Through a case study, the research corpus consisted of document analysis and 24 interviews, which were analyzed using the content analysis technique according to Bardin. As a result, we arrived at the following categories: "Sexual Harassment: Concept and Understanding", "Formal Structure", "Barriers to Reporting" and "Not Everything is a Barrier", which helped us to know how the university is organized to assist victims of sexual harassment and to conclude that, although federal universities have formal structures and legal bases to receive and investigate such complaints, there are still barriers to be overcome so that women, the main victims of sexual harassment, feel safe when denouncing the cases that have occurred in academic institutions. In addition, with the findings of this research, we developed a protocol for receiving complaints of sexual harassment, considering the particularities of Brazilian federal universities, which are not always addressed in documents produced by the Federal Government on the subject.

KEYWORDS: Sexual harassment; Public university; Acceptance of complaints; Power abuse

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Categorias intermediárias de Assédio Sexual: Conceito e Compreensão	62
Figura 2 - Categorias intermediárias de Estrutura Formal	70
Figura 3 - Fluxograma das Estruturas Formais da UFN.....	88
Figura 4 - Categorias intermediárias de Barreiras para Denúncia.....	89
Figura 5 - Categorias intermediárias de Iniciativas Institucionais em Potenciais	107

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Definições para assédio sexual.....	24
Quadro 2 - Marcos históricos dos movimentos feministas para o debate do assédio sexual	35
Quadro 3 – Legislação utilizada pela UFN para casos de assédio sexual	53
Quadro 4 – Quadro-resumo das entrevistas.....	56
Quadro 5 - Quantidade de entrevistadas e entrevistados divididos por grupo de atuação	58
Quadro 6 – Fragmentos que representam a categoria intermediária Raízes do Assédio.....	63
Quadro 7 - Fragmentos que representam a categoria intermediária Desequilíbrio de Poder	91
Quadro 8 - Fragmentos que representam a categoria intermediária Obstáculos Institucionais...	98
Quadro 9 - Fragmentos que representam a categoria Proposta de Aprimoramento	118

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ACPP – Acordo de Conduta Pessoal e Profissional.

ANPAD – Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração.

AUDIN – Auditoria Interna.

CEP – Comitê de Ética em Pesquisa.

CFM – Conselho Federal de Medicina.

CGU – Controladoria-Geral da União.

CONSEC – Conselho de Campus.

DGP – Diretoria de Gestão de Pessoas.

ENAP – Escola Nacional de Administração Pública.

FCC – Função Comissionada de Coordenação de Curso.

IES – Instituição de Ensino Superior.

LAI – Lei de Acesso à Informação (Lei nº 12.527 de 18 de novembro de 2011).

MPT – Ministério Público do Trabalho.

OIT – Organização Internacional do Trabalho.

ONG – Organização Não Governamental.

PAD – Processo Administrativo Disciplinar.

PAE – Procedimento de Apuração Ética.

STF – Supremo Tribunal Federal.

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

TIC – Tecnologia da Informação e Comunicação.

UFSCar – Universidade Federal de São Carlos.

UFJF – Universidade Federal de Juiz de Fora.

UFN – Universidade Federal do Norte (nome fictício criado para não identificação da instituição pesquisada).

UFPE – Universidade Federal de Pernambuco.

USP – Universidade de São Paulo.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	14
1.1	Importância e delimitação do tema.....	14
1.2	Problema de pesquisa.....	17
1.3	Objetivo geral	17
1.4	Objetivos específicos	17
1.5	Justificativa	18
1.6	Estrutura do trabalho.....	20
2	ASSÉDIO SEXUAL: PERSPECTIVAS CONCEITUAIS	21
2.1	Assédio Sexual – definições e compreensão do fenômeno	21
2.1.1	Compreensão do fenômeno	25
2.2	Assédio sexual e movimentos feministas	29
2.3	Assédio sexual no âmbito universitário	36
2.3.1	A dificuldade em denunciar e a importância de quebrar o silêncio.....	40
2.3.2	Protocolos de acolhimento de denúncias.....	44
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	49
3.1	Tipo da pesquisa	49
3.2	<i>Corpus</i> de pesquisa	50
3.2.1	Instituição pesquisada.....	50
3.2.2	Análise documental	52
3.2.3	Entrevistas	54
3.3	Análise dos dados	58
4	ANÁLISE DOS RESULTADOS	61
4.1	Assédio Sexual: Conceito e Compreensão	61
4.2	Estrutura Formal	69
4.3	Barreiras para Denúncia.....	88
4.4	Iniciativas Institucionais em Potenciais.....	106
5	PRODUTO TECNOLÓGICO - ELEMENTOS PARA ELABORAÇÃO DE UM PROTOCOLO DE ACOLHIMENTO DE DENÚNCIAS DE ASSÉDIO SEXUAL	121
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	124
	REFERÊNCIAS	127

APÊNDICES	135
Apêndice A: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE	135
Apêndice B: Tópico-Guia utilizado nas entrevistas	137
Apêndice C: Produto Tecnológico - Protocolo de Acolhimento de Denúncias de Assédio Sexual da UFN.....	139

1 INTRODUÇÃO

Dentre todas as adversidades e violências vivenciadas pelas mulheres, figuram o assédio sexual e a importunação sexual, manifestações da desigualdade de gênero, do privilégio e a dominação patriarcal dos homens nas instituições. Em seus estudos, Heleieth Saffioti (1992) destacou como o patriarcado, sistema de dominação e exploração de mulheres por parte dos homens, produz violência contra mulheres, tanto em espaços públicos como privados.

Nesta seção, apresentamos a importância e delimitação do tema, o problema e os objetivos da pesquisa, bem como a justificativa para sua realização.

1.1 Importância e delimitação do tema

O termo assédio sexual foi cunhado pelo movimento feminista nas décadas de 1960 e 1970, principalmente nos Estados Unidos, com o objetivo de mitigar as desigualdades de gênero no ambiente de trabalho (HINER; LOPEZ DIETZ, 2021). Somente nos anos 1980, a Comissão de Igualdade de Oportunidades de Emprego (Equal Employment Opportunity Commission – EEOC) apresentou duas definições para o termo assédio sexual: a) *a quid pro quo*, quando há punição ou bonificação, no trabalho, baseada em pedido sexual; e b) o ambiente hostil é quando o assédio afeta a qualidade do trabalho da vítima ou cria um ambiente intimidador ou ofensivo (HINER; LOPEZ DIETZ, 2021; RICHMAN et al., 1999).

O artigo 216-A do Código Penal Brasileiro define assédio sexual como o ato de “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”, tendo como pena a detenção de 1 a 2 anos para o assediador (BRASIL, 1940). O artigo 216-A foi acrescido no Código Penal a partir da Lei nº 10.224/2001 (BRASIL, 2001). Com relação a esta lei, o Ministério Público do Trabalho (MPT) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2017) trazem dois pontos importantes: o primeiro é que somente com esta lei o assédio sexual passou a ser considerado crime no Brasil. O segundo ponto é que a lei só reconhece o ato como assédio sexual caso o agente causador tenha condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

A definição trazida pelo artigo 216-A do Código Penal é limitada quando comparada a outras definições que contemplam as discussões das desigualdades de gênero, da dominação do patriarcado/machismo e inferioridade da mulher no contexto das instituições, como a trazida por Teixeira e Rampazo (2017), que destacam que o assédio sexual pode ocorrer em relações de poder institucionalizadas, como a definida pelo artigo 216-A do Código Penal, bem como em situações em que não há hierarquia explícita, mas, sim, uma hierarquização de gênero socialmente construída.

Em uma tentativa de atender aos apelos de grupos feministas brasileiros que iniciaram as campanhas #chegadevaias e #meuprimeiroassedio (ALMEIDA, 2019), o Brasil aprovou a Lei nº 13.718/2018, que trata da importunação sexual. A citada lei traz a seguinte definição para importunação sexual: “Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro” (BRASIL, 2018).

Aqui cabe um breve esclarecimento sobre esta diferenciação de importunação sexual e assédio sexual. Compreendemos existir uma distinção jurídica, criminal e penal, entre estes dois tipos de violência, no entanto, para fins desta pesquisa, esta classificação não será considerada *ad litteram*, pois entendemos, mediante embasamento teórico, que ambas possuem a mesma raiz sociocultural machista e patriarcal para suas práticas. Ademais, o ambiente universitário é permeado por condições hierárquicas e relações de poder (ALMEIDA, 2022; TEIXEIRA; RAMPAZO, 2017) que podem gerar confusão nas vítimas em discernir se a violência sofrida é importunação ou assédio sexual. Outro documento que reforça este ponto de vista é o Guia Lilás, criado pela Controladoria-Geral da União (2023) com orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação, no Governo Federal. Neste documento, a CGU aponta que há dois tipos de assédio sexual: vertical e horizontal. O vertical é quando o superior assedia o subordinado com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, enquanto no assédio sexual horizontal a condição hierárquica do assediador é igual ou inferior ao da vítima. No entanto, no Brasil, até o momento do encerramento desta pesquisa, o reconhecimento do assédio sexual horizontal como crime ainda está em tramitação no Congresso, portanto, quando este tipo de assédio ocorrer (ausência ou inferioridade hierárquica), poderá ser aplicado o crime de importunação sexual (CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO, 2023).

Assim sendo, para fins desta pesquisa, abarcaremos os dois fenômenos como similares do ponto de vista sociocultural. Além disso, não encontramos na literatura estrangeira esta

diferenciação de assédio sexual e importunação sexual. E na literatura brasileira, há pouco material escrito sobre esse assunto, tendo em vista que o estabelecimento de importunação sexual como crime é algo recente.

Apesar de a definição de assédio sexual, por vezes, se encontrar atrelada ao ambiente trabalhista, segundo Hilner e Lopez Dietz (2021), estudos sobre o tema foram iniciados nas décadas de 1980 e 1990 com o objetivo de denunciar os assédios ocorridos nas universidades e seus impactos nas mulheres nesse contexto. As autoras acrescentam que, a partir da virada do século, as discussões sobre assédio sexual nas universidades têm se centrado nas políticas internas das instituições, incluindo os debates sobre desigualdades de raça/etnia, classe, identidade de gênero e orientação sexual, entre outros.

Há um certo silenciamento sobre assédio sexual nas universidades. Gamboa-Solís (2019) aponta que o assédio sexual nas universidades, por vezes, passa despercebido devido à crença comum de que um lugar que desperta a consciência crítica não pode ser habitado por pessoas que cometem tais atos agressivos¹. A autora também enfatiza que o assédio sexual é um dos principais fatores de evasão universitária, pois é uma forma de violência paralisante, que causa medo e vergonha. Além disso, Richman *et al.* (1999) destacam que esse tipo de violência gera consequências para a saúde mental, que incluem raiva, depressão, ansiedade e uso e abuso de substâncias.

Conforme assinalado por Santos (2018), tratar de assédio sexual contra mulheres é falar de um fenômeno que acaba denunciando aspectos referentes à história do lugar, ao simbolismo patriarcal, ao contexto organizacional, e não somente de uma violência física de ordem sexual. Ao estudarmos as medidas administrativas que uma universidade adota ao tomar conhecimento de um assédio sexual praticado por um membro de sua comunidade, colocamos o foco na discussão dos aspectos relacionados ao simbolismo patriarcal, ao contexto da organização, à relação entre os indivíduos e ao silenciamento das estruturas organizacionais quanto ao sexismo presentes na instituição.

Esta pesquisa tem um caráter de denúncia social ao analisar as medidas administrativas tomadas em uma universidade federal da região Norte do Brasil, quanto aos casos de assédio sexual contra mulheres ocorridos no âmbito da própria instituição, partindo da leitura de pesquisas

¹ Vide relatos recentes de duas professoras brasileiras e uma portuguesa denunciando o renomado pesquisador português Boaventura de Sousa Santos (<https://www1.folha.uol.com.br/ilustrada/2023/04/boaventura-de-sousa-santos-e-acusado-de-assedio-sexual-por-tres-mulheres.shtml>)

acerca da temática. Para tanto, realizaremos uma análise documental das normas e orientações desta instituição de ensino acerca do tema, e aplicação de entrevistas com os profissionais que recebem e atuam nas ocorrências desse tipo de denúncia, na universidade em questão.

Apesar de a instituição pesquisada autorizar o uso do seu nome, optamos por utilizar um nome e sigla fictícios, com o intuito de não identificar membros da universidade em que será realizada a pesquisa. O nome escolhido foi Universidade Federal do Norte – UFN.

1.2 Problema de pesquisa

Esta pesquisa concentra-se no tratamento administrativo de ocorrências de assédio sexual na universidade pública, considerando as condições contextuais e situacionais desde o momento em que a vítima do assédio decide fazer a primeira exposição do acontecido para um servidor/servidora, antes mesmo da formalização da denúncia. Portanto, com esta pesquisa, pretendemos responder o seguinte problema: Como as universidades públicas federais brasileiras tratam administrativamente os relatos e denúncias de assédio sexual contra mulheres no âmbito da instituição?

Tendo em vista que nos propomos analisar como uma instituição atua administrativamente em casos de assédio, consideramos a perspectiva do grupo de servidores e servidoras, sejam docentes ou técnicos/técnicas.

1.3 Objetivo geral

Analisar como uma universidade pública federal brasileira trata administrativamente os relatos e denúncias de assédio sexual contra mulheres no âmbito da instituição, a partir da realidade de uma universidade pública federal da região Norte do Brasil.

1.4 Objetivos específicos

- a) Conhecer como a universidade está organizada para o atendimento às vítimas de assédio sexual;
- b) Compreender aspectos subjacentes que envolvam a dinâmica administrativa perante as denúncias de assédio sexual;

- c) Apontar melhorias nas ações de prevenção e combate ao assédio sexual na Universidade analisada, tendo como foco a elaboração de um produto tecnológico: um protocolo para acolhimento de denúncias de assédio sexual.

1.5 Justificativa

Esta pesquisa justifica-se em três aspectos: pessoal, teórico e prático, os quais são explanados a seguir.

Quanto à justificativa de natureza pessoal, sou servidora da Universidade Federal do Norte – UFN desde 2014, na carreira de técnica administrativa em educação, no cargo de psicóloga. Em 2018, houve um episódio de assédio sexual na instituição, quando atuava como gestora do setor. Durante o processo, foi possível perceber o quanto as mulheres ainda se sentem inseguras em denunciar esse tipo de assédio, o quanto os gestores (me incluo nessa situação) não são preparados para perceber e lidar com situações de assédio em instituições públicas e como as comissões de sindicância e processos administrativos disciplinares têm pouco suporte administrativo e legal para conduzir o processo. Além disso, o processo, desde a denúncia até a conclusão, é moroso e pouco humanizado, levando, muitas vezes, ao silenciamento da questão a ser denunciada.

É importante pontuar que o referido servidor assediador já havia passado por outra instituição pública, tendo assediado outras mulheres, e aquela instituição não tomou as medidas cabíveis ao caso. Somente tivemos conhecimento dessas informações, após fazermos a denúncia. Outro fato é que, no decorrer do processo, chegava ao meu conhecimento que outras mulheres se sentiram assediadas por este mesmo servidor e por outros, mas não quiseram fazer denúncia, preferiram silenciar, ou por acharem que seu caso era uma situação contornável, que as próprias vítimas poderiam resolver a questão, com mudança em seu comportamento, ou porque acreditava que somente sua palavra, sem provas documentais, não seriam suficientes para uma denúncia.

Em termos teóricos, esta pesquisa justifica-se pelo conhecimento produzido sobre o tema quando se considera instituições de ensino superior públicas, o que potencialmente amplia as explicações sobre as relações hierárquicas e o atraso nas denúncias em relação a outros campos e setores. Farençena *et al.* (2020) apontam que, apesar de o assédio sexual ser um tema de grande interesse por parte dos pesquisadores, não há muitos estudos desta temática no âmbito das instituições públicas. De acordo com Hiner e Lopez Dietz (2021), há inúmeras pesquisas realizadas nas universidades norte-americanas e europeias com o tema de assédio sexual, no

entanto, as universidades da América Latina não apresentam a mesma dedicação ao tema. Ao buscarmos por pesquisas brasileiras sobre assédio sexual nas universidades, nas bases de dados de pesquisa Spell e Scielo Brasil, encontramos um artigo na primeira e três artigos na segunda base.

Portanto, com esta pesquisa, visamos contribuir com a literatura sobre assédio sexual nas instituições públicas de ensino e apontar possíveis caminhos romper com o silêncio e, assim, contribuir para o combate ao assédio sexual, uma violência que “provoca tristeza, revolta e indignação. Entristece pelo seu lado patético, pequeno, mortal, miserável; revolta pela facilidade com que ocorre e provoca indignação pela impunidade que o cerca. Impunidade que vem seja pela indiferença, seja pelo escárnio” (FREITAS, 2001, p. 16).

Miada (2020), em Estudo Temático realizado para Corregedoria-Geral da União (CGU), analisa o tratamento correicional que vem sendo dispensado aos casos de assédio sexual no âmbito do Poder Executivo Federal, no período de janeiro de 2015 a outubro de 2019, verificando 49 processos disciplinares punitivos, sendo 85,71% dos processos de assédio analisados instaurados no âmbito do Ministério da Educação. Vale ressaltar que a autora, para realizar essa pesquisa, excluiu os casos em que o assédio sexual apareceu combinado com outros assuntos.

Se, ao consultarmos os dados abertos da CGU, a mesma base de dados de Miada (2020), ampliarmos o período de análise para janeiro de 2008 a março 2021 e incluirmos os processos em que o assédio sexual aparece associado com outros assuntos, o número de procedimentos acusatórios aumenta de 42 para 107 processos, sendo 34,58% dos processos correspondentes a casos ocorridos nas universidades. Destaca-se que este número pode ser ainda maior, considerando que, na planilha disponibilizada pela CGU, há processos com ausência de descrição no campo assunto.

Por toda a experiência vivida e os números apresentados pela CGU, por perceber que a situação exposta não foi exclusiva e, provavelmente, não será a última, é que propomos trazer à tona essa discussão e analisar como as universidades públicas federais tratam administrativamente os relatos e denúncias de assédio sexual contra mulheres no âmbito da instituição. E, assim, a justificativa de ordem prática está no potencial para contribuir para que as mulheres submetidas ao assédio nas universidades sejam acolhidas de forma humanizada, pois os resultados desta pesquisa oferecem subsídios para que os gestores das universidades públicas federais tenham base para formulação de políticas públicas para dizimar o assédio sexual nestas

instituições de ensino e implementar programas e ações de acolhimento de denúncias de assédio sexual.

A escrita desta dissertação considerou a terceira pessoa do plural, por reconhecer as diversas contribuições aqui contidas, mesmo que, em alguns momentos, lançamos mão da primeira pessoa do singular. Reconhecendo tratar-se de um tema sensível, afirmo que, apesar da relação de trabalho com a instituição UFN, eu, enquanto pesquisadora, não apresento conflito de interesses, sendo as intenções e justificativas aqui apresentadas os interesses soberanos desta pesquisa.

1.6 Estrutura do trabalho

Esta dissertação está disposta em cinco seções, contando com a introdução. Dedicamos a seção 2 ao referencial teórico, divididos em três tópicos: assédio sexual – definição e compreensão do fenômeno; o assédio sexual e os movimentos feministas e assédio sexual no âmbito universitário.

Na seção 3, descrevemos os procedimentos metodológicos que foram utilizados para atingir os objetivos desta pesquisa. Para tanto, planejamos uma pesquisa de abordagem qualitativa, tendo o estudo de caso como estratégia de pesquisa. Para construção do *corpus* da pesquisa, utilizamos os métodos de análise documental e entrevista. A análise de conteúdo, conforme delineado por Bardin (2011), foi a técnica que escolhemos para a fase de análise e interpretação do *corpus* da pesquisa.

Na seção 4, apresentamos resultados da pesquisa, com a análise e interpretação do *corpus* da pesquisa, buscando responder à questão de pesquisa e os objetivos alcançados. Na seção 5, apresentamos um documento com as linhas gerais para construção de um produto tecnológico, o qual visa implementar um protocolo de denúncias para as Universidades Federais. Na seção 6, fazemos as considerações finais da pesquisa, apontando contribuições, limitações e sugestões para pesquisas futuras.

2 ASSÉDIO SEXUAL: PERSPECTIVAS CONCEITUAIS

Nesta seção de revisão da literatura, iniciamos com o debate sobre a definição e a compreensão do assédio sexual, diante de diferentes perspectivas, focando nas teorias feministas. Em seguida, fazemos um resgate do impacto dos movimentos feministas para desvelar o assédio sexual, em especial, no âmbito universitário. Concluímos a seção com os resultados de pesquisas relevantes que abordam a temática desta pesquisa: assédio sexual no âmbito universitário, perpassando pelas consequências do assédio sexual, a dificuldade de denunciar e as ações de prevenção e intervenção realizadas pelas instituições universitárias.

2.1 Assédio Sexual – definições e compreensão do fenômeno

Esta seção é destinada à definição e compreensão do fenômeno do assédio sexual, de diferentes perspectivas, com foco naquelas apresentadas pelas teorias feministas. Para tanto, também, apresentamos como o patriarcado, o sexismo e o preconceito estão atrelados às ocorrências de assédio sexual.

Conforme disposto na introdução, foi na década de 1960 e 1970 que o movimento feminista, principalmente nos Estados Unidos, iniciou o debate sobre o que seria assédio sexual (HINER; LOPEZ DIETZ, 2021). E nos anos 1980, a Comissão de Igualdade de Oportunidades de Emprego (Equal Employment Opportunity Commission – EEOC) oficializou os dois modos de ocorrência de assédio sexual: *quid pro quo* e o ambiente hostil (HINER; LOPEZ DIETZ, 2021; RICHMAN *et al.*, 1999). No Brasil, somente a partir de 2001 o assédio sexual passou a ser considerado crime, com a aprovação da Lei nº 10.224/2001 (ALMEIDA, 2019; MPT; OIT, 2017), que alterou o Código Penal, inserindo o artigo 216-A, que define o assédio sexual como o ato de “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” (BRASIL, 2001, p.1).

A definição trazida pela Lei nº 10.224/2001 é limitada quando comparada a outras definições que contemplam as discussões das desigualdades de gênero, da dominação do patriarcado/machismo e inferioridade da mulher no contexto das instituições (GAMBOA-SOLIS, 2019; HINER; LOPEZ DIETZ, 2021; SANTOS, 2018; TEIXEIRA; RAMPAZO, 2017).

Helmold, Ituassu e Oletto (2019) complementam que esta legislação também se apresenta como defasada quando se limita apenas as relações de trabalho, não reconhecendo o assédio sexual em outros âmbitos sociais em que ela pode ocorrer. No entanto, é possível compreender esta definição quando lemos alguns pesquisadores que levantaram esta discussão anterior à lei, como, por exemplo, Freitas (2001).

Freitas (2001) pontua que o assédio sexual é uma das formas de assédio moral, que acontece entre um superior e um subordinado, sendo o primeiro, na maioria das vezes, um homem. Ou seja, no assédio sexual, há uma relação de poder de desiguais, pois, para a autora, numa relação de pares, a recusa à investida sexual pode acontecer sem prejuízos para a parte assediada. Portanto, para Freitas (2001), esta relação de poder não tem relação com a questão de gênero. Contudo, pesquisas mais recentes (FARENCENA et al., 2020; FUENTES-VASQUEZ, 2019; FUKUDA, 2012; SANTOS, 2018; TEIXEIRA; RAMPAZO, 2017) destacam que as desigualdades de gênero, amparadas pelas culturas machistas e patriarcais, são a base para o acontecimento do assédio sexual.

Esta limitação da Lei nº 10.224/2001 já é reconhecida até mesmo por órgãos governamentais, como a Controladoria-Geral da União (2023) ao escrever o Guia Lilás. Nesse documento, a CGU aponta que há dois tipos de assédio sexual: o vertical e o horizontal. O vertical seria aquele em que o superior assediaria o subordinado com intuito de obter vantagem sexual. No assédio horizontal, o assédio, com intenção de obter algum favorecimento sexual, ocorre tanto entre iguais quanto do subordinado para o superior. No entanto, nesse Guia é citado que o Brasil ainda não reconhece o assédio sexual horizontal como crime, e portanto, pode ser caracterizado como importunação sexual. E complementa que a discussão do assédio sexual horizontal já está em debate no Congresso Nacional (CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO, 2023).

Outro ponto importante ressaltado por Castro e Almeida (2021) é sobre o objetivo da Lei nº 10.224/2001, que é manter as boas relações de trabalho e salvaguardar o direito do trabalho feminino, ao invés de preservar a dignidade sexual das mulheres.

Em 2018, o Brasil aprovou a Lei nº 13.718/2018, com a definição de importunação sexual, numa tentativa atender os apelos de grupos feministas brasileiros (ALMEIDA, 2019). A citada lei alterou o Código Penal inserindo o artigo 215-A, que traz a seguinte definição para importunação sexual: “Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro” (BRASIL, 2018). Conforme já afirmado na

introdução deste trabalho, compreendemos as diferenças jurídicas, criminais e penais, dos crimes de assédio sexual e importunação sexual. No entanto, nosso entendimento, mediante embasamento teórico, é de que o assédio sexual e a importunação têm como base a estrutura social machista e patriarcal, ou seja, a mesma raiz sociocultural para suas práticas.

O senso comum não vê o assédio sexual como violência, e sim, como uma tentativa de sedução frustrada (SANTOS, 2018). O limite entre assédio e sedução é tênue, e um dos motivadores deste limite ser tão difícil de definir é a perpetuação de mitos e crenças machistas e sexistas, como o de que “quando a mulher diz não pode significar sim” ou de “quanto mais difícil uma mulher é, melhor a conquista” ou de que “é papel da mulher se fazer de difícil” (FUENTES-VASQUEZ, 2019). Ou seja, na perspectiva da cultura machista, é esperado que as mulheres resistam às investidas dos homens, que sejam passivas e os homens ativos, que elas sejam receptivas e os homens dominadores (FUKUDA, 2012). Os homens precisam “marcar posição perante outros machos” (TEIXEIRA; RAMPAZO, 2017, p. 1172).

A sociedade, por vezes, considera o assédio sexual como um flerte, uma brincadeira, o que ocasionalmente deixa a própria vítima confusa em dizer se houve ou não assédio, se calando quanto ao ocorrido e evitando a denúncia (FARENCENA et al., 2020). No entanto, o assédio sexual é uma

problemática multifacetada e polimorfa, repleta de matizes e nuances, que assume um caráter simbólico altamente representativo das relações de poder, a partir das quais se exprimem as hierarquias sociais entre pessoas desiguais, cuja manifestação mais notória são as desigualdades de gênero, que se alicerçam no padrão ideológico de supremacia do homem sobre a mulher (SANTOS, 2018, p. 19)

Compreendemos que, qualquer pessoa, seja homem ou mulher (FUKUDA, 2012), ou de qualquer outro gênero, cor, sexualidade e idade pode ser vítima de, ou cometer o assédio sexual (FUENTES-VASQUEZ, 2019). Contudo, em um contexto sociocultural em que a dominação masculina heterossexual é naturalizada e normalizada, as principais vítimas do assédio sexual “são as mulheres, e aquelas percebidas como femininas ou feminizadas (crianças e pessoas com identidades e orientações sexuais não heterossexuais)” (FUENTES-VASQUEZ, 2019, p. 143) e os homens heterossexuais, na maioria das vezes, são os assediadores. Por esta razão, o assédio sexual pode ser compreendido como “um tipo de violência sexual e discriminação baseada no gênero, cuja expressão mais concreta é o machismo que justifica e perpetua as relações de poder, subordinação e desigualdade das mulheres em relação aos homens” (FUENTES-VASQUEZ, 2019, p. 143).

No Quadro 1, apresentam-se as principais definições para assédio sexual identificadas na literatura sobre o tema para produzir esta seção, a saber:

Quadro 1 - Definições para assédio sexual

Definição	Autor
“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”.	Artigo 216-A do Código Penal (BRASIL, 1940)
Importunação sexual é “Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro”.	Artigo 215-A do Código Penal (BRASIL, 1940)
“O assédio sexual é um comportamento ou atitude de teor íntimo e sexual, considerado desagradável, ofensivo e impertinente pela vítima. O assédio sexual se caracteriza pelo não consentimento da pessoa assediada”.	(CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO, 2023)
“uma forma de violência que tem suas raízes no patriarcalismo e no machismo, características muito presentes na sociedade desde os primórdios”.	(FARENCENA et al., 2020, p. 124)
“Não se trata de relações entre iguais, entre pares, nas quais a negativa pode ocorrer sem maiores consequências para quem está fazendo a recusa. [...] o assédio sexual é entre desiguais, não pela questão de gênero masculino versus feminino, mas porque um dos elementos da relação dispõe de formas de penalizar o outro lado”.	(FREITAS, 2001, p. 14)
“Um tipo de violência sexual e discriminação baseada no gênero, cuja expressão mais concreta é o machismo que justifica e perpetua as relações de poder, subordinação e desigualdade das mulheres em relação aos homens”.	(FUENTES-VAZQUES, 2019, p. 143)
“O assédio sexual enquanto violência pode ser compreendido como uma negação do outro”.	(FUKUDA, 2012, p. 130)
“representação simbólica de práticas seculares de discriminação; o assédio sexual é símbolo da indignidade moral e da perversidade de um mundo que é hostil às mulheres”.	(SANTOS, 2018, p. 325)
“práticas de violência, no sentido de invasão de espaços e permissões, de natureza sexual não desejadas pela vítima, ocorridas em espaços organizacionais e sociais, em relações hierárquicas ou não de trabalho ou de interações sociais e que impliquem, ou não, em reações explícitas de resistência, ou em não reações de resistência advindas de aspectos que dificultam a resistência em função de o assediador poder punir o assediado, e/ou simplesmente por serem práticas demarcadas por aspectos mais abrangentes de um contexto social de base patriarcal e constituído a partir de performatividades de gênero que colocam a vítima em um lugar simbólico e, por vezes, efetivamente inferior, e em lugares de objetivação por vezes psicologicamente compulsórios”.	(TEIXEIRA; RAMPAZZO, 2017, p. 1173)

Fonte: Elaborado pela autora com base na revisão da literatura

Após este debate, acreditamos que a definição trazida por Teixeira e Rampazo (2017) é a que melhor norteia esta pesquisa. As autoras destacam que o assédio sexual pode ocorrer em relações de poder institucionalizadas, como a definida pela Lei nº 10.224/2001, bem como em situações em que não há hierarquia explícita, mas, sim, uma hierarquização de gênero socialmente construída. Ou seja, em hierarquias em que “os sujeitos construídos como masculinos se utilizem de seus lugares de privilégios socialmente definidos e ajam legitimados por uma naturalização histórica dessa hierarquização de maneira a objetivar as mulheres, independente (sic) da posição hierárquica por elas ocupadas” (TEIXEIRA; RAMPAZO, 2017, p. 1160).

Depois de associar as principais definições de assédio sexual, passaremos ao debate e compreensão do fenômeno dessa agressão vivida pelas mulheres ao longo da história.

2.1.1 Compreensão do fenômeno

Nesta seção, discutimos como o fenômeno do assédio sexual, prática discriminatória, sexista, misógina e machista (SANTOS, 2018) vem sendo perpetuada por toda história das mulheres. Portanto, apresentamos algumas ponderações importantes para compreensão de como e por que ocorre este tipo de agressão, em especial, no ambiente universitário.

Freitas (2001) ressalta que, apesar de a discussão sobre o assédio sexual ser recente, a prática deste tipo de agressão acompanha a história das mulheres brasileiras desde a colonização do Brasil. Para exemplificar esta fala, a autora aponta alguns momentos históricos quando a violência sofrida pelas mulheres era naturalizada, por exemplo, durante o período escravagista, em que as mulheres escravizadas eram estupradas por seus senhorios, e, caso se recusassem a ceder, seriam punidas de diversas formas, até mesmo com a perda de suas vidas.

Para Santos (2018), o fenômeno do assédio sexual, “símbolo da indigência moral e da perversidade de um mundo que é hostil às mulheres” (SANTOS, 2018, p. 325), precisa ser compreendido a partir do patriarcado, que banaliza o cotidiano das mulheres, perpassando a subalternidade histórica feminina: “A mulher, nessa perspectiva, experimenta a violência, a inferioridade e a segregação em todas as etapas da vida. Primeiro, em casa; em seguida, na rua e no trabalho” (SANTOS, 2018, p. 324).

O patriarcado e o machismo são as bases sustentadoras do assédio sexual, que coloca os corpos femininos como objetos disponíveis para subjugação e dominação dos homens (FUENTES-VASQUEZ, 2019; SANTOS, 2018); “Não se trata, portanto, de desejo sexual, mas de ego, de orgulho masculino, de marcar posição perante os outros machos” (TEIXEIRA; RAMPAZO, 2017, p. 1172).

Delphy (2009, p. 173) define patriarcado, a partir de uma concepção feminista, como “uma formação social em que os homens detêm o poder, ou ainda, mais simplesmente, o poder é dos homens”. A autora aponta o patriarcado como algo próximo, quase sinônimo, de “dominação masculina” ou de opressão das mulheres. Ou seja, em uma sociedade de cultura patriarcal, os homens detêm o poder sobre as mulheres, que são consideradas posse dos homens.

Farencena *et al.* (2020, p. 124) apontam que o machismo é “naturalização da superioridade dos homens perante as mulheres. Diante desses aspectos, o homem se sente no direito de se fazer superior à mulher, de ameaçá-la, agir com violência. A mulher, muitas vezes por medo, acaba por se calar e aceitar a situação que foi naturalizada pela sociedade”.

É esse mesmo machismo, que considera as mulheres como seres frágeis (FARENCENA *et al.* 2020), que é também responsável por naturalizar o assédio sexual “cotidiano”, aquele que se confunde com flerte, cantadas e elogios. Almeida (2019) destaca que o machismo naturaliza a ideia de que o desejo heterossexual masculino é incontrolável ao ver uma mulher/garota bonita, e, portanto, não podem evitar os avanços indevidos, os assobios, as piadinhas e até os toques sem autorização. Ou seja, a sociedade exalta o comportamento “predador” dos homens, como manifestação da “virilidade” masculina, e espera das mulheres que sejam submissas (FUKUDA, 2012). Oleto, Palhares e Domingues (2020) ressaltam que é esta naturalização e banalização do assédio sexual, que o tornam tão corriqueiro, que não permite que a vítima consiga se perceber nesta condição.

Para representar como o machismo estrutural e naturalizado está entranhado nas instituições e no Estado, Alemany (2009) retrata um momento histórico da França, na década de 1990, no qual grupos feministas, ao reivindicarem legislação para punir o assédio sexual em ambiente laboral, exigiam que as sanções incluíssem os colegas de trabalho. No entanto, o parlamento francês entendeu que esta definição levaria a muitas ações judiciais (prática que consideram exagerada), e, portanto, chegaram ao consenso de assédio sexual seria “abuso de uma autoridade com a intenção de obter favores sexuais” (ALEMANY, 2009, p. 28). Contudo, a autora alega que esta não era a real intenção dos parlamentares, e sim de esvaziar o debate, reprimindo os abusos mais expressivos, sem repensar a dominação masculina e sua forma grotesca de sedução. Segundo a autora, esta definição atualmente não é adotada pela França, mas foi a adotada na década de 1990, e, na época, acabou sendo considerada como uma boa solução, considerando que conseguiu impedir o aprofundamento do debate.

Bourdieu (2014) explica que a dominação masculina acontece devido a reprodução da visão androcêntrica, a partir das instituições sociais: Família, Igreja, Escola e Estado. Segundo o autor, é na família que nos deparamos com a primeira divisão sexual do trabalho, ou seja, às mulheres cabem os trabalhos domésticos e cuidado com os filhos; e aos homens, prover a família, logo, como detentor do poder financeiro é também o detentor do poder familiar. Depois Bourdieu

(2014) destaca a Igreja como reprodutora de uma visão pessimista da feminilidade, na qual as mulheres são responsáveis pela degradação moral dos homens. Para o autor, a Escola, antes tutelada pela Igreja, é responsável por transmitir os pressupostos patriarcais através de diversos dogmas acadêmicos, sejam eles filosóficos, médicos ou jurídicos. Por último, Bourdieu (2014) destaca o Estado como ratificador do patriarcado privado, trazendo esta postura para o público, através de políticas que tem a família patriarcal como princípio e modelo.

Para representar como a Igreja reproduz a visão negativa das mulheres, Castro e Almeida (2021, p. 40) afirmam que o “corpo feminino sempre foi encarado como receptáculo do pecado originário, de modo que a violência contra a mulher se molda enquanto violência de gênero, consequência de um fenômeno histórico e cultural de controle social, domesticação feminina e restrição dos espaços sujeitos a sua ocupação”.

Castro e Almeida (2021) afirmam que a objetificação sexual das mulheres é resultado da estruturação do poder dos homens, e a omissão do Estado. Para Teixeira e Rampazo (2017), uma das formas de naturalizar o patriarcado e legitimar a objetificação sexual das mulheres é através das esferas jurídicas, enquanto Estado, e do Direito, quanto campo de saber (e poder), dando como exemplo a forma de regulamentação dos contratos matrimoniais e o direito de família.

Santos (2018) aponta que o machismo é o suporte simbólico e cultural para as sociedades latino-americanas legitimarem a violência contra as mulheres. Ou seja, para o autor, as sociedades de cultura latino-americana, que tem as mulheres como propriedades dos homens, e inferiores a eles, permite o assédio sexual e outras violências, “sem constrangimento moral enquanto manifestação do poder de patriarca, tal e qual faziam os senhores com as negras nas senzalas” (SANTOS, 2018, p. 323).

Fuentes-Vasquez (2019) ressalta que o assédio sexual pode ocorrer nos mais diversos ambientes: laboral, esportivo, de saúde, públicos (como a rua), educacional (incluindo as universidades), etc, pois estes locais perpetuam a estrutura de patriarcal e machista, com relações envoltas em hierarquia, poder e subordinação.

O assediador utiliza do seu lugar de privilégio ou poder para estudar seu alvo, analisa seus pontos fracos e começa a explorá-los: “Há uma tentativa inicial de sedução, do que se segue a etapa de cooptação (promessas) e, por fim, a fase das ameaças (punições)” (SANTOS, 2018, p. 10). Para atingir seu objetivo, o assediador pode utilizar de galanteios, cantadas, chantagens ou extorsão (FUENTES-VASQUEZ, 2019). “Assim, não há como negar que o assédio sexual surge,

em diversas situações, como expressão da violência de gênero, sendo empregado como estratégia para que as mulheres se deixem abater diante dos instrumentos de força usadas por homens” (OLETO; PALHARES; DOMINGUES, 2020, p. 78).

Para Sá, Folriani e Rampazo (2017), o assédio sexual é o tipo de assédio que mais prejudica as mulheres, e, também, o mais perverso, pois o agressor se agiganta à medida que humilha e inferioriza a vítima. E isso é possível, pois, segundo as autoras e o autor, a nossa sociedade tem o assédio sexual como algo corriqueiro, sem importância, que se confunde com brincadeiras cotidianas.

Fukuda (2012) ressalta que, na cultura brasileira, as mulheres negarem a uma investida sexual faz parte do jogo de sedução, e cabe aos homens insistirem, até de forma mais agressiva se for necessário, para conquistar a mulher objeto de seu desejo sexual. Essa forma de subjugar as mulheres acaba “contribuindo assim para a contínua naturalização da objetificação de seus corpos, fazendo com que o assédio sexual aconteça de diversas maneiras, a fim apenas de exalar o poder do macho existente em nossa cultura” (SÁ; FOLRIANI; RAMPAZO, 2017, p. 23)

O assédio pode ocorrer de várias formas, podendo ser “visual, verbal, gestual e física, para fins sexuais, geralmente diretos e explícitos, pelo assediador, sem o consentimento da pessoa assediada” (FUENTES-VASQUEZ, 2019, p. 143), sempre com o “propósito de constranger a vítima, de perturbar, com fundamento em sexismo” (SÁ; FOLRIANI; RAMPAZO, 2017, p. 24).

Fukuda (2012, p. 132 e 133) traz um outro aspecto do assédio sexual. Ela ressalta que o assédio sexual fere direitos: “o direito à vida, à integridade física, mental e moral, o direito à liberdade e segurança pessoais, o direito de não ser submetida à tortura, o direito que respeite a dignidade inerente a sua pessoa e, sobretudo, o direito à igual proteção perante a lei e de ter igualdade de acesso a funções públicas de seu país”.

Após compreendermos o fenômeno do assédio sexual, que, em resumo, “seja uma prática mais direta, em que a coerção está presente, seja disfarçado em cantadas, o assédio sexual tem menos a ver com a mulher assediada do que com uma estrutura social andrógina” (TEIXEIRA; RAMPAZO, 2017, p. 1171 e 1172), seguiremos para a abordagem sobre como os movimentos feministas têm levantado o debate sobre o assédio sexual, em especial nas universidades, e como tem combatido esse mal.

2.2 Assédio sexual e movimentos feministas

Freitas (2001) destaca que cada sociedade possui suas “doenças culturais particulares” e que os movimentos sociais podem ser a maneira como o corpo lida com a doença. Portanto, nesta seção objetivamos retratar um pouco de como os movimentos feministas têm sido o remédio, nas mais diversas culturas, para tratar este mal chamado assédio sexual, que atinge toda a sociedade, em especial, as mulheres.

Antes de prosseguir com o que as pesquisas trazem sobre o assunto, ressaltamos a importância fundamental desta seção para entendermos como a sociedade chegou ao que temos hoje como definição, criminalização e combate ao assédio sexual. Grossi (1994, p. 482), ainda na década de 1990, já dizia que “o que hoje se considera no Brasil "violência contra a mulher" foi uma construção histórica do movimento feminista nos últimos 15 anos”. Depois disso, tudo que evoluiu no contexto da violência sofrida por mulheres também tem os movimentos feministas como protagonistas.

Portanto, retratar a história dos movimentos feministas na construção e evolução do debate e combate ao assédio sexual é apresentar o protagonismo das mulheres; reforçar que este tipo de agressão é uma violência de gênero, amparada numa cultura machista e misógina; e, principalmente, compreender que o que temos hoje para defesa das mulheres não foi ofertado pelas instituições, e, sim, uma luta das principais vítimas do assédio sexual.

Alguns pesquisadores apontam que a discussão sobre assédio sexual inicia na década de 1960 (HINER; LOPEZ DIETZ, 2021) e outros a partir de 1970 (FUKUDA, 2012; SANTOS, 2018). No entanto, estes autores concordam que este debate iniciou com a militância feminista norte-americana, após a intensificação da entrada das mulheres no mercado de trabalho, tendo como foco as agressões sexuais ocorridas em detrimento do trabalho, sendo, posteriormente, estendidas a outros âmbitos da sociedade. Fukuda (2012) complementa que a entrada das mulheres no mercado de trabalho não ocorreu por igualdade de oportunidade, e, sim, por grave crise econômica. Nesse contexto, as mulheres se apresentavam como coadjuvantes no ambiente de trabalho, portanto, mais uma vez a sociedade, machista e patriarcal, colocava as mulheres em situação de inferioridade em relação aos homens.

Segundo Hiner e Lopez Dietz (2021), na década de 1980, o debate se expandiu para as universidades. Com a entrada das mulheres nas universidades, mas ainda com significativa dominância masculina, o assédio sexual tornou-se uma constante, e a discussão do tema tornou-

se necessária. As autoras ressaltam, também que, por muito tempo, esse debate se limitou aos Estados Unidos da América, com as universidades latino-americanas apresentando interesse no assunto mais recentemente.

No Chile, “a violência e o assédio dentro das instituições de ensino superior tornaram-se visíveis por meio de denúncias estudantis nos anos de 2015/2016 e explodiram com força em maio de 2018” (HINER; LOPEZ DIETZ, 2021, p. 132). Entre maio e agosto de 2018, o movimento feminista estudantil realizou diversos protestos, ocupações de universidades e levaram milhares as ruas do Chile para protestar contra a violência e o assédio sexual ocorrido nas universidades, esse momento histórico ficou conhecido como Tsunami Feminista ou Maio Feminista: “O Tsunami Feminista possibilitou visibilizar situações de assédio e violência sexual dentro das universidades de forma impressionante, criando protocolos e departamentos de gênero” (HINER; LOPEZ DIETZ, 2021, p. 139).

Grossi (1994), ao analisar o desenvolvimento da violência contra as mulheres, faz um recorte mais detalhado da atuação dos movimentos feministas brasileiros nas décadas de 1970 a 1990. O primeiro apontamento relevante que a autora traz é que, nas décadas de 1970 e 1980, a maioria das feministas brasileiras “tinha um "duplo pertencimento", ou seja, atuava em um grupo feminista e na Universidade (como professora ou estudante, na maior parte dos casos de pós-graduação)” (GROSSI, 1994, p. 473), portanto, muitas das discussões de violência contra as mulheres iniciavam através de pesquisas acadêmicas.

Referente ao assédio sexual, algumas pesquisas brasileiras (FREITAS, 2001; FUKUDA, 2012; SANTOS, 2018; TEIXEIRA; RAMPAZO, 2017) apontam que, assim como em outros países, a discussão sobre assédio sexual iniciou-se no ambiente ocupacional. Assim sendo, Grossi (1994) destaca que, em 1979, houve a primeira manifestação contra assédio sexual, em apoio a cinco recepcionistas de um jornal que foram demitidas ao denunciarem o assédio feito por um editor do jornal. No entanto, devido alguns casos de feminicídio que ficaram impunes, os movimentos feministas se voltaram para esta outra luta, deixando o assédio sexual como pauta futura, retornando a discussão somente na década de 1990.

A década de 1990, segundo Grossi (1994), é marcada por manifestações contra uma série de denúncias de assédio sexual, e até estupros, ocorridos em instituições de segurança pública, de saúde e de educação, em igrejas, grandes empresas e bancos privados. No entanto, deputados e senadores se mostravam divididos quanto à necessidade de punição nesses casos e definição do

que realmente seria o assédio sexual. Alguns entendiam que esta discussão era “uma importação sem sentido da postura americana do politicamente correto” (GROSSI, 1994, p. 483).

Em 2001, o Brasil aprovou a Lei nº 10.224/2001, enquadrando o assédio sexual na categoria de crimes penais, pois, até então, o assédio sexual era visto como um problema de relações de trabalho e era resolvido fora dos âmbitos jurídicos, e muitas vezes, sem prejuízo para o assediador (FUKUDA, 2012). No entanto, o assédio sexual sofrido pelas mulheres em outros espaços públicos continuava juridicamente desamparado (ALMEIDA, 2019).

Almeida e Castro (2021) reforçam que os movimentos sociais, aqui mais especificamente os movimentos feministas, podem alterar as estruturas sociais e, conseqüentemente, a legislação. Esta afirmação vai ao encontro da pesquisa de Almeida (2019), que ao estudar o impacto dos movimentos feministas nas mídias sociais, concluiu que “embora Think Olga e outros grupos feministas lutassem por mudanças culturais, uma consequência um tanto inesperada de suas campanhas foi a produção de um crime inteiramente novo, o de importunação sexual”² (ALMEIDA, 2019, p. 37).

O Feminismo 2.0 tem sido objeto de algumas pesquisas (ALBENGA; BISCARRAT, 2021; ALMEIDA, 2019; PAVEAU, 2017; SANTINI; TERRA; ALMEIDA, 2016) e tem se mostrado uma nova forma de ativismo dos movimentos feministas. Almeida (2019) pontua que o Feminismo 2.0 recebe este nome porque ocorre através da web 2.0. Enquanto Santini, Terra e Almeida (2016, p. 149) ampliam o entendimento de que o Feminismo 2.0 é “uma nova geração de feministas que utilizam a internet como plataforma de luta, provoca novos debates nas redes sociais e ganha espaço a cada dia”.

Nesse sentido, Almeida (2022) traz que o movimento #MeToo foi um dos de maior repercussão, levando a denúncias até mesmo de artistas Hollywoodianos e de grandes nomes da indústria cultural. No Brasil, tem-se o movimento #primeiroassédio iniciado pela ONG Think Olga (ALMEIDA, 2019; BONFIM; NUNES, 2019, SANTINI; TERRA; ALMEIDA, 2016). Santini, Terra e Almeida (2016, p. 149 e 150) explicam que Think Olga é um projeto feminista criado em 2013 pela jornalista Juliana de Faria, e “tem como missão empoderar mulheres por meio da informação e retratar as ações delas em locais onde a voz dominante não seja a mulher”. E Almeida (2019) esclarece que o movimento #primeiroassédio iniciou depois que uma

² A definição de importunação sexual, trazida pela Lei nº 13.718/2018, foi apresentada na seção 2.1.1, quando apresentamos a discussão sobre a definição de assédio sexual, por hora destaco a importância dos grupos feministas para mudanças culturais e jurídicas.

participante, 12 anos de idade, de um reality show de culinária foi alvo de vários comentários machistas e assediadores em redes sociais.

Santini, Terra e Almeida (2016) pontuam que este movimento mobilizou centena de milhares de pessoas, incitando novas discussões em torno do assédio sexual sofrido pelas mulheres em diversos ambientes e em qualquer idade. As autoras também ressaltam que “as redes sociais online são um importante espaço de disputa de fala na sociedade atual e a pluralização de narrativas é um poderoso instrumento de transformação” (SANTINI; TERRA; ALMEIDA, 2016, p. 152). Desta forma, o movimento #primeiroassédio também recebeu mensagens ofensivas, de cunho machista e reacionárias (SANTINI; TERRA; ALMEIDA, 2016), demonstrando que o combate contra o assédio sexual ainda é necessário.

Santini, Terra e Almeida (2016), a partir da experiência do movimento #primeiroassédio, acreditam que as mídias sociais online são uma maneira de burlar o silenciamento das mulheres impostos pelas mídias tradicionais, que geralmente apresentam um posicionamento machista e patriarcal. Pois como aponta Bonfim e Nunes (2019), a repercussão desta ação do coletivo Think Olga foi tão grande que, até mesmo as mídias tradicionais (como as revistas *Época* e *Istoé*, os jornais *Folha de São Paulo*, *Estado de São Paulo* e *O Povo*) fizeram publicações sobre o assunto: “As reportagens podem indicar que a expressividade alcançada pela campanha, nas redes sociais, acabou agendando a mídia tradicional” (BONFIM; NUNES, 2019, p. 111), que tiveram que renunciar ao machismo enraizado, parar de tratar o assédio sexual como uma simples brincadeira ou cantada e dar a devida atenção que para este fenômeno.

Bonfim e Nunes (2019) ressaltam que campanhas como #primeiroassédio, num ambiente virtual, tem essa grande repercussão porque as mulheres se sentem seguras para expor suas vivências. Além disso, para as autoras, esta experiência é uma forma de catarse coletiva, na qual as histórias relatadas geram empatia em outras mulheres que, desta forma, sentem necessidade de compartilharem suas histórias. O impacto desse movimento foi tão grande entre as mulheres e na sociedade como um todo, que a revista *Época* o denominou de “A Primavera das Mulheres”, “uma alusão à Primavera Árabe, que se caracterizou por movimentos políticos impulsionados pelo ciberativismo em nações como Tunísia, Líbia, Síria e Egito, resultando em revoluções ou guerras civis a partir de 2010” (BONFIM; NUNES, 2019, p. 119).

Além do movimento #primeiroassédio, houve também, segundo Almeida (2022), o movimento # (Meu) professorabusador. Este movimento surgiu como uma página na rede social

online Facebook com intuito de expor situações de assédio ocorridas nas universidades e falas machistas de professores universitários, e, posteriormente, em algumas universidades, foram colados cartazes com esta mesma intenção (ALMEIDA, 2022). Conforme a autora, as intenções deste movimento era demonstrar que o machismo estava entranhado nas instituições e tentar coibir que novas situações de assédio sexual ocorressem: “Esse foi um modo encontrado pelas ativistas de denunciar sem se exporem individualmente e sem acusar uma pessoa mais diretamente” (ALMEIDA, 2022, p. 212), evitando, assim, processos por difamação e calúnia.

Outra organização feminista que utiliza as mídias digitais para atuar pelos direitos das mulheres e gerar visibilidade e debate sobre as questões que atingem as mulheres é o Instituto Patrícia Galvão (INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO, 2022). Esta organização criou, em 2015, o projeto “Dados & Fontes”, que consiste em um banco de dados e fontes sobre violência contra as mulheres, com o objetivo de “apoiar a produção de notícias e conteúdos sobre os direitos das mulheres no Brasil” (INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO, 2022). Neste banco de dados há pesquisas realizadas pelo próprio Instituto, em parceria com outras instituições, e pesquisas feitas somente por outras instituições, com o intuito de facilitar o acesso de pessoas interessadas no tema violência contra as mulheres. Por exemplo, ao buscar dados sobre assédio sexual na universidade, é encontrada uma pesquisa realizada pelo Instituto Avon e a Data Popular, em 2015, com o título “Violência contra a mulher no ambiente universitário”. O resultado desta pesquisa será explanado na seção 2.3.1, aqui a intenção é apontar como as organizações feministas têm atuado no Brasil.

Os movimentos feministas no Brasil não atuaram/atuam apenas através das mídias digitais. Almeida (2022) relata que, em 2015, surgiu a *Rede Não Cala USP*. Segundo a autora, essa rede é composta por professoras e pesquisadoras que se uniram no enfrentamento da violência sexual e de gênero, incluindo o assédio sexual. Esta rede, conforme expôs Almeida (2022), surgiu da indignação com o sofrimento das vítimas e omissão da universidade após tomar conhecimento de casos de violência sexual ocorridos dentro da USP ou em eventos a ela associados (como eventos de recepção de novos alunos, conhecido em alguns lugares como calourada).

Após um caso de assédio sexual ocorrido dentro do espaço universitário da UFPE, nasce a rede “A Universidade É Pública Meu Corpo Não - UFPE”, composto por mulheres de diversas áreas de trabalho e ensino da UFPE, sendo elas alunas de graduação e pós-graduação, docentes, técnicas e terceirizadas, com “objetivo inicialmente mais específico e direcionado que aquele de

lutar contra a cultura do estupro e contra a prática misógina de violência sexual” (ADRIÃO *et al.*, 2022, p. 417). Adrião *et al.* (2022) ressaltam que o coletivo, através de debates com outros movimentos e grupos de mulheres, concluiu que os sucessivos casos de assédio sexual e estupro consistiam em uma questão estrutural de omissão da instituição. Portanto, fizeram três exigências iniciais:

formação da equipe de segurança em gênero e sexualidade e iluminação e segurança das vias públicas; a institucionalização e divulgação de um organograma institucional que contemplasse ações de prevenção e de intervenção nos/dos casos de violência contra as mulheres; e, constantemente promover o fortalecimento da articulação com/entre as mais diversas mulheres por todo o campus. (ADRIÃO; RABELLO; MARTORELLI; RODRIGUES, 2022, p. 427).

Rocha *et al.* (2022) também trazem relato da criação de outro grupo feminista, o “Coletivo Marielle Franco – Mulheres da UFJF”. Apesar de ter objetivo similar aos apresentados nos parágrafos anteriores, este teve um nascimento um pouco diferente. Segundo as autoras, diante da movimentação de algumas vítimas de assédio, moral e sexual, que não queriam se expor, a Diretoria de Ações Afirmativas (DIAAF) da UFJF, convocou movimentos sociais, coletivos feministas e LGBTQIAPN+ da universidade para pensarem formas de debater o cenário de violência vivido por mulheres. Após algumas ações, a Ouvidoria da DIAAF viu o número de denúncias de assédio moral, sexual e constrangimento por parte de professores aumentar e a criação de um coletivo que acolhesse as vítimas e acompanhasse os procedimentos de investigação por parte da instituição se fez necessário (ROCHA *et al.*, 2022).

Linhares, Fontana e Laurenti (2021, p. 6) ao analisarem protocolos de prevenção e enfrentamento de algumas universidades da América Latina ao correlacionar as datas de criação dos protocolos com o status do movimentos de mulheres e feministas, constataram “uma possível conexão entre o crescimento dessas políticas com o dos movimentos sociais, o que sugere uma interface profícua entre esses movimentos, sobretudo os feministas, e a academia na luta contra a violência sexual nas universidades”.

Diante do relatado até aqui, podemos observar que, seja por meio das mídias digitais, seja por meio do debate e das reivindicações realizadas dentro das próprias instituições, os movimentos feministas, através de redes, coletivos e organizações feministas, se mostram de real importância e impacto para as mudanças estruturais, culturais, sociais e da legislação, quando se trata das violências sofridas pelas mulheres, incluindo (e ressaltando) o assédio sexual. Além de ampliar o conhecimento estatístico e científico sobre o assunto, quando os movimentos

feministas, além de produzirem ações de combate ao assédio sexual, fazem pesquisas sobre o tema.

No Quadro 2, estão sintetizados os principais marcos históricos dos movimentos feministas para desvelamento do assédio sexual sofrido pelas mulheres nas diferentes esferas institucionais e sociais. Elaboramos o Quadro 2 a partir das informações colhidas nas referências utilizadas para desenvolver esta seção.

Quadro 2 - Marcos históricos dos movimentos feministas para o debate do assédio sexual

Período	Acontecimento histórico
Décadas de 1960 e 1970	Militância feminista norte-americana levante o debate sobre o assédio sexual, com foco nas agressões ocorridas no trabalho.
1979	Acontece o primeiro movimento de apoio a cinco recepcionistas demitidas após denunciarem o assédio sexual feito por um editor de um famoso jornal.
Década de 1980	O debate sobre o assédio sexual, fora do Brasil, se estende para outros âmbitos, incluindo as universidades.
Década de 1990	As feministas brasileiras retomam a discussão sobre assédio sexual após denúncias de assédio sexual, e até estupros, ocorridos em instituições de segurança pública, saúde, grandes empresas, universidades e outros ambientes.
2001	O Brasil promulga a Lei nº 10.224/2001, que altera o Código Penal, e passa a considerar o assédio sexual como crime.
2013	A ONG Think Olga inicia a campanha “Chega de fiu-fiu” nas principais redes sociais on-line da época. Essa campanha tinha duas frentes de trabalho. A primeira consistia em dizer onde o assédio sexual ocorreu, montando assim um mapa interativo. E a segunda, era uma pesquisa online, realizada por uma jornalista, com participação de oito mil mulheres em duas semanas.
2015	Inicia-se a campanha “Meu primeiro assédio”, pela ONG Think Olga, após uma menina de 12 anos, que participava de um programa de culinária em rede de televisão aberta, ser alvo de diversos comentários sexual em redes sociais on-line.
2015	Realização da pesquisa “Violência contra a mulher no ambiente universitário”, do Instituto Avon e Data Popular, ouvindo 1.823 universitários, de todas as regiões do país.
2015	É criada a Rede Não Cala USP, que além de denunciar casos de violência sexual (incluindo o assédio sexual), planeja e promove ações de prevenção como cursos de formação para alunas, professora/es e funcionária/os, palestras, eventos, passeatas e debates.
2016	Nasce o coletivo “A Universidade É Pública Meu Corpo Não - UFPE” com o objetivo de lutar contra a cultura do estupro e contra as práticas misóginas de violência sexual que ocorriam na instituição.
2018	Ocorrência de diversos protestos e ocupações de universidades Chilenas contra a violência e o assédio sexual ocorrido nas universidades. Esse movimento ficou conhecido como Tsunami Feminista ou Maio Feminista.
2018	O Brasil promulga a Lei nº 13.718/2018, que altera o Código Penal, para tipificar os crimes de importunação sexual e de divulgação de cena de estupro, tornar pública incondicionada a natureza da ação penal dos crimes contra a liberdade sexual e dos crimes sexuais contra vulnerável, estabelecer causas de aumento de pena para esses crimes e definir como causas de aumento de pena o estupro coletivo e o estupro corretivo.
2018	É criado o “Coletivo Marielle Franco – Mulheres da UFJF” como espaço de acolhimento para vítimas de assédio moral e sexual, de acompanhamento das políticas institucionais quanto ao assunto e de pesquisa e extensão a partir do campo teórico sobre estudos de gênero.

Fonte: Elaborado pela autora com base na revisão da literatura

Depois de compreendermos como se iniciou o debate sobre assédio sexual e a importância dos movimentos feministas para o desvelamento dessa agressão odiosa sofrida pelas mulheres,

caminharemos para a discussão sobre o assédio sexual na academia: o que dizem as principais pesquisas na área, as consequências do assédio sexual para as mulheres que vivem academia, sejam na condição de discentes ou trabalhadoras, as dificuldades que as mulheres têm de denunciar o assédio sexual e a importância de fazê-lo; e, por fim, apresentaremos alguns mecanismos de acolhimento de denúncia e outras ações de combate ao assédio sexual que já acontecem em diversas universidades pelo mundo.

2.3 Assédio sexual no âmbito universitário

O assédio sexual, desta feita, normaliza-se banalizado e entranhado de tal forma em nossas organizações que as pessoas, muitas das vezes, nem sequer se dão conta de sua existência, de onde interrogam, com ar de espanto: “mas, isso acontece por aqui?”.
(SANTOS, 2018, p. 315)

Como vimos até aqui, o assédio sexual no trabalho foi o ponto de partida para a discussão sobre a temática, no entanto, esta prática ocorre em várias esferas da vida das mulheres, e, portanto, esta discussão tem sido ampliada para outras áreas e instituições que também têm sido ocupadas pelas mulheres, como é o caso das instituições universitárias. Portanto, nesta seção, apresentamos pesquisas relevantes sobre o tema “assédio sexual no âmbito universitário” para que possamos compreender o que se sabe sobre o assunto e, assim, podermos avançar mais no debate sobre o tema.

As universidades são conhecidas por ser um espaço gerador de conhecimento, com a presença de pessoas de grau de formação mais elevado, levando ao imaginário social de que estas pessoas são autoridade moral, e, portanto, decentes (GAMBOA-SOLIS, 2019). Este pensamento gera um sentimento equivocado de que as mulheres estão seguras e que não há violência dentro dos espaços universitários. Assim sendo, quando vem à tona a ocorrência de um caso de assédio sexual dentro de uma instituição universitária, há um grande espanto.

No entanto, Teixeira e Rampazo (2017) apontam que a academia não é somente um lugar de troca e produção de conhecimento, mas, também, um ambiente que reproduz as relações sociais: relações machistas, que colocam as mulheres em situação de inferioridade e de objetificação do desejo masculino. Portanto, assim como em outros ambientes, o assédio sexual

se faz cotidiano também nas universidades, mesmo que de forma quase imperceptível, naturalizado e silenciado, através de galanteios, cantadas e até chantagens (SÁ; FOLRIANI; RAMPAZO, 2017; TEIXEIRA; RAMPAZO, 2017).

Desta maneira, a universidade não está fora da sociedade e, portanto, toda essa ideia de subalternidade da mulher inferior é replicada nas relações entre alunas e professores e alunas e alunos. Desse modo, podemos representar a relação de poder, formalizada e institucionalizada, dentro da universidade entre professor e aluna e na hierarquia de gênero socialmente construída, homem e mulher, aluno e aluna. (SÁ; FOLRIANI; RAMPAZO, 2017, p. 25)

Hiner e Lopez Dietz (2021) afirmaram que puderam abstrair de 40 anos de estudos sobre assédio sexual na academia alguns pontos em comum: que a definição de assédio sexual no âmbito universitário ainda é de difícil delimitação por parte das instituições; que muitas mulheres preferem esconder que foram vítimas de assédio sexual; e que mulheres são, em números, as maiores vítimas de assédio sexual na universidade, sendo as mais pobres, negras, LGBTQIAPN+ ainda mais vulneráveis.

Em 2015, o Instituto Avon e Data Popular realizaram uma pesquisa sobre “Violência Contra Mulher No Ambiente Universitário”, que consistiu em uma etapa quantitativa e online realizada com 1.823 estudantes, de graduação e pós-graduação, sendo que deste valor, 60% eram mulheres. Desta etapa, chegaram aos seguintes dados, com relação ao assédio sexual: 73% dos participantes responderam conhecer casos de assédio sexual ocorridos no ambiente universitário. Das mulheres que participaram da pesquisa, 56% dizem já ter sofrido esse tipo de assédio (seja por parte de colegas ou professores). E somente 26% dos homens participantes da pesquisa reconhecem que já praticaram algum tipo de assédio sexual contra mulheres na universidade.

A diferença entre o número de mulheres que se sentiram assediadas e o número de homens que reconhecem já terem praticado assédio sexual pode estar relacionado com o que chamam de “Ignorância Estudada” (MCINTYRE; 2000) ou “Ignorância Cultivada” (MINGO; MORENO, 2015), que seria o fato de pessoas privilegiadas não precisarem ou não querer pensar/refletir sobre o quanto são beneficiadas pelas relações de poder em que estão inseridas, neste caso, os homens.

Sá, Folriani e Rampazo (2017) entrevistaram seis estudantes de graduação em Administração, com o intuito de analisar aspectos do assédio sexual vividos por elas. As autoras e o autor concluíram, com esse estudo, que o assédio sexual no âmbito universitário parte tanto dos colegas (outros estudantes) como dos professores, “indicando forte presença dessa

hierarquização de gênero socialmente construída” (SÁ; FOLRIANI; RAMPAZO, 2017, p. 22), no qual a mulher é tratada como inferior ao homem.

Helmold, Ituassu e Oleto (2019) ao fazer um estudo exploratório-descritivo, com aplicação de 273 questionários, no intuito de traçar o Modus Operandi do assédio sexual nas instituições de ensino superior brasileiras concluíram que as mulheres são as principais vítimas. O tipo mais comum de assédio sexual é o comportamento sedutor, que apesar de inapropriado, a vítima conseguiria se esquivar sem prejuízos, e a importunação sexual. As autoras também constaram que a forma presencial é a que mais ocorre, tornando difícil a coleta de provas. No entanto, o assédio sexual em frente a testemunhas também é comum, segundo as autoras, e isto se deve ao fato da naturalização dos comportamentos machistas. As autoras também apontam que maioria das vítimas não toma providências diante do ocorrido e, quando o faz, opta por denúncias formais, mas na maioria das vezes não há nenhuma penalidade aos agressores.

Almeida (2022, p. 201) ressalta que a universidade é perpassada por desigualdades de gênero, raça e/ou classe, mas, também, por uma hierarquização institucional “entre servidores, alunos, docentes, e internamente a estas categorias (alunos de graduação diante de alunos de pós ou monitores; docentes temporários precarizados, professores doutores concursados com menor poder e prerrogativas do que os titulares, por exemplo)”. Também há uma hierarquização informal, que a autora chama de “nomões”, que são os docentes e/ou pesquisadores altamente reconhecidos em sua área de atuação, e que, por isso, são considerados intocáveis e com reputação inquestionável (ALMEIDA, 2022).

No plano das estruturas hierárquicas, não há como ter consentimento “livre” e “autônomo” aqui, dada a desigualdade de poder - e muitas que se sentem vítimas afirmam a impossibilidade de recusar; ou o mesmo a incapacidade de ouvir efetivamente o não enunciado mesmo quando enunciado repetidamente pela vítima. (ALMEIDA, 2022, p. 200)

Essa desigualdade de poder proveniente da hierarquia institucional (Almeida, 2022) é característica de sociedades patriarcais. E, segundo Almeida (2022), o assédio sexual (na relação professor – estudante) vai desde piadas sexistas em sala de aula, passando por elogios e toques indesejados, até ameaças de notas/aprovação em troca de sexo. No entanto, quando as alunas relatam (ou até denunciam) as ocorrências destes casos, muitos professores naturalizam “esses atos como uma simples paquera, um corriqueiro interesse sexual ao qual a aluna deveria se sentir, no mínimo, lisonjeada” (ALMEIDA, 2022, p. 200).

Ou seja, em um ambiente com tantas desigualdades e hierarquias, as mulheres, especialmente alunas, ficam por contar com a “sorte” de não serem alvo de desejos sexuais masculinos, caso contrário, terão que lidar com os constrangimentos dos galanteios, piadas sexistas e misóginas, abraços e toques indesejados e até ameaças, as principais formas de assédio sexual realizadas no ambiente universitário (ALMEIDA, 2022; SÁ; FOLRIANI; RAMPAZO, 2017; TEIXEIRA; RAMPAZO, 2017).

Rocha *et al.* (2022), ao analisarem alguns processos administrativos disciplinares e ouvirem algumas vítimas, observaram uma dinâmica recorrente no assédio sexual dentro das universidades:

é possível perceber determinados padrões utilizados pelos agressores na escolha das assediadas, nas estratégias de aproximação, bem como as abordagens e técnicas de assédio e constrangimento utilizadas: lançam mão da relação hierarquicamente superior para gerar e criar respeito, admiração, confiança e empatia, que serão utilizadas futuramente para as investidas; elogiam a vítima fazendo-a acreditar que possui um potencial intelectual e de trabalho diferenciado, e quando não correspondido nas investidas e assédios frequentes, esse potencial é brutalmente desconstruído, voltando-se para o extremo oposto: desqualificação intelectual, calúnia, ataque à sua origem sociocultural, étnico-racial etc. Isso quando as vítimas não são acusadas, por meio de assédio moral, de consumo de drogas, promiscuidade, perseguição, invertendo a posição e se tornando a vítima (ROCHA et al, 2022, p. 457).

Fuentes-Vasquez (2019) investigou práticas de discriminação e violência, dando destaque ao assédio sexual, em razão de gênero e orientação sexual em uma universidade colombiana, concluindo que o assédio sexual é um comportamento naturalizado e normalizado pela sociedade e, por isso, pode ser confundido com brincadeira ou sedução. E ressalta que, mesmo havendo regulamentações internacionais sobre o assunto desde a década de 1990, como a Convenção de Belém do Pará (1994) e a IV Conferência Mundial sobre a Mulher (realizada em Pequim, em 1995), que estendiam as ações de combate à violência contra as mulheres, incluindo o assédio sexual, aos ambientes educacionais, as universidades ainda dão pouca atenção à temática.

Esta tática de não interesse pelo assunto está relacionada ao “direito de não saber” que os homens apresentam em relação aos problemas vividos pelas mulheres (FELDTHUSEN, 1990; MINGO; MORENO, 2015). Este “direito de não saber” é apresentado pelos homens de várias formas: ignorando o que está acontecendo, mesmo após denúncias; não tratando como uma questão de gênero; encarando os casos como episódio isolado e individual; tratando com excesso de burocracia; adotando uma postura institucional defensiva ou como se a denúncia de assédio sofrida fosse um ataque a imagem da instituição (FELDTHUSEN, 1990; MINGO; MORENO, 2015).

Teixeira e Rampazo (2017) ressaltam que, assim como em outros ambientes, o assédio sexual na universidade necessita ser discutido para que seja desnaturalizado e, assim, as mulheres possam viver a academia de forma plena e segura. Fuentes-Vasquez (2019) reforça que a invisibilidade do assédio sexual na academia deve ser superada, pois esta invisibilidade ocorre apenas como acobertamento do comportamento do assediador, já que para as mulheres assediadas, o assédio é real, humilhante, fere sua dignidade e integridade.

Almeida (2022) argumenta que debater o assédio sexual na vida universitária é desvelar práticas machistas, racistas e preconceituosas naturalizadas e normalizadas, e, ao mesmo tempo, lutar para que o acesso das mulheres à academia seja garantido e ampliado. Enquanto Hiner e Lopez Dietz (2021) afirmam que, para que haja justiça reparadora às mulheres, é necessário que, além de punir os assediadores, as instituições repensem o espaço de estudo e trabalho na universidade a partir de uma perspectiva ética e feminista, repensando a situação das mulheres na academia.

Depois de pontuarmos as principais discussões em torno do tema assédio sexual no âmbito universitário, partiremos para o debate do que as pesquisas trazem quanto ao baixo número de denúncias de assédio sexual e porque, mesmo diante das dificuldades, precisamos quebrar o silêncio e combater este mal.

2.3.1 A dificuldade em denunciar e a importância de quebrar o silêncio

Nesta seção, abordamos discussões que apontam o porquê de as mulheres terem dificuldade de denunciarem os assédios sofridos. Em contraponto, apresentamos debates sobre os impactos e importância de quebrar o silêncio sobre os assédios sexuais ocorridos.

A pesquisa do Instituto Avon e Data Popular aponta que 63% das mulheres que participaram da sua pesquisa, ao sofrerem algum tipo de violência no ambiente universitário, decidiram por não reagir à violência. No entanto, 95% das mulheres entrevistadas esperam que as universidades criem mecanismos de punição aos responsáveis por realizar violência contra as mulheres na academia. E 78% destas mulheres gostariam que as universidades dispusessem de aulas com tema de violência contra as mulheres (INSTITUTO AVON E DATA POPULAR, 2015).

As mulheres, por vezes, desistem de denunciar por sentirem que este processo é cansativo, vergonhoso, que será malsucedido e até perigoso (MINGO; MORENO, 2015). Esses sentimentos

são frutos do sexismo institucionalizado que opera de diversas formas para silenciar as mulheres. Desencorajar a denúncia é uma dessas formas, pois, assim, a instituição pode tratar aquele caso como algo ocasional e isolado, garantindo o “direito de não saber” e perpetuando a “ignorância cultivada” dos grupos privilegiados (MINGO; MORENO, 2015).

Santos (2018) aponta que as mulheres, vítimas do assédio sexual, com medo de denunciar e sofrerem represálias se calam, e se sentem sozinhas, abandonadas, desamparadas. Fuentes-Vasquez (2019) complementa que, por se tratar de um comportamento invasivo e indesejado, produz na vítima um desconforto, insegurança e medo. Gamboa-Solis (2019) acrescenta o poder paralisante da subjetividade que esse tipo de violência tem, deixa as vítimas inibidas, com vergonha e medo.

Alguns autores (FARANCENA *et al.*, 2020; MINGO; MORENO, 2015) apontam para a dificuldade de denunciar devido à máxima: “será a palavra dele contra a minha”, que ocorre quando o assédio sexual é velado, seja porque fica na linha tênue da brincadeira, paquera (FARANCENA *et al.*, 2020), seja pela dificuldade de se conseguir provas do assédio (MINGO; MORENO, 2015; TEIXEIRA E RAMPAZO, 2017).

O perfil dos assediadores no âmbito universitário é, conforme apontam Rocha *et al.* (2022, p. 458), “um perfil muito distinto daquele que se espera ou que se imagina de um criminoso comum”. Neste espaço, o assediador pode ser um colega de sala, de trabalho (no caso das trabalhadoras da educação), um professor, ou seja, alguém de seu círculo social, muitas vezes com o mesmo nível socioeconômico e cultural, ou até maior. O que também faz com a vítima seja desacreditada, ou digam que está exagerando, visto que o acusado é alguém considerado de prestígio em seu meio (ROCHA *et al.*, 2022).

Fukuda (2012) explana sobre como as mulheres, ao denunciarem o assédio sexual, tem seu comportamento e postura questionada, a ponto de duvidarem de si mesmas, levando muitas vítimas a evitarem o confronto direto e utilizarem de outros subterfúgios para evitar novos casos de assédio, para escaparem de ter suas vidas expostas e julgada. Teixeira e Rampazo (2017) relembram o caso de uma doutoranda da UFSCar que, ao denunciar seu orientador, recebeu várias mensagens de apoio, mas, também, de questionamentos se não seria exagero da parte dela ou até se poderia ter se “oferecido” ao professor.

Nesta mesma direção, Mingo e Moreno (2015) detalham como ocorre o silenciamento das mulheres vítimas de assédio: culpando as vítimas pelas roupas que vestem, como falam, olham,

se comportam perante os assediadores; naturalizando a objetificação das mulheres para satisfação do desejo incontrolável dos homens; banalizando o sentimento das vítimas perante o ocorrido, como se elas estivessem fazendo “tempestade em copo d’água”; apresentando excesso de burocracia no processo de denúncia e dificultando a vida acadêmica da denunciante. Essa omissão, descaso e excesso de burocracia para denunciar Almeida (2022) chama de violência institucional.

Algumas autoras (GAMBOA-SOLIS, 2015; ALMEIDA, 2022; ROCHA et al, 2022) destacam que o assédio sexual é causador de evasão acadêmica e desistência de seguir carreira nesta área. Isto ocorre tanto como forma de evitar o assediador e novos episódios de assédio, como em decorrência de um processo de denúncia malsucedido, permeado pela violência institucional acima relatada (ALMEIDA, 2022). Almeida (2022) complementa que, além da desistência acadêmica, um protocolo de denúncia mal elaborado pode gerar adoecimentos sucessivos, quadros de doenças autoimunes, depressão, suicídio, entre outros prejuízos.

Quando o assédio sexual é ocasionado por um docente, é ainda mais difícil realizar a denúncia, pois a instituição “não tem como garantir que o professor acusado não retalie posteriormente afetando a carreira daquela aluna que o acusou” (ALMEIDA, 2022, p. 204), como o caso relatado por Mingo e Moreno (2015), no qual a aluna foi acusada de plágio após recusa às investidas de seu orientador, e, mesmo com várias provas do assédio e da difamação, a vítima recebeu pouco apoio institucional, além de questionamentos de sua verdadeira intenção ao denunciar o assédio sofrido.

Apesar de todos os desconfortos e dificuldades impostas no processo de denúncia, é necessário que os casos de assédio sexual continuem sendo debatidos e denunciados, pois “o silêncio serve à manutenção do *status quo* masculino e o assédio permanece funcionando enquanto limitador da presença das mulheres nos ambientes públicos” (CASTRO; ALMEIDA, 2021, p. 40). Teixeira e Rampazo (2017, p. 1221) complementam afirmando que os assédios sexuais que acontecem nas universidades “perpetuam relações de poder que significam não lugares para as mulheres, ou pertenças simbólicas a estes espaços em condição sexualmente objetivada”. Rocha *et al.* (2022) reforçam que a ausência de denúncia e de apuração do assédio gera um ciclo de impunidade que pode suceder em novas vítimas, pois os assediadores sentem seus atos legitimados pela instituição e sociedade.

Portanto, para Teixeira e Rampazo (2017), é necessário que as denúncias e debates sobre o assédio sexual na academia continuem ocorrendo para que, assim, as mulheres possam ocupar as universidades de forma plena, sem que seus corpos sejam sexualmente objetificados. Santos (2018, p. 314) completa que, para “erradicar o assédio sexual pressupõe conhecê-lo nas minúcias, expô-lo e denunciá-lo à sociedade, tornando-o, dessa forma, relevante, conhecido, debatido, combatido, do que se pretende tirá-lo da invisibilidade e da indiferença em que se perpetua, se alimenta, se propaga e continua fazendo vítimas impunemente”. Mingo e Moreno (2015) reforçam que, para que o ato de denunciar seja mais ou menos bem-sucedido, dependerá da disposição de combater a cultura do silenciamento de todos os atores envolvidos: a instituição e os sujeitos que a constituem.

Almeida (2019), ao falar das campanhas realizadas em redes sociais on-line pela ONG Think Olga, aponta que, ao quebrar o silêncio e falar sobre algo que antes envergonhava, é algo libertador e empoderador, um alívio. Contudo, a autora destaca que o apoio recebido pelas mulheres e o fato de se encontrarem na fala de outras mulheres foi algo que as deixava ainda mais forte e mais próximas da cura, e as instigava a mudar a “cultura do estupro”.

A “cultura do estupro” pode ser compreendida, conforme Almeida (2019), como a naturalização da ideia machista de que o desejo homem heterossexual ao ver uma mulher bonita é incontrolável. E de que, ao fazer um “elogio”, cantada ou assobio, as mulheres deveriam se sentir felizes por serem reconhecidas como objeto de desejo.

Mingo e Moreno (2015), ao discutirem a violência de gênero nas universidades, dando destaque ao assédio sexual, também ressaltam a importância do apoio de outras mulheres, familiares, grupos feministas e colegas de turma para que as vítimas de assédio sexual superem a culpa e a tristeza e passem ao estágio de indignação e enfrentamento da situação. Assim, podemos concluir que, para que a vítima tenha força de denunciar, é necessário apoio, antes, durante e depois do processo de denúncia.

Após compreendermos os mecanismos que dificultam a ação de denunciar um caso de assédio sexual e reforçar a importância de romper com o silêncio que o machismo perpetua, apresentaremos, na próxima seção, as ações para incentivo e acolhimento de denúncias de assédio sexual nas universidades por todo o mundo e o que as pesquisas apontam como pontos positivos e melhorias a serem feitas nestes protocolos.

2.3.2 Protocolos de acolhimento de denúncias

Durante o levantamento bibliográfico para escrever esta seção, observamos que os protocolos de acolhimento de denúncias e investigação das universidades não se restringem ao assédio sexual, se estendendo a todas as violências de gênero (MINGO; MORENO, 2015; ROCHA et al, 2022; RODENAS; OLEA; ROLDAN, 2009). Isto é compreensível, considerando que o assédio sexual é apenas uma das formas de violência que as mulheres podem sofrer no ambiente acadêmico, havendo outras tão ou mais nocivas às mulheres que também necessitam ser combatidas, como o assédio moral, a desqualificação intelectual, agressão física, estupro, entre outras, todas com a mesma lógica machista, sustentadas pelo desequilíbrio das relações de poder (ROCHA *et al.*, 2022).

A falta de mecanismos bem estruturados de acolhimento de denúncias e de punição dos assediadores são motivos que levam muitas mulheres a ficarem em silêncio ao serem vítimas de assédio (GAMBOA-SOLIS, 2019). Portanto, ofertar protocolos de acolhimento de denúncia, com ampla divulgação de como fazê-lo, com pessoas bem qualificadas para atender as vítimas e com respostas adequadas aos danos causados, se faz importante ferramenta para erradicação do assédio sexual nas universidades (ALMEIDA, 2022; CASTRO; ALMEIDA, 2021; ROCHA *et al.*, 2022). Pois, como lembra Rocha *et al.* (2022, p. 447), a “ausência de formalização e, conseqüentemente, da apuração dos fatos acaba gerando um ciclo de impunidade que se perpetua fazendo novas vítimas”.

Apesar de não serem numerosos, os artigos que dissertam de alguma forma sobre os protocolos de acolhimento de denúncia trazem alguns pontos relevantes para a discussão desta pesquisa. No Chile, por exemplo, segundo Hiner e Lopez Dietz (2021), em 2016, o Ministério da Educação daquele país publicou um documento chamado “Protocolos contra el acoso sexual en Educación Superior: Sugerencias para su elaboración”, dando direcionamento de como as universidades podem implementar políticas de acolhimento de denúncia e investigação de assédio sexual, bem como de prevenção ao assédio e outras violências de gênero. As autoras ressaltam que este documento é fruto de pressão de grupos feministas que denunciaram inúmeros casos de violência de gênero no âmbito universitário.

Até novembro de 2017, somente sete, de sessenta universidades do Chile haviam se comprometido com a causa e implementado protocolos, que, no caso daquele país, podem incluir ações de prevenção, mecanismo adequados para denúncia e de investigação de assédio sexual,

além disso, estes protocolos podem se estender a outras violências de gênero (MUÑOZ-GARCÍA; FOLLEGATI; JACKSON, 2018). Segundo Muñoz-García, Follegati e Jackson (2018), há três limitações em comum nas políticas destas instituições: a) são restritivas na compreensão de assédio sexual; b) são reativas, já que não incluem ações preventivas; e c) individualistas, pois consideram cada denúncia como algo único, sem atentar para as relações assimétricas de poder que são perpetuadas pelas instituições. Isto torna os protocolos insuficientes para a erradicação do assédio sexual.

Almeida (2022, p. 205) pontua que, assim como no Chile, no Brasil não há muitas universidades “com mecanismos formais e órgãos adequados ao acolhimento da vítima e bom atendimento dos casos - embora seja notável que tem crescido a preocupação com o tema nos últimos anos”. Assim sendo, a maioria dos casos de assédio sexual é resolvido de maneira informal, como troca de orientador (em casos que o orientador é o assediador), mas que nem sempre garantem a segurança da vítima. E quando estas denúncias são formalmente investigadas, são através de sindicâncias e processos administrativos morosos e que não asseguram sigilo e preservação da vítima.

Rocha *et al.* (2022) explicam que, no Brasil, as universidades públicas devem seguir a Lei nº 8112/90, que, dentre outros assuntos, versa sobre os procedimentos administrativos disciplinares (PAD) na averiguação de casos de assédio sexual. Isto dificulta a criação de protocolos próprios para assédio sexual com “formas não violentas de apuração das denúncias, juntamente com a aplicação de sanções ou punições aos agressores” (ROCHA *et al.*, 2022, p. 459).

Almeida (2022) aponta outros aspectos das sindicâncias e processos administrativos que considera serem inadequados como mecanismo de acolhimento de denúncia e averiguação de violência de gênero: o fato de a denunciante ser tratada como testemunha, não como vítima; de a instituição ser considerada parte interessada; as violências de gênero, incluindo o assédio sexual, serem consideradas “infração disciplinar”. A autora ressalta que esta forma de conduzir coloca a instituição como a figura que foi prejudicada, desconsiderando a necessidade da denunciante, que é verdadeiramente a vítima, de reparação pela agressão sofrida.

Apesar desses entraves trazidos pela legislação brasileira, a UFJF, segundo Rocha *et al.* (2022), tentou encontrar um mecanismo que preservasse a vítima, sem que ela precisasse se expor, então foi criada uma Ouvidoria ligada à Diretoria de Ações Afirmativas. Desta forma, a

denunciante poderia receber acolhimento e escuta especializada, com acompanhamento e fortalecimento da vítima, e a instituição poderia propor políticas mais bem direcionadas para o combate de assédio e outras violências sofridas pelas mulheres dentro do espaço universitário.

No entanto, para que esse mecanismo tivesse sucesso, foi necessário dialogar com movimentos sociais, coletivos de mulheres e LGBTQIAPN+, além de docentes e pesquisadores/pesquisadoras de temas relacionados à violência de gênero, e, posteriormente, com toda a comunidade acadêmica, para traçar melhores formas de acolhimento às vítimas e organização do trabalho da Ouvidoria (ROCHA *et al.*, 2022).

Freitas (2001, p. 14) afirma que as “organizações são intrinsecamente espaços de comportamento controlado e é do seu absoluto interesse coibir atitudes que possam prejudicar o seu melhor rendimento e a sua imagem”, portanto, as instituições teriam interesse em criar mecanismos inibitórios de assédio sexual. No entanto, Gamboa-Solis (2019) faz uma ressalva sobre os protocolos de investigação de denúncias de assédio sexual: tais protocolos não podem existir apenas como “rótulos” para uma universidade socialmente responsável; e que, para que esses realmente atinjam seus objetivos, são necessárias mudanças na cultura institucional, ou seja, a universidade não pode ser a reprodução social da cultura machista e patriarcal que opera na nossa sociedade.

Algumas autoras (ALMEIDA, 2022; GAMBOA-SOLIS, 2019) debatem o insucesso dos protocolos de denúncia e investigação de assédio sexual e apontam a presença de homens frente a estes mecanismos como sendo um desses fatores de insucesso. Gamboa-Solis (2019) afirma que os homens sentem seu poder e domínio ameaçados pelas mulheres que não aceitam e não se calam mediante a violência sofrida no ambiente universitário. Almeida (2022) explica que, no Brasil, as punições após investigação de assédio sexual (assim como as demais sindicâncias e procedimentos administrativos disciplinares) não são decididas pelas comissões de investigação, mesmo que tenham pessoas altamente qualificadas, mas, sim, pela direção da faculdade ou reitoria da universidade. E, para “não criar constrangimentos entre colegas, a maior parte das vezes as punições não são aplicadas ou são aquelas mais leves (como uma advertência ou suspensão temporária). Entre colegas homens, especialmente em lugares de alta hierarquia acadêmica, é difícil punir um colega por ser “paquerador”, dizem alguns docentes” (ALMEIDA, 2022, p. 209).

Outro ponto relevante a ser discutido é a definição de consentimento, pois, conforme destacado por Almeida (2022), em ambientes com estruturas hierárquicas, típicas de culturas patriarcais, não há como se falar em consentimento “livre” e “autônomo”, devido às desigualdades de poder. O medo das consequências para sua vida acadêmica faz com que as mulheres, principalmente na condição de estudante, tentem outras formas de demonstrar seu desinteresse sem que o assediador se sinta ofendido. Muñoz-García, Follegati e Jackson (2018) esclarecem que, ao pensar o consentimento através da binaridade “sim” e “não”, ignoramos as relações de poder advindas da hierarquia ou de gênero. Por tanto, como aponta Almeida (2022), nestes casos deve-se atentar para a falta de reciprocidade no interesse sexual.

Muñoz-García, Follegati e Jackson (2018) apontam alguns aspectos que devem ser considerados na construção de um protocolo contra assédio sexual: a) conter a definição de assédio sexual; b) conter a definição de violência sexual; c) considerar medidas de prevenção contra assédio; d) elencar medidas de acompanhamento; e) propiciar medidas de proteção à vítima; f) composição da equipe de averiguação com formação em gênero.

Sobre a capacitação da equipe que conduz as sindicâncias investigatórias, procedimento utilizado pelas instituições públicas brasileiras, Almeida (2022) enfatiza que presença de pessoas especialistas na temática de questão de gênero foi essencial para que o resultado da investigação trouxesse resultados positivos aos olhos das denunciantes que acompanhou. Pois, como reforçado por Rocha *et al.* (2022, p. 449), o “desconhecimento e ausência de formação em relações de gênero e sexualidade de gestores e docentes responsáveis pela apuração, acabam consolidando estruturas que revitimizam as mulheres e as expulsam da universidade”.

Aguilar Ródenas *et al.* (2009) levantaram as principais medidas tomadas por universidades de prestígio mundial para incentivo à denúncia e erradicação de violência de gênero no âmbito dessas instituições. Considerando que o assédio sexual é uma violência de gênero, essas medidas podem ser aproveitadas pelas universidades brasileiras para construção de protocolos de acolhimento de denúncias de assédio sexual, como, por exemplo, criar guias ou folhetos com definição do que é assédio sexual, pois, assim, a vítima poderá reconhecer a violência sofrida; quais serviços poderá recorrer caso seja assediada e qual o posicionamento da instituição quanto a este, bem como outros tipos de violência. Ou criar grupos de discussão, oficinas ou cursos com discentes para que possam reconhecer casos de assédio sexual e como reagir a essas situações.

Neste sentido, Muñoz-Garcia, Follegati e Jackson (2018) trazem a seguinte preocupação: a construção da definição de assédio sexual no âmbito universitário deve abarcar todos os tipos de vulnerabilidade em termos de gênero, sexualidade, classe, raça, etnia, entre outros. Portanto, é necessária a participação de pessoas de diferentes experiências e perspectivas para a elaboração dessa definição de modo a contemplar todos os aspectos que sustentam esta violência.

Antes de encerrar esta seção, apresenta-se o posicionamento de Castro e Almeida (2021) sobre o tema, que nos faz refletir sobre a real função de um protocolo de acolhimento de denúncias realmente voltado com o bem-estar das mulheres.

Apesar de não acreditar que a legislação seja uma solução definitiva para o problema exposto, ela termina por forçar, ainda que lentamente, uma mudança social por meio da coerção. Evidentemente, é revigorante imaginar uma sociedade que não necessite da imposição para que a violência não ocorra, mas, enquanto tal situação é utópica, é preciso que se ocupe em garantir que as mulheres estejam seguras para um dia desfrutar desse cenário (CASTRO; ALMEIDA, 2021, p. 56-57).

Ou seja, conforme vimos nesta seção, o debate deve ir além do processo de denúncia-punição, devendo abranger a supressão da discriminação de gênero, do machismo estrutural e do patriarcado institucional. Porém, enquanto o mundo não estiver livre da violência de gênero, as instituições de ensino superior devem ofertar mecanismos de denúncia com efetivo acolhimento às vítimas, sem que essas sofram violências institucionais, e punição aos assediadores. Pois, como afirma Aguilar Ródenas *et al.* (2009, p. 93, tradução nossa): “quando as instituições colocarem em prática as medidas para que as mulheres percam o medo de denunciar a violência de gênero que sofremos e quando não for assustador pesquisar sobre essas questões, teremos universidades não apenas menos machistas, mas também mais científica e humana”.

E, assim, encerramos o referencial teórico desta pesquisa, após levantarmos o debate em torno da definição de assédio sexual e sobre os aspectos culturais que resultam neste fenômeno; a relevância dos grupos e movimentos feministas para os avanços e conquistas na luta contra o assédio sexual, dentro e fora da academia; como se dá o assédio sexual dentro das universidades, o processo de silenciamento das mulheres e a importância de superá-lo, e, por último, os protocolos de acolhimento de denúncias de assédio sexual dentro das universidades. Apresentaremos, na próxima seção, os procedimentos metodológicos que serão utilizados para a realização desta pesquisa.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta seção é dedicada à apresentação dos procedimentos metodológicos que foram utilizados na condução desta pesquisa. Apresentaremos a classificação da pesquisa, as técnicas de coleta de dados, bem como a técnica de análise de dados, que foi a análise de conteúdo.

Ressalta-se que esta pesquisa, antes de sua execução, foi avaliada pelo Comitê de Ética da Universidade Federal de Uberlândia-UFU e obteve parecer favorável em janeiro de 2023, considerando as Resoluções Éticas Brasileiras. O projeto de pesquisa tramitou na plataforma Brasil e está registrado com Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) nº 64407722.0.0000.5152.

3.1 Tipo da pesquisa

Nesta seção, descrevemos os procedimentos da pesquisa quanto à abordagem do problema, estratégia, natureza e ao objetivo.

Para lograr êxito no objetivo desta pesquisa, foi utilizada a abordagem de natureza qualitativa, pois é a mais apropriada quando fazemos a interpretação de uma realidade social (BAUER; GASKELL; ALLUM, 2002), neste caso, o acolhimento de denúncias de assédio sexual nas universidades públicas federais brasileiras. A opção pela abordagem justifica-se também pela definição de Creswell (2010, p. 26), para quem uma pesquisa de abordagem qualitativa é “um meio para explorar e para entender o significado que os indivíduos ou os grupos atribuem a um problema social ou humano”; assim como Duarte (2004), que alerta para o fato de que não é o método de coleta de dados que define a abordagem da pesquisa, mas, sim, o referencial teórico utilizado para elaboração do objetivo e para análise do material coletado no campo de pesquisa.

Quanto à estratégia de pesquisa, entende-se que o estudo de caso é o mais adequado nesta situação, pois, de acordo com Yin (2001), o estudo de caso é melhor empregado quando o problema de pesquisa tiver a forma de “como” e/ou “por que”, não houver controle dos eventos comportamentais e o objeto da pesquisa for um acontecimento atual.

Esta pesquisa é de natureza aplicada, pois, segundo Silva e Menezes (2005), apresenta interesse de aplicação prática, ou seja, seus resultados podem ser aplicados na solução de problemas que ocorrem em uma determinada realidade. Desta forma, os resultados alcançados

poderão ser utilizados pelos gestores das universidades públicas brasileiras como fontes de informação e conhecimento, visando subsidiar a implementação de políticas de acolhimento de denúncias de assédio sexual ocorridos na universidade.

3.2 Corpus de pesquisa

Ao propor o estudo de caso como método de investigação científica, Yin (2001) argumenta que o uso de mais de uma fonte de evidência é um dos princípios que sustenta esse método, e se faz necessário para validação do constructo e dá confiabilidade para a pesquisa. Este princípio tem como fundamento lógico a triangulação de evidências, no qual uma informação se confirma em mais de uma fonte de dados (YIN, 2001).

Assim sendo, para garantir a triangulação de evidências apontada por Yin (2001), o *corpus* de pesquisa foi composto por dois procedimentos: análise documental e entrevista. Para Lakatos e Marconi (2003, p. 174), na análise documental, a “fonte de coleta de dados está restrita a documentos, escritos ou não, constituindo o que se denomina de fontes primárias”. Neste caso, a análise documental foi realizada a partir do levantamento e análise de normas, legislações e orientações que a organização dispõe sobre acolhimento de denúncias de assédio sexual.

Para Gaskell (2002), a entrevista é a técnica que permite compreender crenças, atitudes e motivações em relação ao determinado contexto social, ou seja, a compreensão do mundo dos participantes da pesquisa é indispensável para a pesquisa qualitativa realizada através de entrevista. Desta forma, nesta pesquisa, foi realizada entrevista com os profissionais que recebem e atuam no recebimento de relatos e denúncias de assédio sexual na universidade em questão.

3.2.1 Instituição pesquisada

Antes de versar sobre a instituição pesquisada, destacamos que a universidade autorizou, através do gabinete da reitoria, a realização da pesquisa, no entanto, utilizaremos um nome fictício, Universidade Federal do Norte – UFN, para fins de não identificação da instituição.

A universidade pesquisada situa-se na região Norte do Brasil, sendo composta por 8 *campi*, sendo um na capital do estado e os demais em 7 outras cidades no interior do estado. De acordo com o Relatório de Gestão 2021 da UFN, essa universidade disponibiliza 69 cursos de graduação e 50 cursos de pós-graduação, sendo 23 especializações, 22 mestrados e 05 doutorados.

Em 2021, a instituição teve 11.258 discentes cursando alguma graduação e 9.058 discentes nos cursos de pós-graduação. A universidade desenvolveu, em 2021, 183 ações de extensão (que atingiu 66.881 pessoas), teve 251 grupos de pesquisa certificados, 90 projetos de pesquisa em andamento e outros 65 concluídos. Para dar conta desta realidade, a UFN conta com 825 docentes, 469 técnicos administrativos, 28 estagiários e 212 terceirizados.

Em pesquisa realizada entre 27/06 e 01/07/2022 nos boletins de serviço da instituição verificamos que, dos 190 cargos de gestão disponíveis na universidade, 83 são ocupados por mulheres, 37 docentes e 46 técnicas administrativas. Os demais cargos de gestão são compostos por 58 docentes homens e 44 técnicos administrativos. E ainda há 5 cargos sem nomeação.

Entre os técnicos administrativos e técnicas administrativas, há certo equilíbrio entre os ocupantes de cargos de gestão. No entanto, entre docentes, há mais homens do que mulheres nestes cargos, e essa diferença ocorre nas nomeações de Função Comissionada de Coordenação de Curso (FCC): 26 docentes mulheres e 41 docentes homens. As FCC's devem ser ocupadas exclusivamente por profissionais da carreira docente e é o cargo de gestão que tem maior proximidade com os estudantes, tendo em vista que a principal atribuição deste cargo é coordenar os cursos de graduação e pós-graduação da instituição.

Em fevereiro de 2023, a Ouvidoria da UFN contava com três servidores, sendo um docente (Ouvidor-Chefe), um administrador e uma administradora, todos lotados na capital do Estado. Assim sendo, nenhum dos campus do interior ofertava a possibilidade de formalização presencial de denúncia de assédio sexual mediante Ouvidoria. Quanto a escolaridade dos profissionais: um graduado, um especialista e um doutor.

A Corregedoria-Seccional da instituição, com endereço na capital do Estado, em fevereiro de 2023, era composta por cinco servidores, todos da carreira técnico-administrativa, três técnicos em contabilidade e dois assistentes em administração, e todos do gênero masculino.

A Comissão de Ética é formada por seis servidores: três membros titulares e três suplentes. Em fevereiro de 2023, a composição da Comissão era de cinco mulheres e um homem; três servidores da carreira docente e três da carreira técnico-administrativo. São dois profissionais com conhecimento na área de psicologia, um na área de direito, um na área de enfermagem, um na área de administração e um na área de letras.

Na UFN há seis psicólogas e um psicólogo, sendo que destes duas são lotadas em campus do interior e os demais na capital. Em fevereiro de 2023 estes profissionais estavam atuando da

seguinte maneira: uma psicóloga atuava na área da psicologia organizacional, na área estratégica, e por vezes dava suporte a Corregedoria em casos de assédio (moral e sexual) ou de conflitos interpessoais; duas psicólogas atuavam com acompanhamento aos discentes da capital e algumas cidades do interior; uma psicóloga, lotada no interior, atuava com acompanhamento aos discentes de sua cidade de lotação e algumas cidades próximas. O psicólogo que atuava na área de gestão de pessoas encontrava-se em afastamento para participação em programa *strictu sensu*, assim como uma das psicólogas lotada no interior e eu.

A realidade de distribuição e atuação das quatro assistente social e do assistente social da UFN é que todas as mulheres estão lotadas na capital e um homem no interior, que atende os alunos do seu campus e outras cidades próximas. Já as assistentes sociais da capital atuam da seguinte maneira: uma na área de gestão de pessoas (atende todo os campi); uma no setor de assistência estudantil, que divide as demandas com o assistente social do interior; uma atua em atividades de extensão com o curso de psicologia; e uma está em cargo de gestão em atividade diversa da atuação direta do profissional de serviço social (e na época das entrevistas estava em licença maternidade).

3.2.2 Análise documental

Conforme exposto na seção 3.2, neste estudo de caso, utilizamos dois métodos de coleta de informações: a análise documental e entrevistas. Nesta seção, abordamos como foi realizada a análise documental, quais os documentos foram analisados e como foram obtidos.

A análise documental, também chamada de pesquisa documental (LIMA JUNIOR *et. al.*, 2021), tem como fonte de coleta de dados as fontes primárias, ou seja, documentos que não tiveram tratamento analítico (LAKATOS; MARCONI, 2003). Estes documentos podem ser escritos, como documentos de arquivos públicos, ou não, como fotografias (LAKATOS; MARCONI, 2003).

Conforme posto por Ludke e André (1986, p. 38), “(...) a análise documental pode se constituir numa técnica valiosa de abordagem de dados qualitativos, seja complementando as informações obtidas por outras técnicas, seja desvelando aspectos novos de um tema ou problema”. Neste caso, utilizamos a pesquisa documental como técnica complementar às entrevistas, para triangulação de dados, conforme orientado por Yin (2001).

Com o objetivo de analisar, através do aparato normativo, como a universidade está organizada para o atendimento as vítimas de assédio sexual, no acolhimento de denúncias e relatos de assédio sexual no âmbito da universidade, solicitamos a universidade pesquisada, por meio da plataforma Fala.BR, todas as normas, legislações e orientações (como manuais, pareceres, notas técnicas e orientativas etc.) que embasam o procedimento de acolhimento de denúncias de assédio sexual utilizados pela universidade.

O Fala.BR é a plataforma de acesso à informação disponibilizada pelo Governo Federal, desenvolvida pela Controladoria-Geral da União (CGU) e amparada pela Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, conhecida como LAI (Lei de Acesso à Informação) (BRASIL, 2022). A LAI garante aos cidadãos o acesso a toda informação pública, não havendo necessidade de motivação nos pedidos de informação, que podem ser feitos por qualquer pessoa jurídica ou física (BRASIL, 2020).

A resposta dada pela Corregedoria Seccional da instituição foi um documento de 03 (três) páginas citando os artigos das legislações que utilizam para os casos de assédio sexual e assédio moral. Vale ressaltar que em nenhum momento foi perguntado sobre assédio moral, mesmo assim a Corregedoria Seccional mencionou este tipo de assédio na resposta. No Quadro 3, apresentamos um resumo do que consta no documento produzido pela instituição.

Quadro 3 – Legislação utilizada pela UFN para casos de assédio sexual

Legislação	Artigos	Página do documento elaborado pela UFN
Constituição Federal (BRASIL, 1988)	Artigos 1º, 3º, 5º, 7º, 196 e 225	1 e 2
Lei nº 10.406/2002 - Código Civil (BRASIL, 2002)	Artigos 186 e 927	2
Lei nº 8.112/90 - conhecida como Estatuto do Servidor Público Federal (BRASIL, 1990)	Artigos 116 e 127	2
Decreto-Lei nº 2.848/1940 – Código Penal (BRASIL, 1940)	Artigos 122, 146, 147 e 216-A	2
Resolução CFM nº 2.183/2018 (CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA – BRASIL, 2018)	Artigo 2º	3
Guia Lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal (CORREGEDORIA-GERAL DA UNIÃO, 2023)	Documento completo	3

Fonte: Elaborado pela autora com base na resposta enviada pela Corregedoria Seccional da UFN.

No entanto, durante a fase de pré-análise, uma das etapas da análise de conteúdo, foi observada a ausência de algum documento que explicasse a atuação da Comissão de Ética e por isso foi incluída a Resolução nº 10, de 29 de setembro de 2008, que traz as normas de

funcionamento e de rito processual, delimitando competências, atribuições, procedimentos e outras providências no âmbito das Comissões de Ética dos órgãos e entidades do Poder Executivo Federal (COMISSÃO DE ÉTICA PÚBLICA, 2008).

3.2.3 Entrevistas

Além da análise documental, conforme apresentamos anteriormente, também fizemos entrevistas com servidores e servidoras, de diversas áreas, que estão em posições de, potencialmente, receber relatos ou denúncias de assédio sexual. O objetivo da realização das entrevistas foi compreender aspectos subjacentes que envolvam a dinâmica administrativa perante as denúncias de assédio sexual.

Ludke e André (1986) caracterizam a entrevista como uma das principais e mais básicas técnicas de coleta de dados nas ciências sociais, desempenhando papel importante na obtenção imediata da informação desejada. Para as autoras, a eficácia da entrevista está no fato de que ela permite que o entrevistador faça correções, esclarecimentos e adaptações para melhor compreensão do entrevistado, e, assim, atingir o objetivo da pesquisa.

Nesta pesquisa, empregamos a entrevista semiestruturada, que é aquela em que o entrevistador previamente elabora um esquema básico para seguir, no entanto, durante a entrevista poderá fazer as adequações que julgar necessárias para a boa condução da técnica (LUDKE; ANDRE, 1986). Para tanto, elaboramos um tópico-guia, baseado no referencial teórico, que foi a diretriz para o progresso da entrevista, mantendo o foco em torno do tema (GASKELL, 2002). O tópico-guia utilizado nesta pesquisa pode ser visualizado no Apêndice B desta dissertação.

Inicialmente, o planejamento era utilizar as plataformas de conferência online, como Google Meet e Microsoft Teams, para realizar as entrevistas, pois a universidade pesquisada está estabelecida na região Norte do Brasil e eu, a pesquisadora, encontrava-me na região Sudeste. No entanto, retornei ao Estado da UFN antes do início das entrevistas. Sendo assim, para os entrevistados/entrevistadas que estavam em cidades do interior, mantivemos o planejamento e realizamos as entrevistas pelo Google Meet. E para os que estavam na capital foi dada a opção da entrevista presencial ou por Google Meet, pois essas plataformas de conferência permitem interação em tempo real com os entrevistados, semelhante ao contato presencial, podendo ainda contar com a redução de custos devido não ocorrer deslocamento para o local da entrevista

(FERREIRA, 2020). Apenas uma entrevistada solicitou a entrevista presencial. Desta forma, tivemos 24 entrevistas realizadas pelo Google Meet, e, portanto, com áudio e vídeo gravado, e uma única entrevista apenas com áudio gravado. Esclarecemos que após a realização das entrevistas, todas foram transcritas pela pesquisadora para compor o *corpus* de pesquisa.

Para abordar as participantes e os participantes da pesquisa, foi enviado convite via e-mail e/ou telefone institucional encontrados nos websites da instituição pesquisada ou fornecidos pelo setor ao qual a participante ou o participante está vinculado. O envio do convite seguiu as orientações do Ofício Circular nº 2/2021/CONEP/SECNS/MS, portanto constou apenas um destinatário em cada e-mail.

No convite constava informações relevantes para a compreensão da participante e do participante quanto a sua participação e importância para a pesquisa, tais como o objetivo da pesquisa, o tempo de duração da entrevista (que era de aproximadamente 40 minutos), que poderia ser realizada via plataforma de conferência on-line ou presencialmente (se assim fosse possível), que antes da realização da entrevista enviaríamos o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, que em hipótese nenhuma seria obrigado a responder nenhuma pergunta, que poderia se retirar da pesquisa a qualquer tempo (mesmo após realização da entrevista), que o acesso as perguntas ocorreria somente após seu consentimento para participar da pesquisa, que a entrevista seria gravada e sua identidade preservada.

Após aceite para participar da pesquisa, se a participante ou o participante informasse o contato telefônico ou aplicativo de troca de mensagens, Whatsapp, passávamos a verificar o melhor dia e horário para entrevista e a melhor modalidade, se presencial ou por Google Meet, conforme conveniência da participante e do participante, respeitando o prazo limite para finalização da pesquisa.

Todas e todos os participantes que aceitaram participar da pesquisa assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, que se encontra no Apêndice A, e tiveram suas identidades preservadas, sendo seus nomes substituídos por nomes fictícios considerados neutros, ou seja, que podem ser utilizados por pessoas com qualquer identidade de gênero. Também poderá ser encontrado no Apêndice B o roteiro utilizado na entrevista.

Tanto a gravação das entrevistas quanto suas transcrições foram arquivados em dispositivo eletrônico local, com intuito de assegurar o sigilo e a confidencialidade das informações da participante e do participante da pesquisa, conforme preconiza o Ofício Circular

nº 2/2021/CONEP/SECNS/MS. No Quadro 4 tem-se um quadro-resumo com o tempo das entrevistas e número de páginas após as transcrições.

Quadro 4 – Quadro-resumo das entrevistas

Grupo de entrevistados	Identificação	Número de páginas - transcrição	Tempo de entrevista
Corregedoria Seccional	Cris	11	0:47:04
	Valdeci	13	0:54:18
	Lee	14	1:00:15
Comissão de Ética	Duda	14	0:50:25
	Muriel	11	0:40:59
	Jaci	10	0:45:49
Mulheres docentes em cargo de gestão	Kai	10	0:37:18
	Akira	14	0:49:22
	Guaraci	7	0:19:30
	Manu	7	0:25:24
	Aruna	11	0:48:41
	Ivis	7	0:23:28
	Dominique	13	0:42:42
	Kim	9	0:29:38
	Taylor	7	0:22:05
	Sam	14	0:48:08
	Iraci	7	0:25:29
Profissionais de psicologia e serviço social	Francis	9	0:35:28
	Gabi	6	0:22:18
	Rafa	4	0:14:17
	Val	5	0:14:22
	Ali	9	0:31:53
	Dani	8	0:33:03
Ouvidoria	Edir	12	0:52:12
	Darci	16	0:54:48
Total		248	15:28:56

Fonte: Elaborado pela autora com base nas entrevistas e transcrições realizadas.

Gaskell (2002) reforça que quaisquer que sejam os critérios para seleção dos entrevistados, eles devem ser bem especificados na descrição do método de pesquisa. Portanto, a partir daqui, serão detalhados os motivos e quem fez parte do *corpus* da pesquisa, a partir das entrevistas.

Os participantes da pesquisa são servidores e servidoras da UFN, divididos em cinco grupos: equipe da corregedoria seccional; membros da Comissão de Ética; equipe da Ouvidoria, servidoras docentes que se encontram em cargo de gestão; e o último grupo engloba os psicólogos, psicólogas e assistentes sociais.

Inicialmente foi pensado apenas quatro grupos. A equipe da Ouvidoria não havia sido planejada, mas ao entrevistar os demais servidores e servidoras, foi percebido que a Ouvidoria tem papel relevante na formalização das denúncias de assédio sexual na UFN. Durante as

entrevistas e análise documental, foi observado que a Ouvidoria, através de atendimento presencial ou da Plataforma Fala.BR – Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação, é a porta de entrada da formalização de denúncia de assédio sexual (CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO, 2023).

Os primeiros servidores convidados para as entrevistas foram as psicólogas e assistentes sociais, tanto os que atendem discentes quanto os servidores (docentes e técnicos administrativos em educação). Estes foram os primeiros a receberem os convites devido a facilidade de acesso a estes profissionais. E sua importância se dá em virtude de que o acompanhamento das vítimas de assédio sexual se dá em núcleos de apoio ao estudante (ADRIÃO *et al.*, 2022) que geralmente são compostos por profissionais da psicologia e serviço social.

Logo em seguida, foram enviados convites para os servidores que compõem a equipe da Corregedoria Seccional da universidade pesquisada e os membros titulares da Comissão de Ética. Os profissionais da Corregedoria se tornam relevantes para a pesquisa, pois são eles os responsáveis por instaurar as sindicâncias e procedimentos administrativos disciplinares, que são os meios de averiguação e punição de denúncias de assédio sexual, entre outras irregularidades disciplinares, cometidos por servidores ou empregados públicos no exercício de sua função (MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO, 2018).

A entrevista com os membros desta Comissão de Ética se fez importante porque, de acordo com o II, do art. 7º do Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007, compete à Comissão de Ética “c) apurar, mediante denúncia ou de ofício, conduta em desacordo com as normas éticas pertinentes” (BRASIL, 2007).

Almeida (2022) aponta que o corpo docente é o *locus* de ocorrência do primeiro pedido de ajuda por parte das discentes, por esta razão, se entendeu necessário ouvir também estes agentes que estão na ponta, no dia a dia com o corpo discente. No entanto, compreendemos, a partir da experiência de Almeida (2022) e Rocha *et al.* (2022), que o primeiro pedido de auxílio não é feito a qualquer docente, geralmente as professoras são as primeiras a serem procuradas, pois estas, na condição de mulheres, também são vítimas do machismo entranhado no mundo acadêmico (TEIXEIRA; RAMPAZO, 2017).

Assim sendo, para esta pesquisa, se fez importante ouvir as docentes que se encontram em alguma função gestora e continuam exercendo a docência em sala de aula. Estas docentes são relevantes para a pesquisa porque: 1) são mulheres, logo, são vítimas potenciais da cultura

machista da instituição; 2) são docentes, e, por vezes, as primeiras as serem procuradas por alunas vítimas de assédio sexual; 3) conhecem, em virtude do seu trabalho como gestoras, as burocracias da instituição, e, portanto, podem apresentar opiniões e impressões importantes quanto ao aparato administrativo para acolhimento de denúncias de assédio sexual.

Quanto aos critérios de exclusão, não entrevistamos: a) aqueles que passaram a compor um dos grupos de entrevistados há menos de seis meses, pois entendemos que este tempo é o mínimo necessário para que haja experiências significativas à pesquisa; b) aqueles que estiveram afastados de suas atividades laborais por mais de 30 dias, por exemplo, para licença para tratamento de saúde, afastamento para cursar mestrado ou doutorado, licença para capacitação, licença em decorrência do período eleitoral, entre outros, porque aguardar o retorno as atividades inviabilizaria o conclusão da pesquisa em tempo hábil. No Quadro 5 consta o comparativo de profissionais em cada grupo, os que foram convidados a participar da pesquisa, após aplicados os critérios de exclusão, e os que aceitaram ser entrevistados

Quadro 5 - Quantidade de entrevistadas e entrevistados divididos por grupo de atuação

Grupo de entrevistados	Número de profissionais por categoria	Número de convites enviados	Número de entrevistados
Equipe da Corregedoria Seccional	5 profissionais	4 profissionais	3 profissionais
Comissão de Ética	3 membros titulares e 3 membros suplentes	3 membros titulares e 1 membro suplente	3 membros titulares e 1 membro suplente ³
Mulheres docentes em cargo de gestão	22 mulheres docentes encontram-se em cargo de gestão	22 mulheres docentes em cargo de gestão	11 mulheres docentes em cargo de gestão
Profissionais de psicologia e serviço social	1 psicólogo, 6 psicólogas e 4 assistentes sociais ⁴	4 psicólogas e 4 assistentes sociais	4 psicólogas e 2 assistentes sociais
Ouvidoria	3 profissionais	2 profissionais	2 profissionais

Fonte: Adaptado do site da UFN e do Portal da Transparência do Governo Federal.

3.3 Análise dos dados

Para esta pesquisa, utilizamos como técnica para análise dos dados, a análise de conteúdo, conforme proposto por Bardin (2011).

De acordo com Bauer (2002, p. 190), análise de conteúdo é “um método de análise de texto desenvolvido dentro das ciências sociais empíricas” que visa “produzir inferências de um

³ O membro suplente da Comissão de Ética também compôs o grupo de Profissionais de psicologia e serviço social. Portanto o número total de entrevistas é 25, pois uma mesma pessoa compôs dois grupos.

⁴ A instituição conta com mais assistentes sociais, no entanto estão em atividades diferentes daquela de interesse da pesquisa.

texto focal para ser contexto social de maneira objetivada” (BAUER, 2002, p. 191), ou seja, com procedimentos sistemáticos, metodicamente explícitos e replicáveis.

Bardin (2011, p. 52) argumenta que a “análise de conteúdo é a manipulação de mensagens (conteúdo e expressão desse conteúdo) para evidenciar os indicadores que permitam inferir sobre uma outra realidade que não a da mensagem”, e, para isto, são necessárias três etapas: a pré-análise; a exploração do material e; o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação.

A fase de pré-análise consiste em organizar, de maneira sistemática, o material que comporá o *corpus* de pesquisa (SILVA; FOSSÁ, 2015; SOUSA; SANTOS, 2020). Para tanto é necessário fazer: a) leitura flutuante – primeiro contato com os textos que serão analisados; b) escolha dos documentos para definição do *corpus* da pesquisa, que no caso desta pesquisa foram os documentos indicados pela Corregedoria Seccional em resposta a solicitação feita pelo Fala.Br, Resolução nº 10, de 29 de setembro de 2008 e transcrições das 25 entrevistas; c) formulação de objetivos; e d) elaboração de indicadores (SILVA; FOSSÁ, 2015). E deve seguir as seguintes regras: a) exaustividade – todos os documentos precisam ser lidos e (pré) analisados nesta fase; b) homogeneidade - os documentos devem permitir comparação e aproximação; c) pertinência – os documentos devem trazer significados correlatos aos objetivos da pesquisa (SOUSA; SANTOS, 2020).

Antes da coleta dos dados, ou seja, antes de solicitar os documentos à instituição e realizar as entrevistas, acreditava-se que as legislações que embasam o procedimento de acolhimento de denúncias de assédio sexual utilizados pela universidade pesquisada nos seriam úteis para conhecer como a universidade está organizada para o atendimento às vítimas de assédio sexual. Enquanto as entrevistas auxiliariam na compreensão dos aspectos subjacentes que envolvem a dinâmica administrativa perante as denúncias de assédio sexual. No entanto, quando na definição do *corpus* da pesquisa, percebemos que os documentos traziam pouca informação para conclusão dos objetivos e assim as entrevistas, além de nos apontar os aspectos subjacentes, também preencheu lacunas no entendimento da organização administrativa para acolhimento de denúncias.

Na fase de exploração material, foi feita a codificação e categorização do *corpus* de pesquisa (SILVA; FOSSÁ, 2015; SOUSA; SANTOS, 2020). Para isso, o pesquisador deve recortar o material em unidades de registro (palavras, frases, parágrafos) comparáveis e com o mesmo conteúdo semântico; estabelecer categorias que se diferenciam, seguindo os princípios da

exclusão mútua (entre categorias), da homogeneidade (dentro das categorias), da pertinência na mensagem transmitida (não distorção), da fertilidade (para as inferências) e da objetividade (compreensão e clareza); agrupar as unidades de registro em categorias intermediárias; aglutinar as categorias intermediárias para criação de categorias finais (SILVA; FOSSÁ, 2015).

Nesta pesquisa, as unidades de registro foram as frases e parágrafos das entrevistas e entrevistados e trechos dos dois documentos enviados pela Corregedoria Seccional: o documento de 3 páginas elaborado pela própria Corregedoria (Quadro 3) e o Guia Lilás, elaborado pela CGU (2023).

É importante, ao criar as categorias intermediárias e finais, estabelecer o conceito norteador, “o qual objetiva uma breve descrição das categorias encontradas e exploradas” (SOUSA; SANTOS, 2020, p. 1409). Segundo Bardin (2011), as categorias podem ser definidas antes da exploração do material ou durante; no caso desta pesquisa, as categorias foram criadas a partir do material coletado. Para esta pesquisa, tendo como foco o objetivo e a revisão da literatura sobre assédio sexual, entendemos que somente após a exploração do material seria possível definir as categorias. Desta forma, chegamos a 04 categorias: Assédio Sexual: Conceito e Compreensão, Estrutura Formal, Barreiras para Denúncia e Suporte Institucional.

As categorias estão apresentadas na seção 4 (Análise dos Resultados), junto com as inferências e interpretações feitas. A inferência e a interpretação, “consiste em captar os conteúdos manifestos e latentes contidos em todo o material coletado (entrevistas, documentos e observação)” (SILVA; FOSSÁ, 2015, p. 4). Ou seja, baseado no referencial teórico, realizamos uma análise crítica e reflexiva dos dados encontrados (SOUSA; SANTOS, 2020).

Para auxílio nas etapas um e dois da análise de conteúdo, utilizamos o software Atlas.Ti que consiste em “um software para análise de dados qualitativos desenvolvido em 1989 por Thomas Muhr, na Alemanha” (SILVA JUNIOR; LEÃO, 2018, p. 716). Este software não realiza as interpretações e inferências, sendo uma ferramenta que facilita o trabalho do pesquisador/pesquisadora na organização e categorização do material (SILVA JUNIOR; LEÃO, 2018).

Assim, encerramos a apresentação dos procedimentos metodológicos que foram aplicados para atingir os objetivos desta pesquisa de modo a responder o problema de pesquisa: Como as universidades públicas federais brasileiras tratam administrativamente os relatos e denúncias de assédio sexual contra mulheres no âmbito da instituição?

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta seção, os resultados da pesquisa são apresentados com base na análise de conteúdo, utilizando os documentos indicados pela UFN e as entrevistas realizadas. Inicialmente, descrevemos as quatro categorias estabelecidas após a análise do *corpus* de pesquisa, embasadas no referencial teórico que fundamenta este estudo. As categorias são: "Assédio Sexual: Conceito e Compreensão", "Estrutura Formal", "Barreiras para Denúncia" e "Iniciativas Institucionais em Potenciais".

Essas categorias nos auxiliarão a conhecer como a universidade está organizada para o atendimento às vítimas de assédio sexual e compreender aspectos subjacentes que envolvem a dinâmica administrativa perante as denúncias de assédio sexual.

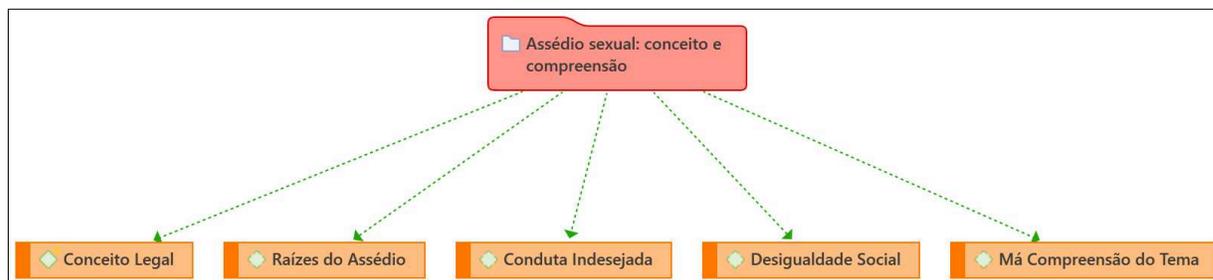
Para apresentação das unidades de registros expressos nos documentos e entrevistas serão apresentados com uso de recuo, fonte menor e espaçamento simples, de forma a dar destaque nos trechos. Quando o fragmento for uma fala de uma entrevista, esta será identificada com um nome neutro fictício (Quadro 4).

4.1 Assédio Sexual: Conceito e Compreensão

Nesta categoria, "Assédio Sexual: conceito e compreensão", abordamos a compreensão e conceituação do assédio sexual pelas entrevistadas e entrevistados, estabelecendo um contraponto com a definição legal que serve de base para os processos de investigação e correção. Exploraremos como as percepções individuais se alinham ou diferem da definição legal, proporcionando uma visão mais abrangente e contextualizada do assédio sexual. Ao analisar essa interação entre as concepções pessoais e o enquadramento legal, podemos enriquecer a compreensão do assédio sexual e identificar áreas onde a definição legal pode ser ampliada ou aprimorada para melhor atender às necessidades das vítimas e promover uma resposta mais efetiva às situações de assédio sexual.

Esta categoria é composta por 05 categorias intermediárias, conforme pode ser visualizado na Figura 1.

Figura 1 - Categorias intermediárias de Assédio Sexual: Conceito e Compreensão



Fonte: elaborado pela autora.

Em conceito legal foi abarcado a definição apresentada nas regulamentações utilizadas pela instituição para embasar os procedimentos investigativos e correccionais diante uma denúncia de assédio sexual.

Art. 216-A Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função (CÓDIGO PENAL).

O art. 216-A, de acordo com o documento enviado pela Corregedoria Seccional da UFN (Quadro 3), é a principal definição de assédio sexual utilizada pela instituição para caracterizar a ocorrência desta violência durante o processo de investigação. Conforme diversas autoras e autores, a definição trazida pelo Código Penal é defasada por limitar somente a relações hierárquicas formais, como as relações de trabalho, não abrange todas as relações a discussões das desigualdades de gêneros (GAMBOA-SOLIS, 2019; HELMOLD; ITUASSU; OLETO, 2019; HINER; LOPEZ DIETZ, 2021; SANTOS, 2018; TEIXEIRA; RAMPAZO, 2017). No entanto, compreendemos que, por ser um órgão vinculado ao Governo Federal, a instituição deve seguir as normas e leis vigentes. Ter clareza das normas jurídicas e legislativas é importante porque são elas que sustentam todo o processo de investigação e correccional de um caso de violência sexual, como o assédio sexual, e que permite que possa serem feitas reivindicações de políticas de enfrentamento desses casos (LINHARES; FONTANA; LAURENTI, 2021).

A maioria das entrevistadas e entrevistados, ao tentarem explicar suas compreensões sobre o que é o assédio sexual afirmaram que este fenômeno se alicerça no machismo, nas relações de poder, nas hierarquias, sejam as formais ou as informais, e/ou no sexismo. Houve afirmações que esse tipo de este tipo de violência ocorre porque a universidade é a reprodução da sociedade ou

por causa da impunidade. Desta forma, foi criada a categoria intermediária “Raízes do Assédio”. No Quadro 6, são apresentados fragmentos que representam este debate.

Quadro 6 – Fragmentos que representam a categoria intermediária Raízes do Assédio

Categoria inicial	Unidade de Registro
Machismo	Enfim. Eu acredito que seja, em relações horizontais também pode ocorrer porque o machismo ele é estrutural, né? Ele é estrutural. Ele tá impregnado na sociedade. E aí é mesmo numa relação que não é, que não é hierárquica vai ocorrer o assédio a depender da, da relação que se estabelece ali e de como a pessoa vê a outra pessoa, né? Acho que tem muito essa coisa mesmo do, do machismo estrutural mesmo, que muita gente fala. Algo muito presente assim, já enraigado numa espécie de cultura de abuso, né? E que não foi rompida e que vem desde a infância, né? (ALI)
Relações de Poder	Essa questão do assédio para mim são questões de a pessoa ali que quer, vamos dizer, demonstrar uma força. Então assim acima dos outros, né? Então a própria questão de gênero, ela inclui muito isso, principalmente em se tratando de mulheres. Porque você, não só a pessoa que está acima de você. Então, como também pelo fato de você ser mulher. Então ela... Dentro dessas questões o assédio poderia vir de outros alunos, de professores, de pessoas que estão acima dela, então eu entendo o assédio como sendo algo que ocorre vindo de cima da pessoa né? Então assim o de cima não necessariamente sendo a questão uma, vamos dizer, assim de hierarquia, mas também de gênero. (RAFA)
Hierarquias	Tá muito intrínseco a relação de poder com o assédio tanto moral quanto o sexual, não sei se você aborda o moral, mas eu consigo visualizar que tanto um quanto o outro tá muito envolvido com as relações de poder. E ainda que a gente fale que “Ah, as universidades são evoluídas”, eu não sei que evolução é essa, porque existe uma diferença entre classes, né?! Técnico parece uma subclasse e professor é A CLASSE dentro da universidade. Ainda que você tenha formação, que você tenha especialização no mesmo padrão, na mesma ótica do professor, você é sempre técnico, parece que você é um subcargo. Então essa relação de poder, comigo, como técnica, é horrorosa, porque você sente isso, existe essa relação de poder. Então existe uma necessidade do docente em manipular o técnico, para mim é muito claro. Quando você pega um aluno, uma aluna, vou dizer do gênero feminino, você pega uma aluna e tem uma relação de poder do professor para com ela, é ainda pior o fenômeno, porque a sensação de poder é ainda maior. Então hoje pra mim o assédio, tanto moral quanto sexual na universidade, tá muito relacionado as relações de poder. O poder que o docente ACREDITA que ele tem. Não tô dizendo todos, mas assim alguns, pontuais, eles têm. (GABI)
Sexismo	Tudo é uma série de fatores, né? Eu acho que a gente mulher sofre mais assédio do que homem justamente por ver a mulher como um símbolo sexual e como uma coisa: “Ah, eu posso porque eu sou homem”, uma mulher assediar um homem, mexer com um homem, brincar é feio, né? A sociedade pensa assim, então é um homem pode. E aí por isso quando eu falei de uma comissão formada por homens: “Ah! Não, o cara tava brincando, levou para esse lado”, será que. Aquela coisa né? “Ah pegou a menina botou no carro, a aluna, tentou levar para um motel, tentou agarrar”. “A menina que se ofereceu. Para quem pegou carona com ele?”. Meio que assim, né? “Culpa dela! Pegou carona, tava, provavelmente tava com uma roupa muito apertada. O cara não resistiu”. Então assim aquelas coisas que o homem não resiste ver uma mulher. (DOMINIQUE)
Impunidade	A pessoa acreditar, né também que... A impunidade né? Eu acho assim que... Por muito tempo, né? Não aconteceram nada nessas situações assim e às vezes as vítimas também, né? Tem muito receio de denunciar, né? Então isso vai se perpetuando. E a impunidade mesmo de nunca ter acontecido, né? Às vezes desses casos não, não serem levados a sérios, né? Justamente também pela cultura que por muito tempo foi entendido que que é mentira da mulher, exagero. Enfim, então eu acho que por esses fatos assim... existem na universidade. Assim como existe fora da Universidade, né? (DANI)
Reprodução da Sociedade	Eu acho que a universidade reproduz muito a sociedade, né que ela está inserida. Então o que existe fora existe lá dentro, né? Então e acho que, que tem muita parte disso, né? Porque esses casos acredito que, que não, não estavam tão em evidência antes, né?

	<p>Porque ou não eram denunciados por receio, ou não era levado a sério e as pessoas acham que cometem, né? (DANI)</p> <p>As universidades são um reflexo da sociedade. Tudo que acontece na universidade é o que acontece na sociedade. (LEE)</p>
--	--

Fonte: elaborado pela autora.

Alguns profissionais, ao serem perguntados sobre sua compreensão de assédio sexual, elaboraram respostas que estão associadas a “Condutas Indesejadas”. O Guia Lilás, documento do próprio Governo Federal, traz o assédio sexual como uma “Conduta Sexual Não Desejada”.

O assédio sexual pode se manifestar por meio de mensagens escritas, gestos, cantadas, piadas, insinuações, chantagens ou ameaças; ou seja, de maneira sutil ou explícita, não sendo o contato físico requisito para a configuração do assédio sexual, bastando que ocorra a perseguição indesejada (GUIA LILÁS).

Esse significado também é repetida nas falas dos entrevistados e entrevistadas.

Então, o assédio, eu entendo, eu interpreto, na verdade, como a posição abusiva de que um homem, normalmente, o homem tende a se sentir em condições de caçar, paquerar, se aproximar, tocar, insinuar, a mulher do ponto de vista físico, principalmente. É, para mim, o assédio sexual, ele tem abordagem da aproximação física imposta. Eu imponho a minha presença física (IRACI).

Dentro de “Condutas Indesejadas”, o assédio sexual também é apresentado como um “Comportamento Abusivo”.

Tem muita literatura sobre isso, também do ponto de vista jurídico existe ali o que vai caracterizar um assédio sexual ou não. Mas a gente, assim eu entendo, o assédio sexual ele tem uma característica muito concreta que é você assediar de maneira moral, de maneira física, de maneira psíquica, com o fito, com o objetivo de conseguir, né a realização de um ato sexual, né? Um ato libidinoso. Então você utiliza ali dos instrumentos que você tem de autoridade, né para conseguir essa obtenção (MURIEL)

É um abuso, é um abuso de poder. Entre, digamos assim, pares, entre chefia, né? Entre processos hierárquicos e também entre alunos, né? Aluno-professor, professor-aluno, eu acho que a todos, todas as relações aí há abusos e talvez possa contextualizar o assédio, né? (JACI)

Trazer essa problemática para realmente mudar essa, esse comportamento abusivo. É porque é um comportamento que você se empodera, né? E acha que é um complemento, enfim, que tu pode satisfazer os seus anseios individuais dentro da universidade. Tá? Então acho que é por aí. (JACI)

Há quem relacionasse o assédio sexual como uma “Conduta Indesejada de Suborno”.

Causas é uma coisa muito complexa, né? Porque o ser humano, eu entendo assim, né? A cabeça da pessoa. Essa questão de assediar tá na tá na mente, tá na cabeça da pessoa, né? De proceder dessa forma. Talvez aquilo que ele não consegue conversando ou quando não tem um retorno, não tem reciprocidade naquilo que ele, é que ele tá pensando, ele parte para o assédio, ele vai questionar e vai usar meios para conseguir

aquilo que ele quer. E normalmente a gente observa isso, né, uma certa insistência de uma pessoa com outra. Né? Com oferta de algumas coisas. Oferecendo alguma coisa, facilitando alguma coisa. É assim que vai, as pessoas vão se aproximando, né? A gente vê mais assim no nosso caso, né? É do sexo masculino. (CRIS)

Outras falas traziam o “Não Consentimento” para caracterizar a “Conduta Indesejada” do assédio sexual.

Porque a minha compreensão, que o assédio é quando ultrapassa o limite do querer do outro, quando passa a ser um inconveniente para o outro, né? Quando o outro se sente incomodado e constrangido com investimento dessa outra pessoa sobre ela e o qual eu não, né? Ou a pessoa não consente. E isso passa a ter consequências, efeitos né? Psicológicos, sociais e rendimento. Dificulta realmente a, a própria, digamos assim, subjetivação, subjetividade, né? Você dentro daquele espaço. (JACI)

O assédio sexual é bem simples. Tudo aquilo que a outra parte proíbe é assédio sexual. Tudo. Eu posso te paquerar, mas você diz: “VALDECI, eu sou casada”. “Desculpa!”. Parou. Não tem nada aí, acabou. Agora se eu insisto. “VALDECI, você está me constrangendo”. Se eu parar, beleza! Se eu insisto. Então tudo que a outra parte não aceita, é assédio. Tanto é que existe assédio entre marido e mulher. Eu não tenho dúvida. O homem não aceitou, a mulher partiu para cima, é assédio. A mulher não aceitou, a pessoa foi para cima, é assédio. Sem discussão, isso é simples. Na dúvida mantenha distância, “Sim, senhor. Não, senhor. Sim, Senhora. Não, senhora. Você permite? Não?”. É isso. (VALDECI)

Eu digo sempre, ela pode vir nua trabalhar, mas não dá o direito de alguém tocá-la sem o consentimento. O objetivo é que para haver qualquer tipo de carinho, ousado ou inocente, tem que haver o consentimento da outra pessoa. (LEE)

Olha, eu acho que as assédio sexual é aquilo que ultrapassa aquilo que, que eu aceito, o que eu permito, né? Então assim toque que me desagrada, né? Pessoa que vem encostar demais, né? E isso assim com uma certa recorrência porque às vezes a pessoa também toca sem querer, né? Mas a gente sabe perceber aí o que que tá saindo aí da dos limites, né? Piadinha demais, né? De conotação sexual. É coisas que falem sobre o seu corpo, que te desagrada ou até que fale sobre a sua própria vida sexual, né? Então ela quer falar de você em uma balada, né? Coisas assim que te desagrada. Eu acho que o assédio sexual não é só a pessoa chegar lá passar a mão na sua bunda, né? Nas suas regiões íntimas, mas todas essas outras coisinhas que a gente sente como uma agressão, né? Porque a gente não quer uma pessoa ali no pescoço falando muito perto, né? (VAL)

Então, o meu entendimento dessa palavra é quando a pessoa invade o teu espaço, seja com palavras seja com toque físico, de algo que você não permitiu. O meu entendimento é assim, é brincadeira sem graça. Se você falar: “não quero, não fala assim que eu não gosto” acabou. Se a pessoa insistir no meu entendimento é um tipo de assédio. Isso gera muito constrangimento na mulher. (TAYLOR)

Quando, é assim a questão assédio sexual é tudo aquilo que, que o outro faz, né? E que eu não permito, que não que não me cai bem, que não, que me agride, que me atinge literalmente em todos os sentidos. Então não é só questão de um toque, de passar a mão e tudo mais. (KIM)

Esta forma de caracterizar o assédio sexual também pode ser vista no Guia Lilás do Governo Federal.

O assédio sexual é um comportamento ou atitude de teor íntimo e sexual, considerado desagradável, ofensivo e impertinente pela vítima. O assédio sexual se caracteriza pelo não consentimento da pessoa assediada. (GUIA LILÁS)

O “Constrangimento” diante da “Conduta Indesejada” do assédio sexual também é considerado para definir esta violência.

Bom, é preciso diferenciar o assédio moral do assédio sexual. Mas em ambos gera um desconforto e constrangimento. Então são situações que você se depara com uma, determinadas abordagens que talvez se tivesse em grupo a pessoa não faria. Insinuações, né? Elogios, aliás situações ou falas disfarçada de elogios que são ditas para o indivíduo que talvez em público não seriam ditas, né? Então, tem várias situações nesse sentido. Eu sempre, eu sempre penso o seguinte: “cara, esta frase, essa situação seria dito se eu estivesse em público?”. Certamente não. E aí gera até um constrangimento. Então, e talvez as pessoas também tenham dificuldade de discernir isso também, né? E fora as brincadeiras disfarçadas, né? (IVIS)

Uma fala, uma fala que me constrange, que me traga um sentimento, eu vou ter que usar a Capitu lá, que me traga uma sentimentalidade, que, que me provoca um desconforto, eu penso que ela é considerado assédio. Eu tenho, eu sempre falo sobre isso com as estudantes no sentido assim de que às vezes a gente acha que é um elogio, né? Às vezes a pessoa vai fala de uma forma. Olha como você, olha que tamanho. Olha isso, olha aquilo, né? E as pessoas às vezes entendem aquilo como um elogio. Mas aquilo lá tá muito além de Elogio, né? Não é, não é necessariamente um elogio, né? Fala mais do outro do que do de mim, né? Então mas me expõe muito mais do que exponha o outro. E se isso me constrange, isso, isso me traz uma sentimentalidade de desconforto, né? É assédio, né? Então assim eu tenho, eu tenho essa clareza, né? Tenho essa clareza assim, às vezes eu vejo por situações de até de, como é que vou dizer para você, assim é parece um elogio. Mas não é um elogio. Parece, mas não é. Então assim tomar muito cuidado com isso, né? (KIM)

Assédio sexual: a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual; (GUIA LILÁS)

Diante da falta de repertório para conceituar o assédio sexual, algumas entrevistadas e entrevistados usaram de exemplos de “Condutas Indesejadas”, que agrupamos em “Piadas e Brincadeiras Sexistas”.

eu acho que a partir do momento que você tira uma brincadeira dizendo: “ai, você tá tão Magrinha. Ai que você tá bonita”, você fala assim para alguém que “você tá bonita ou tá bonito”, tudo bem até aí tudo bem. Mas é porque para mim não é só o que fala, mas o gesto, a forma como olha, tudo isso. Então olhar para você, pegar e falar: “Nossa, você tá em perfeita, tipo assim eu pegaria” né? Mas só que até, até dependendo de quem fala isso para você, se é um amigo, se é alguém íntimo, não tem problema, mas se alguém que trabalha com você, mas não tem nenhum tipo de intimidade, né? Sei lá, eu tenho amigos que eu sei que, que, que não tem preferência por mulheres que brincam: “Ah, se eu fosse homem eu te pegaria”, brincando, né? Ou mesmo uma mulher. Mas assim que você tem intimidade com aquela pessoa. Mas aí a pessoa faz um tipo de brincadeira dessa e você vê que, te olha de uma maneira como se tivesse te comendo com os olhos, para mim isso é assédio. (DOMINIQUE)

Olha, eu acho que não é qualquer desrespeito, né? Às vezes até uma piadinha de mau gosto que constrange uma aluna na sala, isso é uma situação de assédio, né? Não tem que ser uma coisa mais grave, né? Eu acho que no geral nesse nosso mundo machista, às vezes as pessoas, elas nem percebe, né? Que uma brincadeira às vezes de uma roupa ou do corpo da pessoa isso vai ser tão ofensivo, né? (GUARACI)

Olha, em todo. O que eu entendo, né? Por exemplo, todo ambiente de trabalho. Eu vou me colocar na condição de professora, de docente, mulher é neste ambiente, na UFN. É por exemplo, o colega, ele chega com a brincadeira, né? Vou colocar até algumas que eu uso bastante, por exemplo um colega pode dizer assim: “olha professora, você é uma professora muito boa”, né? Mas aí a pessoa brinca com você, “ó que a professora boa”, né? Que você tá entendendo que a pessoa tá tem uma linguagem ali totalmente figurativa. A gente acaba, o que que a gente faz? A gente acaba levando na brincadeira para que aquilo não, porque se você for levar o pé da letra, na verdade o colega tá querendo dizer outra coisa. Ou também por exemplo todo ambiente vai ter relações afetivas, no outro sentido: Ah, a pessoa dá uma cantada. Somos adultos. Se a pessoa não quer, a pessoa continua, eu entendo isso como assédio, né? Então eu acho que nesse sentido. Então, algumas brincadeiras assim de mau gosto, que você entende que, e eu entendo com uma assédio sim, porque a pessoa faz, ele faz, ele faz com vontade de fazer mesmo e é o perfil dele. E o que acontece é que nós, não sei se isso já tá arraigado na nossa cultura, e a gente até para não criar conflitos, a gente ou leva na brincadeira ou faz de conta que não ouve, mas que você sabe que realmente aconteceu ali uma questão de assédio. (MANU)

Outra forma de definição, ainda dentro de “Condutas Indesejadas”, podemos ressaltar o “Ato de Intimidação”, que aparece tanto na fala de um participante da pesquisa, quanto nos documentos citados pela Corregedoria como base para o tratamento das denúncias de assédio sexual.

que o assédio ele, o pessoal pensa que o assédio está relacionada à questão, mas não é? Porque o assédio ele é um ato de intimidação que pode ser verbal, pode ser físico, né que tem a conotação e que pode ser e também ele pode ser desenvolvido numa questão hierárquica ou ali no mesmo nível. É isso que eu penso que é. (SAM)

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define assédio sexual como insinuações, contatos físicos forçados que devem caracterizar-se como condição para dar ou manter o emprego, influir nas promoções ou na carreira do assediado, prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima. (GUIA LILÁS)

Para tipificar o assédio sexual não é necessária a repetição ou sistematização da conduta, bastando um único ato de investida com teor sexual indesejado pela vítima, em que ocorra a intimidação com incitações sexuais inoportunas, para caracterizá-lo. (GUIA LILÁS)

Outro aspecto que apareceu nesta categoria foram as “Desigualdades Sociais”, com destaque dos “Marcadores Sociais” e das “Vulnerabilidades”.

Aí se é mulher, se é pobre, se é aluna, pensando na universidade, né? Se é aluna, se é de uma classe social menor que outra aluna, se é negra, se é indígenas, isso tudo são, são, como é que a gente chama, aí esqueci, os marcadores. Não sei se a palavra é marcadores, que eu esqueci agora. Que aí vai dificultando mais ainda: é mulher, é negra, é pobre, é aluna. Então assim quem que ele vai assediar, vai ser uma presa mais fácil? A branca que tem mais dinheiro que tem consequentemente na cabeça dele tem mais, digamos

assim, mais conhecimento sobre seus direitos ou aquela que vai conseguir? Que tem aquela coisa também do homem que faz porque a mulher precisa e dá um presente aí, “Ah tá comprando”, aí sabe que precisa porque tá passando necessidade. (Marcadores Sociais) (DOMINIQUE)

Destaca-se, no entanto, que estatísticas indicam que as mulheres são três vezes mais vítimas de assédio do que homens, em particular as mulheres negras. Outro grupo particularmente vulnerável é a população LGBTQIAP+ (Marcadores Sociais) (GUIA LILÁS).

Temos muitos alunos também em vulnerabilidade que são mais vítimas ainda, nesse sentido. (Vulnerabilidade) (DANI)

Porque todo mundo sabe quanto mais vulnerável a origem da pessoa, né? Quanto mais vulnerável ela é, maior a possibilidade dela ter alguma experiência negativa, de algum tipo de abuso, de assédio, ou como eu digo até, no caso das mulheres, do machismo. (Vulnerabilidade) (IRACI)

Outro fato que está aqui pendente de solução é referente a pessoas comportadoras de deficiência – PCD’s, com deficiência auditiva. Essas pessoas com deficiência, doentes com deficiência auditiva, elas são vítimas de assédio moral e são as vítimas quase, chamar de vítimas preferencial acho que seria um exagero da minha parte. Porque o assediador, ele aposta naquela condição, na dificuldade de comunicação que é a língua de sinais, outro meio de comunicação da pessoa com deficiência, para ele sair impune do seu assédio. (Vulnerabilidade) (LEE)

Rocha et. al (2022, p. 460) reforçam este aspecto do assédio sexual ao afirmar que “ser mulher é estar exposta a situações de maior vulnerabilidade, ainda mais se pensarmos nas mulheres negras, pobres, mulheres lésbicas e trans. As mulheres andam em exaustivo e constante estado de alerta, deixam de fazer atividades, mudam sua rota e sua rotina”.

Mas também houve pessoas que apresentaram uma “Má Compreensão do Tema”, seja porque sentiu “Insegurança Conceitual”, geralmente por falta de aprofundamento no estudo do tema, ou porque se contaminou com a “Psicologização do Assédio”, ou porque apresentou uma definição de “Naturalização do Assédio”.

Olha assim, meus estudos não foram muito a fundo, né sobre isso, mas eu acredito que vem primeiro da Cultura, né? Machista assim... Que existe mesmo no país, né? Para começar né? Assim mais especificamente do assédio sexual. (Insegurança Conceitual) (DANI)

Agora eu respondendo a sua pergunta, olha precisar assim, olha, o que que é o assédio sexual, né? Eu acho que ele se caracteriza de muitas formas, né? Então a partir do momento que eu me sinto constrangida né? Porque eu já, a gente se sente constrangida, sente mexeu com alguma coisa, você aí que né aquilo te faz mal, eu entendo por uma assédio moral. E aí cada pessoa pode entender de uma forma, mas é. E aí eu acho que o conceito assim precisar mesmo, eu preciso me apropriar e seu objeto me faz pensar muito sobre isso. (Insegurança Conceitual) (MANU)

E aí assim tem fatores, né? Você vai saber melhor do que eu, mais fatores psicológicos para isso, né? A pessoa muitas vezes tem uma questão mal resolvida, né, na infância, na

vida, e ela depois quando ela se vê numa posição de autoridade, uma posição de superioridade, ela se utiliza disso para assediar. (Psicologização do Assédio) (MURIEL)

Quanto o agressor, o suposto agressor para que se avalie qual é a realidade da sanidade mental dele, que leva ele a ter esse comportamento, digamos, socialmente reprovável. (Psicologização do Assédio) (LEE)

Com relação aluno com aluno, eu acho que eles estão numa fase, principalmente os mais novos, né? Numa fase é onde os hormônios estão borbulhando ali e aí acontece, acontece, mas eles se resolvem. Entendeu? Como adolescentes, como jovens, eles se resolvem. Exclui da turma. Se afasta. Então, eu não vejo assim, muita, muita gravidade. Você vê que existe um assédio, mas digamos não é inocente, mas sem muita intenção, alguma coisa assim pejorativa. Sabe? De poder, de imposição, entre os alunos né? Mas aqui no interior, aqui em Silveira⁵, basicamente, eu acho que é tranquilo, essa fase é tranquila. Esses episódios são tranquilos, eu não vejo muito, muito, muito envolvimento de professores, entre professores, professor aluno, não tem. Não tem. Como eu já vi em outros, em outros campi, eu já vi situação de, principalmente os professores mais jovens. Mas eu acho que é essa justificativa também hormônios borbulhando, né? E aí atacam as alunas. Porque a gente é de convívio que nós temos alunas muito bonitas, né? E alunos muito bonitos também. E não é só também os professores com os alunas, mas as professoras com os alunos e as professoras com as alunas e os professores com os alunos. Né? Que nós temos uma clientela muito bonita. Então. E nós temos muitos professores jovens também, né? Tanto homem quanto mulher. Mas aqui no interior, aqui em Silveira⁶, eu não vejo essa prática, digamos assim, né? (Naturalização do Assédio) (KAI)

Por meio desta categoria, constatamos que a UFN possui uma definição jurídica e legislativa que fundamenta seus processos de investigação e correção. Contudo, identificamos a necessidade de ampliar o debate sobre desigualdades de gênero, relações de poder e outras questões que evidenciam a ideologia da supremacia masculina, branca e heteronormativa.

4.2 Estrutura Formal

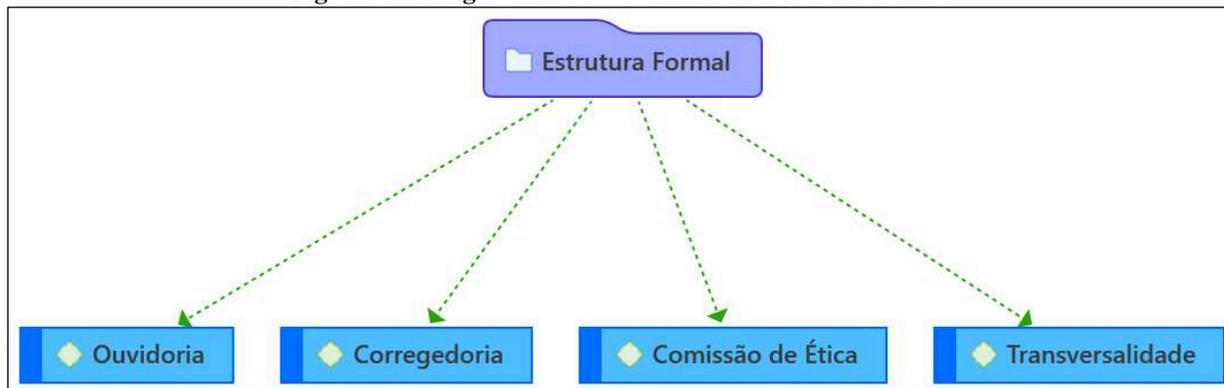
Esta categoria engloba a “Estrutura Formal” estabelecida pela instituição para acolher, investigar e aplicar penalidades em casos de denúncia de assédio sexual. Por meio dela, é possível compreender o aparato existente na UFN para a criação de um protocolo de denúncias desse tipo de violência. Essa avaliação permitirá identificar os recursos, processos e diretrizes já em vigor, que podem servir como base sólida para o desenvolvimento de um protocolo abrangente e eficiente.

Esta categoria possui 04 categorias intermediárias que podem ser visualizadas na Figura 2.

⁵ Foi utilizado um nome de cidade fictício com intuito de não identificação da instituição nem do/da participante.

⁶ Foi utilizado um nome de cidade fictício com intuito de não identificação da instituição nem do/da participante.

Figura 2 - Categorias intermediárias de Estrutura Formal



Fonte: elaborada pela autora.

Na categoria intermediária “Ouvidoria” está em destaque todos os aspectos que envolvem apenas esta unidade no que tange as denúncias de assédio sexual, como a “Competência da Ouvidoria”, o “Registro de Denúncias”, o “Processo de Ouvidoria” e o “Instituto de Retaliação”.

No aspecto “Competência da Ouvidoria” aparecem os deveres e atribuições da Ouvidoria e como os participantes da pesquisa percebem o trabalho da Ouvidoria, principalmente, no processo de acolhimento e tratamento das denúncias de assédio sexual.

A Ouvidoria é a unidade responsável pelo acolhimento do denunciante e por assegurar a sua proteção. Ela também é responsável por garantir que as denúncias que sejam enviadas às unidades de apuração tenham um conjunto mínimo de informações necessárias para a instauração de um procedimento, seja ele investigativo ou de responsabilização. (GUIA LILÁS)

E o meu papel aqui dentro da Ouvidoria ele tem, eu tenho algumas atividades específicas, né? Embora não seja limitada a elas. O meu papel preponderante dentro é trabalhar com sistema de acesso à informação, que tem, temos caminhado com isso. É também tenho trabalhado com a Lei Geral de Proteção de Dados. E agora com o Comitê de Transparência Ativa né? Comitê de Transparência Pública Ativa. Então são papéis assim, mas também dentro da Ouvidoria tem temos um lado da Ouvidoria que ela é, pelo próprio nome Ouvidoria, que é de receber as reclamações, as sugestões, os elogios e as denúncias, né? E que é um trabalho específico de Ouvidoria e são esses, essa tabulação de assuntos, né? (EDIR)

Bom, a Ouvidoria, ela é um ouvido, né? É o canal escuta da sociedade. É o canal de comunicação da sociedade com a instituição. E ler essa sociedade, inclusive o público interno, discentes, docentes, servidores, né? Então, quando há situações, acho que são sete situações, de que ela merece um tratamento pelo, da sociedade quer se comunicar com a, a com instituição, aí a gente usa a plataforma Fala.BR, que é uma plataforma instituída em razão da Lei 12.527, se não me engano, uma lei dessas daí de autoria, que instituiu a autoria e o Sistema de Informação Cidadão. Aí a própria, como é, como colocou por, a lei trata todo o sistema público, União, estados, municípios, inclusive, tem que ter esta, esta porta de Ouvidoria, aí foi criado um canal onde que é obrigatório para órgãos do Governo Federal, inclusive o poder legislativo, poder judiciário, Ministério Público. E também há os órgãos do estado e do município que quiserem atender a plataforma, tem um monte deles que já aderiram. Qual é a atuação da

Ouvidoria? Primeiro é fazer uma filtragem. Às vezes você quer fazer uma reclamação, o cidadão quer fazer uma reclamação de uma prestação de um serviço que foi mal atendido, o serviço... Aí ele entra com uma denúncia, mas aquilo não é uma denúncia, aquilo é uma reclamação, aí que faz essa filtragem. Mas ainda assim encaminha para o órgão interessado, para chefia e tal, para que aquilo, haja uma manifestação acerca daquilo. Se é uma sugestão de melhoria: “Olha o serviço tá assim, mas podia ser melhor prestado”, a gente encaminha para unidade para que aquela unidade receba aquilo, manifeste-se, a partir da manifestação a gente devolve para o usuário. (EDIR)

E é importante que tenha Ouvidoria justamente porque ela concentra. Exemplo: Você tá sendo vítima de um assédio, você mulher, você vai chegar numa unidade, você não sabe onde, aonde você recorrer, você acaba se expondo até mais porque você não sabe onde. Aí você manda para unidade: “Ah, mas não é aquela unidade”, aí manda para outra, “Ah, mas não é a outra”. Então assim, você acaba expondo essa situação para várias unidades que não tem naquele momento, digamos assim, a competência para atuar, mas ela faz um encaminhamento. Ocorre que o canal Ouvidoria é justamente para que as unidades que recebam denúncias ela tem que ter o conhecimento de que a Ouvidoria que vai registrar. Então na hora que eu recebo, na minha unidade, eu já mando direto para Ouvidoria. Ou seja, você corta um caminho de outras unidades que não tem necessidade de ter conhecimento daquele momento. Então, quando você não sabe disso, você acaba disparando para vários setores e muitos setores que não têm, digamos assim, atribuição, até o papel de acolher, de chegar naquele momento a pessoa e fazer o tratamento. (DARCI)

Porque a gente protege quem fez a denúncia. E o nosso encaminhamento vai pseudonimizado para corregedoria. Então a corregedoria, ela não tem conhecimento de quem fez a denúncia. Aí ele justifica que precisa saber, né? Às vezes pelo teor a pessoa que vai ter que se defender em algum momento, né? No contraditório acaba que tendo essa situação. Específico para os assédios, né? Então assim hoje nós temos o canal da Ouvidoria como importante em razão disso. (DARCI)

De acordo com os trechos acima, a Ouvidoria é a unidade responsável pela formalização da denúncia de assédio sexual, através da Plataforma Fala.BR, garantindo o sigilo das informações, da vítima e do denunciante. Para garantir a proteção da vítima e do denunciante, que podem ou não ser a mesma pessoa, se utiliza da pseudonimização. Além disso, a Ouvidoria deve garantir que haverá informações suficientes para que as unidades da Corregedoria e Comissão de Ética possam trabalhar na investigação do ilícito ou responsabilização do denunciado.

Em “Registros de Denúncias” estão os aspectos relacionados a formalização da denúncia na UFN. Hoje, toda a formalização de denúncias de assédio sexual na UFN é feita na Plataforma Fala.BR, podendo ser realizada pela própria vítima ou por outra pessoa que presenciou o fato. Na Plataforma, a pessoa pode escolher fazer a denúncia de forma anônima ou não. Mas caso queira, também pode procurar a Ouvidoria presencialmente, que lá os membros da equipe colherão as informações e registrarão na Plataforma Fala.BR.

Em caso de opção pelo registro formal da denúncia, este deverá ser realizado diretamente na Plataforma Fala.BR. Este registro poderá ser realizado individualmente ou com apoio do atendimento da unidade de Ouvidoria. (GUIA LILÁS)

O registro da denúncia pode ser feito de forma identificada ou anônima. A escolha fica a critério do denunciante. Nas denúncias anônimas não é registrada nenhuma informação de nome, e-mail, telefone ou outro dado cadastral do denunciante – no entanto, nesses casos o denunciante não terá acesso às informações sobre o andamento e os desdobramentos do processo. (GUIA LILÁS)

Mas de maneira geral assim, hoje nós temos a Plataforma que ela concentra, que a gente faz o registro das manifestações gerais de denúncias. Então assim, mas os canais que são ofertados pela instituição é o e-mail, a pessoa pode sim fazer atendimento presencial. O atendimento da Plataforma, ela é um pouco mais distante, você não tem aquele contato presencial. (DARCI)

A denúncia de assédio ou discriminação poderá ser também recebida presencialmente, em atendimento realizado pela equipe de Ouvidoria do órgão ou entidade responsável, ou ainda na CGU.

Caso o denunciante se sinta mais confortável em receber o acolhimento em outra unidade, como por exemplo a área de recursos humanos, é importante que, ao final do acolhimento, seja realizado o registro da manifestação na Plataforma Fala.BR. (GUIA LILÁS)

No caso, às vezes, a vítima ela quer se expressar de uma forma, às vezes é uma coisa recente, tá um pouco abalada, então por isso que a gente deixa o canal presencial, justamente pensando nessa, nessa situação, porque às vezes o canal internet, e-mail, ela fica um pouco distante, né? E aí às vezes a pessoa ela quer realmente tratar isso de forma presencial. Então por isso que a gente não tirou esse canal presencial, esse canal presencial é importante para gente. (DARCI)

Apesar de que todas as denúncias a gente tem que registrar. Ela fez presencial, o atendimento, se ocorrer essa situação é a gente tem por obrigação reduzir a termo e registrar no sistema. Porque o sistema ele faz o controle dos prazos de resposta. (DARCI)

Os atendimentos serão documentados no Fala.BR para que os dados quantitativos e qualitativos sejam sistematizados, permitindo o acompanhamento adequado do caso e gerando periodicamente estatísticas e relatórios sobre a situação de assédio moral, sexual e discriminação na Administração Pública Federal. (GUIA LILÁS)

Mas a gente tem recebido principalmente do Fala.BR, né? A ouvidoria. E da corregedoria. (JACI)

Eu trabalho hoje aqui na Corregedoria, eu tô com cinco ou seis processos de assédio sexual, mas todos formalmente instituído. Quando chega qualquer notícia disso, eu encaminho para formalizar via Fala.BR. Então nenhum órgão da universidade, nem a Corregedoria está apta a recepcionar estas notícias, de supostos casos de assédio. A orientação que eu dou as supostas vítimas é procurarem a Ouvidoria através do canal Fala.BR. Lá no canal Fala.BR é feito um tratamento dessa denúncia. (LEE)

No aspecto “Processo de Ouvidoria” foram agregados aqueles fragmentos que comunicavam como se dá o trabalho da Ouvidoria, como o tratamento e cadastro das denúncias. Nesta categoria são incluídos mais detalhes dos trâmites da denúncia dentro da Ouvidoria, como

a análise feita pela Ouvidoria e pseudonimização da denúncia, antes de encaminhar a Corregedoria. Além do tratamento final, quando o processo de apuração é concluído e retorna a Ouvidoria.

Então os assuntos relacionados ou as denúncias relacionadas a esses assuntos ela se originam pela ouvidoria da Universidade, né? Elas dão entrada lá na ouvidoria, para depois sim, ela recebe um tratamento pela Ouvidoria, cadastra, aquele processo todo, né? Que o sistema exige. E depois ela vai para corregedoria para que se adote as providências de apuração. (CRIS)

Inicialmente a denúncia passa por uma análise prévia no âmbito da unidade de Ouvidoria do órgão ou entidade envolvidos. Esta análise busca identificar se a denúncia possui elementos mínimos de autoria, materialidade e relevância que permitam o seu encaminhamento para unidade de apuração, a exemplo da Corregedoria do órgão ou entidade. (GUIA LILÁS)

Antes do encaminhamento para unidade de apuração, é realizada a pseudonimização da denúncia e de seus anexos, de forma a retirar informações que possam identificar o denunciante. O órgão de apuração poderá requisitar informações sobre a identidade do denunciante quando indispensável à análise dos fatos relatados na denúncia, nos termos do art. 7º do Decreto 10.153/2019. Essa é uma circunstância comum nos casos de assédio, visto que muitas vezes o denunciante é a própria vítima. (GUIA LILÁS)

Uma vez concluído o processo de apuração no âmbito da Corregedoria, será informado resultado à unidade de Ouvidoria, que reabrirá a denúncia registrada na Plataforma Fala.BR para prestar a informação do resultado ao denunciante, quando couber. (GUIA LILÁS)

No “Processo de Ouvidoria”, também é esclarecido o que acontece nos casos em que a denúncia, ao ser anônima, recebe o nome de Comunicação de Irregularidade, e assim tem um tratamento diferenciado da Denúncia identificada.

E no caso das denúncias, nós temos duas formas, né? A denúncia ela é uma, ela é anônima, que nesse caso ela não chama de denúncia, ela tem o nome técnico chama de indicação de irregularidade, né? Comunicação de irregularidade. Onde o denunciante, ele bota lá o ilícito praticado assim, o autor. Aonde indica, dá indicativos de evidências, né? Da prática da irregularidade, nós recebemos... Aí nosso papel aqui, primeiro é fazer a proteção. Quando é anônimo a gente não há necessidade de, porque a gente não, nem nós sabemos quem é, o próprio sistema omite os dados do denunciante. Contudo, no relato, aquelas coisas assim, em alguns casos é possível identificar o autor da denúncia, aí nós temos que fazer um trabalho aqui de tratar isso, de forma que mudar a linguagem, pegar aquele texto, redigir o texto de forma que não seja possível ou minimizar o máximo possível essa possibilidade de Identificação do denunciante. Porque é uma das nossas atribuições é de proteger o denunciante para que não há, especialmente em função do servidor público, para que não haja Retaliação sobre ele. (EDIR)

Nesse caso o quando ele entra na ouvidoria que dá informação, aí nós vamos fazer aquela primeira triagem, fazer uma primeira, assim uma verificação, saber se o fato existiu mesmo, a gente faz uma averiguação junto aos, a quem poderia nos, pode nos informar se aquele fato de fato ocorreu, que realmente ocorreu, voltando, a gente, configurando-se um acontecimento verdadeiro, encaminhamos a, no primeiro, em alguns casos para a corregedoria para fazer análise de admissibilidade. Se houver essa, se for acatada no exame de admissibilidade, a gente devolve a informação para o denunciante de que foi

transformado no processo, só que ele não vai poder acompanhar. Porque ele é oculo, ele não tem como, ficar dando informação porque nós, nem nós sabemos quem é, então ele não vai saber o resultado. A menos que um dia ele fique acompanhando os processos, saiba da rotina interna da Universidade com relação aos processos, e um dia veja aquela punibilidade ou extinção do processo não sabe? Porque isso, tem processo que leva anos, né? Depende do caso, uns são rápidos, mas outros leva anos. Então no fim, lá no fim, quando tiver a última, transitado e julgado no ponto de vista administrativo, a corregedoria devolve para nós aquela informação de que aquele caso foi tratado e aconteceu a devida Providência, aí nós vamos reabrir processo aqui, porque a gente fecha quando informa para ele: “ó foi enviado para corregedoria, foi aberto processo tal”. (EDIR)

Aí a gente vai reabrir o processo para informar que houve uma punibilidade ou não, a extinção de punibilidade para aquele caso. Então se a sociedade falou, então de volta, ela tem que saber daquilo lá. Ainda que, só que vai ser como essa, no caso da comunicação de regularidade, que é uma denúncia anônima, a gente vai publicar e vai ficar disponível no site do Fala.BR, lá pela CGU. O próprio site não vai dar o retorno, vai ficar lá, se a pessoa for consultar no site um dia. (EDIR)

Quando há uma denúncia, a denúncia em si tem, o denunciante é identificado, ele precisa se identificar. Às vezes a comunicação de regularidade, é preciso que fazer um contato de volta no sistema para que o denunciante se identifique. Quando é uma denúncia, o denunciante precisa ser identificado porque ele vai, inclusive vai acompanhar todo o movimento processual, o próprio sistema vai ficar notificando: aconteceu isso, aconteceu aquilo, até o final. No caso dos assédios, moral e sexual, dos assédios, necessariamente a vítima tem que ser identificada. Ainda que o processo seja tratado em sigilo, mas precisa ter a vítima, o acusador, o acusado e o acusador. (EDIR)

O “Instituto de Retaliação”, apesar de entender que deveria ser preocupação de todos os agentes envolvidos no processo de acolhimento e apuração de denúncia de assédio sexual, ficou relacionado ao Ouvidoria por ter sido ressaltado apenas por membros da Ouvidoria. A CGU, através do Guia Lilás traz menções importantes no combate a retaliação, mas na UFN percebemos esta preocupação apenas pelos membros da Ouvidoria.

A terceira garantia diz respeito ao sistema de proteção contra retaliação. Quando a identidade do denunciante é revelada, ele poderá estar sujeito a ato de retaliação; isso é, ato destinado a prejudicá-lo, quer profissionalmente, economicamente, em sua vida privada ou, em casos mais graves, atentando contra a sua integridade física. (GUIA LILÁS)

Quando eu tenho conhecimento de acontecer uma situação que já tá ampla, que tem outros setores que já estão envolvidos, eu já recomendo manda para ouvidoria para a gente já fazer sigilo dessa informação e se a gente precisar escutar uma outra unidade, a gente informa: “esse caso é tem que correr sobre sigilo. E tem que ter a proteção da pessoa que fez a denúncia”. Justamente para evitar retaliação, de uma forma geral, as denúncias para evitar a retaliação. Porque a retaliação é um instituto assim, que quando a pessoa, às vezes pode ter conhecimento. É justamente para prevenir isso, eu tenho conhecimento que a pessoa fez a denúncia contra mim, e aí de forma administrativa eu começo a querer retaliar aquela pessoa de alguma forma, no trabalho. E aí essa retaliação, se a pessoa, eu comprovei, eu fiz uma denúncia e essa pessoa tá me retaliando, e aí essa retaliação, ela não é, ela não é apurada no âmbito da UNIR. Por quê? Porque a

gente já entende que a UNIR, ela, digamos assim, a instituição que recebeu uma denúncia de retaliação significa que a proteção do denunciante foi quebrada. De uma forma geral das denúncias, significa que se a pessoa teve conhecimento de quem fez é porque vazou essa informação. Então a denúncia, apuração não é feita no âmbito da UNIR, ela já é para fora, ela vai para uma outra instituição, que é a CGU, né? Então foi, o instituto da retaliação é justamente sobre isso para proteger essa pessoa, de que pode estar sofrendo retaliação. (DARCI)

Em tais circunstâncias, é imprescindível que o denunciante possa contar com o apoio institucional necessário para fazer cessar o ato de retaliação. Sempre que ações de retaliação ocorram em decorrência da denúncia, qualquer denunciante pode, e deve, relatar tais ações para a CGU, órgão que tem competência para receber e apurar denúncias de retaliação. Inclusive, nesses casos a CGU tem poderes para determinar acautelatoriamente a suspensão dos efeitos de qualquer ato praticado em retaliação, mesmo antes do final do processo de apuração. (GUIA LILÁS)

Na categoria intermediária “Corregedoria” foram encontrados os aspectos “Competência da Corregedoria”, “Investigação Preliminar Sumária”, “Formação da Comissão” e “Procedimento Acusatório”.

Em “Competência da Corregedoria” está elencada como se dá o trabalho da Corregedoria perante uma denúncia de assédio sexual. De acordo com os trechos abaixo podemos observar que a Corregedoria atua como suporte as comissões que executam os processos acusatórios, no entanto, quando entendem ser um caso complexo, algum membro da Corregedoria integra essa comissão para com intuito de conduzi-la com mais garantias de melhor condução.

Lembrando que um fato assim que a gente tem que tornar relevante aí, é que a corregedoria nem, nem sempre nós atuamos no processo, diretamente no processo administrativo ou até mesmo uma comissão de sindicância, né? A gente trabalha na orientação dessas comissões. Então quando há um caso muito assim específico é que entra eu ou o outro colega que já tem mais experiência, dependendo da complexidade daquele fato para atuar em conjunto com mais duas pessoas. Mas normalmente as pessoas que compõem comissões, elas são diversos setores, entendeu? (CRIS)

Então normalmente não tem, não é o pessoal da corregedoria, nós vamos ficar no suporte, né? Orientando, dando todo o suporte técnico para que aquela comissão é desempenha da melhor forma possível, seu trabalho, né? Com orientações é jurídicas, técnicas para facilitar o trabalho, modelos de documento, modelo de relatório, a forma como se deve trabalhar uma oitiva, né? de uma testemunha, de um acusado, né? Qual os cuidados que deva ter, né? Que que deve ser observado, né? Que tem que ser respeitado, enfim, nesse sentido. (CRIS)

É durante a “Investigação Preliminar Sumária” que a Corregedoria consegue levantar informações de materialidade e autoria para poder dar seguimento ao processo acusatório.

Normalmente, agora com algumas alterações que houveram na, na CGU, né? E atendendo as orientações da CGU, apareceu mais, a partir do ano passado, a figura da IPS, a investigação preliminar sumária. Até então a gente tinha só a sindicância investigativa e após, se dependendo da investigação, um processo administrativo disciplinar. Então, nós estamos agora com essas esses três procedimentos, né? A

investigação preliminar sumária, a sindicância e o processo administrativo disciplinar. (CRIS)

E depois na IPS, na investigação preliminar, essa nova figura que tem agora de procedimento, a gente vai fazer investigação. A gente vai fazer toda a investigação. Local do trabalho, colegas, enfim. A gente vai ter que investigar, conversar com pessoas. Essas pessoas são intimadas para prestar declarações. E normalmente quando elas chegam, a gente já tem uma, um elenco de questionamento já pronto, né? Uma sequência lógica. Para se dirigir a essa, essa pessoa. Concluída a investigação sumária preliminar sumária, a IPS, se há, se for confirmados os indícios de materialidade, de culpa, né? A gente já vai abrir o procedimento disciplinar. Aí já vai ser dado àquela pessoa a oportunidade de defesa né? De Defesa, do direito do contraditório, da ampla defesa e do contraditório. Então ali ela vai buscar sua defesa. E ali também a gente vai trazer de forma mais detalhada. Aí já os depoimentos, né? Lá na IPS a gente trabalha com declarações. Na IPS é como se fosse o trabalho de uma delegacia de polícia investigando um determinado crime né? Ela vai para Campo investiga aqui, consulta ali, olha ali, olha acolá. Para depois partir para o inquérito, né? Propriamente dito. (CRIS)

A “Formação da Comissão” que conduzirá o processo acusatório é outro momento importante, pois como apontado por Almeida (2022) a formação de uma comissão sem preparo técnico, sem conhecimento de questões de gênero e relações de poder, pode levar a uma absolvição equivocada.

Conforme pontuado pelos entrevistados e entrevistadas, estas comissões são formadas por pessoas externas a Corregedoria, mas que fazem parte da instituição. Quando necessário, é solicitado que pessoas com conhecimento técnico específico componha estas comissões, a depender da demanda da denúncia. E por fim que estas pessoas que compõem estas comissões são designadas pela Reitoria, após indicadas pela Corregedoria.

faz um exame admissibilidade de uma determinada situação, a gente já indica uma comissão. Então a gente pega, então, vamos assim. “Ah pelo esse fato, eu acho que é importante ter um membro da comissão que esteja ligado a área de saúde”. Então podemos pegar um membro da área de saúde, né? “Ah porque também vai ter no caso voltado para engenharia”. Então vamos ter na comissão membro que entenda dessas aspecto de engenharia. Então a gente forma uma comissão nesse sentido né? Dependendo do objeto a gente busca designar ou indicar os membros a trabalhar. (CRIS)

Considerando que as comissões elas são compostas por servidores externos a unidade correccional. (CRIS)

Bom aí admissibilidade faz avaliação, se entendeu que há procedência encaminha para reitoria. A reitoria, se entende que é, que há procedência, a reitoria baixa é um, designa uma comissão, nomeia um processo administrativo disciplinar, que tem o seu sigilo devido. E nomeia a comissão. A comissão ela tem que ter o compromisso do sigilo, da discricção e tomar todos as medidas preconizada na lei 8.112, na lei 9.874 para esses casos. Respeitar a vítima, não deixar o acusado próximo da vítima, se ela não quiser, se tiver que ser interrogada por um profissional vai ser, se quiser, enfim tudo que a vítima desejar, vai ser porque o interesse é preservar. (VALDECI)

Em “Procedimento Acusatório” é incluído tudo aquilo que a Corregedoria deve preconizar durante o rito processual, como o juízo de admissibilidade, a presunção de inocência, julgamento justo, direito de ampla defesa e contraditório, a imparcialidade e não deixar de recorrer a outras instâncias quando tiver elementos suficientes.

Então quando chega essas denúncias, né? Já vem no formato de processo para a gente preparar o juízo de admissibilidade. Então a gente vai analisar. E depois adotar a esse processo, essa, esse juízo de admissibilidade. É onde que vai dizer se há ou não indícios e se deve ser investigado. Entendeu? Aí, esse é o procedimento que a gente adota na corregedoria. (CRIS)

Porque do ponto de vista da corregedoria, nós trabalhamos com três vertentes básicas: o primeiro é presunção de inocência do acusado, segundo devido processo legal, o terceiro o julgamento justo, certo? Então, quando chega qualquer denúncia seja de assédio moral, sexual ou qualquer outra, nós partimos do pressuposto que o denunciado, ou noticiado, é inocente, certo? (LEE)

Aí lá, assim segue esse, praticamente, esse rito dentro da corregedoria, quando chegar a parte do processo administrativo disciplinar. Aí para essa pessoa que está sendo acusada de assédio é dada a ela o direito da ampla defesa e do contraditório, né? Aí ela vai arrolar testemunha, se ela achar necessário, que possa depor ao favor dela. Entendeu? (CRIS)

Todo o processo de apuração conduzido pela Corregedoria segue o devido processo legal, sendo observado o princípio da ampla defesa e do contraditório. (GUIA LILÁS)

Agora, é fato e há recomendações que para os casos de assédio moral, assédio sexual e eu também concordo é importante que seja acompanhado. Mas a lei também já diz que a própria comissão pode se socorrer dos profissionais habilitado. E assim nós mesmos, e todas as comissões. Nós já aposentamos gente se socorrendo de profissional. A comissão percebeu que a pessoa tinha um desequilíbrio, identificou o caso, convocou o profissional e confirmou. Ok? Até porque é difícil para cada comissão, você pegar um, você pegar o profissional. Até porque o legislador quando criou, ele disse o seguinte: há uma comissão, tem que seguir os procedimentos e se precisar de socorrer de profissional de outra área possa fazer. Porque a essência da comissão é a imparcialidade, a imparcialidade, o respeito à legislação, tá? O respeito ao acusado. Tranquilo? (VALDECI)

A Corregedoria poderá levar ao conhecimento de outras autoridades o conteúdo da denúncia, quando entender que há outras possibilidades de apuração, como penal. (GUIA LILÁS)

A categoria intermediária “Comissão de Ética” aglutina a “Competência da Comissão de Ética”, “Funcionamento da Comissão de Ética”, “Composição da Comissão de Ética” e “Rito Processual Ético”.

Em “Competência da Comissão de Ética” é apontado qual é o papel da Comissão de Ética, que sua atuação voltada para as transgressões éticas, que ferem o Código de Ética do servidor público federal.

Mas ter esse aspecto do controle, dessa função de poder de polícia por assim dizer do Estado, né? Embora a comissão de ética não tenha essa atribuição tão sancionatória, né, mas mais um aspecto educativo, mais no aspecto de uma repreenda, esses atos do que propriamente de sanção, né? Mas aí você tem contato com vários outros arcabouços legais, né? (MURIEL)

Art. 2º Compete às Comissões de Ética: I - atuar como instância consultiva do dirigente máximo e dos respectivos servidores de órgão ou de entidade federal; II - aplicar o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, aprovado pelo Decreto nº 1.171, de 1994, devendo: a) submeter à Comissão de Ética Pública - CEP propostas de aperfeiçoamento do Código de Ética Profissional; b) apurar, de ofício ou mediante denúncia, fato ou conduta em desacordo com as normas éticas pertinentes; c) recomendar, acompanhar e avaliar o desenvolvimento de ações objetivando a disseminação, capacitação e treinamento sobre as normas de ética e disciplina; III - representar o órgão ou a entidade na Rede de Ética do Poder Executivo Federal a que se refere o art. 9º do Decreto nº 6.029, de 2007; IV - supervisionar a observância do Código de Conduta da Alta Administração Federal e comunicar à CEP situações que possam configurar descumprimento de suas normas; V - aplicar o código de ética ou de conduta próprio, se couber; VI - orientar e aconselhar sobre a conduta ética do servidor, inclusive no relacionamento com o cidadão e no resguardo do patrimônio público; VII - responder consultas que lhes forem dirigidas; VIII - receber denúncias e representações contra servidores por suposto descumprimento às normas éticas, procedendo à apuração; IX - instaurar processo para apuração de fato ou conduta que possa configurar descumprimento ao padrão ético recomendado aos agentes públicos; (RESOLUÇÃO Nº 10, DE 29 DE SETEMBRO DE 2008)

A forma que se organiza a Comissão de Ética foi agrupada em “Funcionamento da Comissão de Ética”.

Art. 5º As deliberações da Comissão de Ética serão tomadas por votos da maioria de seus membros.

Art. 6º As Comissões de Ética se reunirão ordinariamente pelo menos uma vez por mês e, em caráter extraordinário por iniciativa do Presidente, dos seus membros ou do Secretário-Executivo. (RESOLUÇÃO Nº 10, DE 29 DE SETEMBRO DE 2008)

Quando há uma denúncia na ouvidoria ou na corregedoria, esse processo também é nos enviado. E aí a nossa secretária, secretária executiva, ela faz ali o sorteio, né? Encaminha esse processo para alguém ou às vezes a gente decide no colegiado, quem vai ficar com a relatoria do processo, aí é feito toda a instrução probatória inicial que pode resultar numa ACPP, né? Que é o acordo da Comissão de Ética ou ir para um processo ético mesmo que pode chegar à pena de censura, prevista no Decreto 1.171. (MURIEL)

Então, primeira coisa e a gente vai dar uma olhada ou a gente responde, né? pedindo mais documentação. E a gente leva para reunião para fazer o juízo de admissibilidade. Se a gente vai instaurar um procedimento preliminar, que ele é visto dentro de uma conduta leve, que só tem um Termo de Ajuste de Conduta ou a gente abre direto um PAE, que aí envolve a oitavas, né? O denunciado pode trazer o advogado. (JACI)

A Comissão de Ética é formada por servidores da instituição, diante deste fato, aglutinamos todas as informações sobre como a Comissão de Ética é constituída em “Composição

da Comissão de Ética”. Aqui entraram tanto os aspectos gerais da formação de uma Comissão de Ética quanto os aspectos inerentes a UFN.

Art. 3º A Comissão de Ética do órgão ou entidade será composta por três membros titulares e respectivos suplentes, servidores públicos ocupantes de cargo efetivo ou emprego do seu quadro permanente, designados por ato do dirigente máximo do correspondente órgão ou entidade.

§ 1º Não havendo servidores públicos no órgão ou na entidade em número suficiente para instituir a Comissão de Ética, poderão ser escolhidos servidores públicos ocupantes de cargo efetivo ou emprego do quadro permanente da Administração Pública.

§ 2º A atuação na Comissão de Ética é considerada prestação de relevante serviço público e não enseja qualquer remuneração, devendo ser registrada nos assentamentos funcionais do servidor. (RESOLUÇÃO Nº 10, DE 29 DE SETEMBRO DE 2008)

Art. 4º A Comissão de Ética contará com uma Secretaria-Executiva, que terá como finalidade contribuir para a elaboração e o cumprimento do plano de trabalho da gestão da ética e prover apoio técnico e material necessário ao cumprimento das atribuições. (RESOLUÇÃO Nº 10, DE 29 DE SETEMBRO DE 2008)

Art. 11. Os membros da Comissão de Ética cumprirão mandatos, não coincidentes, de três anos, permitida uma única recondução. (RESOLUÇÃO Nº 10, DE 29 DE SETEMBRO DE 2008)

Bom, eu acho que foi que é mais por conta da formação, né? Da Psicologia, por eu ser psicóloga, porque nós na graduação estudamos as implicações psicológicas, implicações que os assédios causam nas pessoas. A gente estuda as violências, né? Seja psicológica, seja outros tipos de violência, os impactos que isso tem. E por entender também que o psicólogo, em teoria, tem uma compreensão assim mais ampla desses fenômenos, né? Assim institucionalmente falando, dessas relações que existe ali na instituição, das relações é de poder. Então... e assim o preparo também que a gente tem assim do acolhimento mesmo, da própria assim... É um profissional assim que pela sua formação não vai ver aquilo como uma frescura ou algo nesse sentido, né? Então assim a gente estuda muito sobre as questão dos Direitos humanos também, na nossa formação. (DANI)

E a entrada na comissão de ética, eu concluí agora, né o curso de direito na UFN de Caracol⁷. E acredito, que que tenha sido em virtude desse fator, né? Tá cursando direito, ter ali um contato direto com a ciência jurídicas. E aí fizeram esse convite, né? Para a gente entrar na comissão de ética. É muito interessante porque a gente acaba tendo contato assim de uma maneira mais viva com direito. (MURIEL)

Eu, eu particularmente tenho alguns olhares para Código de Ética. Eu trabalho com relatório de sustentabilidade, Comissão de Ética dentro da empresa. Minha formação de mestrado e doutorado é na área da administração. Então eu tenho olhares sobre isso, né? (DUDA)

Dentro da Comissão de Ética também há procedimentos processuais que foram aglutinados em Rito Processual Ético, neste aspecto encontramos fragmentos que versam sobre o Acordo de Conduta Pessoal e Profissional – ACP, Procedimento Preliminar e Procedimento de

⁷ Foi utilizado um nome de cidade fictício com intuito de não identificação da instituição nem do/da participante.

Apuração Ética – PAE. Vale ressaltar, que diferente da Corregedoria, aqui os próprios membros da Comissão de Ética é que fazem todo os procedimentos processuais, com auxílio de uma secretária executiva.

§ 4º A juízo da Comissão de Ética e mediante consentimento do denunciado, poderá ser lavrado Acordo de Conduta Pessoal e Profissional.

§ 5º Lavrado o Acordo de Conduta Pessoal e Profissional, o Procedimento Preliminar será sobrestado, por até dois anos, a critério da Comissão de Ética, conforme o caso.

§ 6º Se, até o final do prazo de sobrestamento, o Acordo de Conduta Pessoal e Profissional for cumprido, será determinado o arquivamento do feito.

§ 7º Se o Acordo de Conduta Pessoal e Profissional for descumprido, a Comissão de Ética dará seguimento ao feito, convertendo o Procedimento Preliminar em Processo de Apuração Ética.

§ 8º Não será objeto de Acordo de Conduta Pessoal e Profissional o descumprimento ao disposto no inciso XV do Anexo ao Decreto nº 1.171, de 1994. (RESOLUÇÃO Nº 10, DE 29 DE SETEMBRO DE 2008)

Porque o ACP, eu esqueci o nome da sigla agora, mas posso pegar para você depois aqui. É acordo de cooperação enfim, ele é, seria o quê? Seria uma espécie de conciliação que a Comissão de Ética faz. Então aí a pena em tese, não teria uma pena, mas ele teria o compromisso de fazer que uma retratação, de fazer um curso, de fazer uma capacitação, entendeu? De se imiscuir de fazer essas atividades que contrariem a ética. (MURIEL)

Art. 13. A apuração de infração ética será formalizada por procedimento preliminar, que deverá observar as regras de autuação, compreendendo numeração, rubrica da paginação, juntada de documentos em ordem cronológica e demais atos de expediente administrativo. (RESOLUÇÃO Nº 10, DE 29 DE SETEMBRO DE 2008)

Mas assim, a princípio, a gente teria que abrir uma, um procedimento preliminar, né? Então assim esse procedimento preliminar precisava, enfim a gente fazer um registro formal, fazer isso de forma escrita, esclarecer para pessoa, né? que ela vai precisar se identificar porque no campo do processo formal é preciso, ela não pode, para que a gente possa levantar, né? Então ela vai precisar, talvez tenha alguns momentos de que você vai ter que levantar provas, no campo legal, que é o campo da comissão, a gente vai precisar se certificar de algumas, levantar algumas coisas porque é uma acusação relativamente séria, né? Então assim eu, imagina você invertendo, né? Você Lucila é professora. O aluno disse que você tá fazendo um assédio sexual para ele. Aí você chega, botando uma série de ações, para cima de você, Lucila, porque você não tem prova e talvez isso não, não seja, se comprove, né? Então é preciso isso. (DUDA)

Art. 20. O Procedimento Preliminar para apuração de conduta que, em tese, configure infração ao padrão ético será instaurado pela Comissão de Ética, de ofício ou mediante representação ou denúncia formulada por quaisquer das pessoas mencionadas no caput do art. 19.

§ 1º A instauração, de ofício, de expediente de investigação deve ser fundamentada pelos integrantes da Comissão de Ética e apoiada em notícia pública de conduta ou em indícios capazes de lhe dar sustentação.

§ 2º Se houver indícios de que a conduta configure, a um só tempo, falta ética e infração de outra natureza, inclusive disciplinar, a cópia dos autos deverá ser encaminhada imediatamente ao órgão competente. (RESOLUÇÃO Nº 10, DE 29 DE SETEMBRO DE 2008)

Art. 23. Oferecida a representação ou denúncia, a Comissão de Ética deliberará sobre sua admissibilidade, verificando o cumprimento dos requisitos previstos nos incisos do art. 21.

§ 1º A Comissão de Ética poderá determinar a colheita de informações complementares ou de outros elementos de prova que julgar necessários.

§ 2º A Comissão de Ética, mediante decisão fundamentada, arquivará representação ou denúncia manifestamente improcedente, cientificando o denunciante. (RESOLUÇÃO Nº 10, DE 29 DE SETEMBRO DE 2008)

Art. 24. Ao final do Procedimento Preliminar, será proferida decisão pela Comissão de Ética do órgão ou entidade determinando o arquivamento ou sua conversão em Processo de Apuração Ética. (RESOLUÇÃO Nº 10, DE 29 DE SETEMBRO DE 2008)

A última categoria intermediária é Transversalidade, que são assuntos da Estrutura Formal que perpassam todas as unidades responsáveis pelo acolhimento e apuração das denúncias de assédio sexual. Esses assuntos são: “Sigilo”, “Acolhimento como Diretriz”, “Escuta ativa”, “Denunciado”, “Fluxo da Denúncia”, “Coleta de provas”, “Penalidade”, “Procedimento Externo” e “Remediação de Vazio Jurídico”.

Percebemos a preocupação com o “Sigilo” em todos os momentos, desde a recepção da denúncia até a publicização da penalidade, e por todos os agentes deste processo. Nem sempre o “Sigilo” aparece com este nome, mas o seu significado está intrínseco na explicação dos termos similares.

A segunda garantia diz respeito à confidencialidade, visto que os protocolos de atendimento da Ouvidoria são desenhados para garantir a proteção da identidade de quem denuncia. É importante ressaltar, no entanto, que, como nos casos de assédio muitas vezes o denunciante é a própria vítima, a sua identidade provavelmente deverá ser revelada ao longo do processo de apuração do fato denunciado. (GUIA LILÁS)

Durante todo o processo, desde o recebimento da denúncia, os elementos de identificação do denunciante e o conteúdo da denúncia são de acesso restrito, nos termos do Decreto nº 10.153/2019, sendo acessados apenas por pessoas com necessidade de conhecer. (GUIA LILÁS)

Art. 14. Até a conclusão final, todos os expedientes de apuração de infração ética terão a chancela de “reservado”, nos termos do Decreto nº 4.553, de 27 de dezembro 2002, após, estarão acessíveis aos interessados conforme disposto na Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999. (RESOLUÇÃO Nº 10, DE 29 DE SETEMBRO DE 2008)

Tudo isso aqui é absolutamente sigiloso tá? A corregedoria tem código de ética. A gente segue também o código de ética da Ordem dos Advogados do Brasil, como advogado. Então todos esses casos são tratados com o mais absoluto sigilo, para resguardar tanto denunciado quanto principalmente a vítima. (LEE)

Às vezes todo mundo fica sabendo quando foi demitido. Foi demitido não sai na demissão dele, não sai o porquê que ele foi demitido, isso não. É questão de Ética, de sigilo, de preservação do nome e tal, não sai, né? Mas, isso vai continuar sendo assim, não tem jeito de ser diferente. (CRIS)

Aí no caso do assédio sexual a vítima precisa se identificar. A gente tem que, esse é uma dificuldade. Se por exemplo na segunda-feira eu ouvir a servidora, ela me relatar os fatos, eu vou abrir o processo no Fala.BR e mandar para corregedoria. Mas vou ter que identificar lá. Eu abro o processo em sigilo, esse processo é sigiloso. No próprio Fala.BR também tem esse mecanismo sigilo. Eu vou encaminhar para determinado, para o chefe da unidade, se não for ele o acusado. Para que se manifeste, as coisas todas, de modo sigiloso, depois vai para Corregedoria. (EDIR)

Nos casos de assédio, como a retaliação até um pouco nova assim, de a gente tá divulgando e tal, até dos cursos que a gente fez. Os casos de assédio até fica um pouco mais, digamos assim, sensíveis. Uma vez que, a pessoa que foi denunciada, ela pelo teor e pelo assunto, ela já ela já vai entender que foi aquela pessoa que fez. Então assim como que a gente vai lidar com isso, já que a gente de imediato pelo teor, né? A gente já acaba sabendo? Às vezes se a gente tirar aquelas informações acaba sendo inviável a apuração pela corregedoria. Só que essa inviabilidade quem tem que dizer a corregedoria. A gente de imediato, a gente tem que tirar. “Ah, mas é meio lógico que o trecho é aquela pessoa que fez e tal, a gente sabe quem é denunciante, quem é denunciado”. Só que o nosso trabalho é justamente tirar essa... Todo o trecho do texto que a pessoa fala em primeira pessoa, que ela que tá dizendo. Aí a gente faz esse trabalho de tirar. (DARCI)

Porque aí quando a gente manda para uma unidade: “Ah, mas - aquela unidade - vou pegar elementos, vou pegar informações”. Para aquela pessoa não saiba, até para corregedoria a gente manda dessa forma. Aí ele vai dizer: “Não, não tenho como apurar porque tá faltando elementos. Eu preciso saber, eu preciso conversar com essa pessoa que denunciou e tal”. E aí a gente acaba revelando, né? Mas com essa justificativa. Hoje o próprio sistema, ele permite isso, que a gente bloqueie. Que a Ouvidoria dentro do sistema corregedoria não veja quem fez. E a gente tem como mudar o trecho da denúncia, tipo colocar... Fazer a pseudonimização, toda a pseudonimização. O sistema hoje que é ofertado pela CGU, essa ferramenta, a gente tem como fazer hoje, né? Da forma geral as denúncias são assim e já trazendo pros assédios, nós temos essa, essa sensibilidade ainda maior, né? (DARCI)

O “Acolhimento como Diretriz” é outro tema transversal. O acolhimento deve ser praticado desde o momento em que a vítima faz o primeiro relato de estar sofrendo assédio sexual e é apontado no Guia Lilás como algo imprescindível no contato com uma vítima de assédio sexual, mas veremos na próxima categoria, Barreiras para Denúncia, que nem sempre ela ocorre, mas por ser algo que consta nos documentos orientativos dos agentes que atuam mediante uma denúncia de assédio sexual, entendemos ser um aspecto importante a ser ressaltado.

O acolhimento está relacionado ao atendimento inicial que se presta a alguém no que diz respeito à escuta de suas demandas e demonstração de uma postura que proporcione à pessoa que está sendo acolhida maior segurança, compreensão e cuidado por parte de quem se propõe a prestar esse atendimento.

Os atendimentos deverão ter como base no acolhimento ao denunciante a garantia de privacidade, o sigilo sobre as informações prestadas, a disponibilização do tempo necessário para a escuta ativa e eventual registro da manifestação e o estabelecimento de uma relação de confiança que preze pela empatia, bem como um ambiente de escuta acolhedor e com privacidade. (GUIA LILÁS)

Então novamente é um processo de acolhimento, né? Mas se a pessoa vem, a gente tem que fazer aquele registro, minimamente ver o que que a gente consegue apurar desses

fatos. Mas o fato da pessoa ter a coragem de chegar para comissão e fazer uma denúncia dessa, a gente tem que tratar com todo cuidado, com respeito e com acolhimento que a pessoa precisa, né? (DUDA)

O atendimento deverá ser realizado, preferencialmente, em dupla para que o registro das informações possa ser feito sem prejuízos ao acolhimento do denunciante. Sempre que possível, com a presença de uma mulher, buscando uma maior solidariedade (USP, 2020, p. 12 apud GUIA LILÁS).

A “Escuta Ativa” é um outro aspecto que atravessa todas as unidades e geralmente é posta como parte do processo de acolhimento.

A escuta ativa e respeitosa caracteriza-se com a demonstração de interesse, compreensão e valorização do que o denunciante está relatando. Além de cuidadosa, essa escuta é ausente de uma postura julgadora e de perguntas excessivas, que indagam sobre muitos detalhes.

Durante a escuta, caberá o reconhecimento dos fatores estruturais, circunstanciais e as situações de vulnerabilidades reveladas pelos marcadores sociais de gênero, classe, raça, idade, impedimento ou deficiência, religião e etnia. (GUIA LILÁS)

Primeiro, eu vou escutá-la. Eu acho que assim, eu acho que é, acho que o mais, uma coisa bastante importante é a gente abrir, eu falo até assim: a gente tem dois ouvidos porque a gente tem que escutar mais e falar menos, né? Primeira coisa que eu penso é escutar, deixá-la falar, deixar ela dizer daquilo que ela tá sentindo para que ela possa até sentir, né confortável. Se ela já me procurou é porque ela tem um estabeleceu uma relação de confiança em mim, comigo, né? Então deixar ela falar eu acho que é fundamental, conversar com ela, mais de uma vez sobre, sobre o assunto e orientá-la a fazer as denúncias nos órgãos cabíveis. (KIM)

Em “Transversalidade”, outro tópico importante a ser destacado é o “Denunciado”. Nos fragmentos abaixo será notado quem são as pessoas que podem ser denunciadas perante as unidades já mencionadas (Ouvidoria, Comissão de Ética e Corregedoria).

As denúncias abrangidas por este Protocolo são aquelas em que a pessoa assediadora ou discriminadora é um agente público a serviço do Poder Executivo federal. Ou seja, servidores públicos federais, servidores requisitados pelos órgãos e entidades do Poder Executivo federal, ocupantes de cargos e funções de confiança. (GUIA LILÁS)

Parágrafo único. Entende-se por agente público todo aquele que por força de lei, contrato ou qualquer ato jurídico, preste serviços de natureza permanente, temporária, excepcional ou eventual, ainda que sem retribuição financeira, a órgão ou entidade da Administração Pública Federal direta e indireta. (RESOLUÇÃO Nº 10, DE 29 DE SETEMBRO DE 2008)

Nas outras categorias intermediárias citamos o rito processual dentro das unidades, no “Fluxo da Denúncia” agrupamos os fragmentos que versam sobre o percurso de uma denúncia de assédio sexual, passando de uma unidade para outra.

É aberto o processo na Ouvidoria, né? Geralmente é pelo Fala.BR, mas no caso dessa pessoa como estava vindo de um departamento, o próprio departamento fez o contato

para abrir o processo e a gente como psicóloga também fez um relatório, né? Desse acompanhamento. E então é aberto um processo que passa pela, pela Reitoria e é encaminhado para Corregedoria da universidade. Na Corregedoria, eles dão os encaminhamentos, né? Assim o que eu tenho visto é que abre uma investigação, vão primeiro reunir os fatos. Fazem sugestões também de afastamento do discente, fazem sugestões de, da Universidade pedir medidas protetivas, né? Então assim sempre vai depender do caso, né? E aí segue andamento. Aí até onde eu sei pode abrir, né? Um processo administrativo disciplinar ou ir para Comissão de Ética, mas eu não acompanhei muito o desenrolar, né desses processos porque aí são com outras instâncias, né? (DANI)

Então assim as denúncias, Lucila, elas não chegam diretamente para a Comissão de Ética, geralmente é via Ouvidoria ou via Corregedoria, né? Porque assim a Corregedoria ela tá mais vinculada as sanções administrativas, né? Então, que estão previstos na Lei 8.112, mas quando ela verifica que há também questões éticas, aí ela encaminha também o processo para nós. E aí é isso, entendeu? (MURIEL)

Se for para Comissão de Ética, aí já é o caso que não é de Corregedoria. Comissão de Ética é um caso de posicionamento docente, maioria das vezes vai para, para Comissão de Ética. Indo para Comissão de Ética igualmente né? Faz todo esse apuração, no final que se for apurado lá, a gente vai informar no sistema que foi concluso o processo. (EDIR)

Após registrada a denúncia na Plataforma Fala.BR, a unidade de Ouvidoria possui até 30 dias, prorrogáveis por mais trinta, para oferecer resposta conclusiva, que informará se a denúncia foi encaminhada para a unidade de apuração ou se ela foi arquivada. Durante esse período, a Unidade de Ouvidoria realizará a análise preliminar da denúncia, na qual verificará se há indícios de autoria, materialidade e relevância que permitam o encaminhamento da denúncia para a unidade de apuração, no caso a Corregedoria. Após realizada a análise no âmbito da Ouvidoria, o processo segue para a Corregedoria, que iniciará o procedimento apuratório, podendo fazer diligências, convocar testemunhas, realizar oitivas e acareações, entre outros, conforme Manual De Processo Administrativo Disciplinar, disponível em https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/68219/10/Manual_PAD%20_2022%20%281%29.pdf. (GUIA LILAS)

A “Coleta de Provas” é outro assunto transversal as unidades, pois reconhecem a necessidade da comprovação da acusação de assédio sexual, mas também da dificuldade de reunir provas, portanto, até mesmo nos documentos orientativos é citado como pode ser feita essa coleta de provas.

Por outro lado, a gente também tem que ter todo um cuidado de entender que também não é tão fácil provar isso. Então assim: “Você filmou? Você fotografou?”. Quer dizer, não necessariamente a pessoa vai ter esse tipo de prova. Então a gente, tem que enfim, fazer o máximo de esclarecimento. (DUDA)

Do ponto de vista prático e operacional, é orientada a pegar todas as documentações que ela tem, que hoje isso tudo acontece no WhatsApp, certo? O WhatsApp é a grande ferramental do assédio. Nudes, cantadas indevidas etc., etc., etc. (LEE)

O assédio sexual costuma ocorrer quando não há testemunhas em volta, o que dificulta a obtenção de provas. Por medo, constrangimento ou vergonha, a vítima costuma

silenciar, contribuindo para a repetição da conduta de assédio (Senado Federal, 2017, p. 20 apud GUIA LILÁS).

É importante relatar com o máximo de detalhes a situação de assédio ou discriminação e apresentar, sempre que possível, provas como mensagens, vídeos, gravações, bilhetes, entre outras, pois as provas contribuirão e facilitarão a apuração da conduta irregular, trazendo materialidade e autoria à denúncia. Caso o assédio ocorra na presença de outras pessoas, também é importante registrar datas e testemunhas, para que estas, porventura, sejam ouvidas no âmbito da apuração. (GUIA LILÁS)

A “Penalidade” é a consequência esperada quando uma vítima decide formalizar a denúncia de assédio sexual. E esta Penalidade pode ser aplicada tanto pela Comissão de Ética quanto Corregedoria, mas dependendo de quem aplica, esta Penalidade tem formas diferentes.

E também no âmbito da, aí no âmbito da Lei 8.112, entrariam as penas de advertência, suspensão, demissão, né? E aí vai conforme a gravidade, né? E para demissão por exemplo tem as proibições do artigo 117 da Lei 8.112 (MURIEL)

Mas basicamente na Comissão de Ética ou é feito o acordo que faz essas coisas aí que eu te falei, né? A capacitação, uma retratação ou então vai é a censura. Que que é censura? Afinal, se ele for condenado a censura, isso aí vai ficar na ficha funcional dele e isso vai para um banco de dados nacional, em que quando ele fizer um concurso, quando ele se inscrever para um cargo de representação, por exemplo em algum comitê, entendeu? Ele não vai, vai conseguir assumir porque vai ter essa pena de censura lá. (MURIEL)

Exatamente já é um mecanismo de proteção para evitar que essas pessoas que tenham sido condenadas, né a pena de censura, elas não se perpetrem aí nas instituições. (MURIEL)

E assim quando conclui-se, a comissão faz o relatório. Esse relatório é encaminhado para a autoridade máxima, que é a reitoria ou no caso a Reitora. A Reitora submete depois desse relatório para a Procuradoria Federal, a PROJUR, que vai analisar juridicamente todo aquele trabalho que foi feito pela comissão. Normalmente a comissão quando conclui esse trabalho, ela já aponta o tipo de penalidade, ela sugere, ela sugere um tipo de penalidade a ser aplicada, né? Ou uma advertência, uma suspensão e até mesmo a demissão ou exoneração. No nosso caso é demissão. (CRIS)

Se ele for realmente constatado que ele é culpado, ele pode ter, ser solicitado desligamento dele. Diferente do Servidor. Se for um servidor ele é pedido a exoneração, porque ele é do quadro né? Então, tô falando assim no extremo, penalidade de máxima, né? E se for um terceirizado, terceirizado é pessoal da vigilância, pessoal da limpeza e tal, conduz e apura que há uma culpabilidade, a gente já vai fazer encaminhamento para empresa. A empresa vai adotar o procedimento de afastamento. Aquela pessoa, ela vai ser afastada da Universidade, de toda forma afastada. E lá na empresa é que a empresa vai dar o tratamento de demissão ou aplicar uma suspensão. Aí já é a empresa lá que vai fazer isso. (CRIS)

E é uma situação muito desagradável. Se você levar a rigor do pé da letra, em caso de assédio caracterizado, ele caracteriza improbidade administrativa. Taxativamente comprovado, fatalmente leva o servidor a demissão, seja ele docente ou técnico, seja ele novato ou antigo. (LEE)

Vale destacar que tal conduta também é passível de responsabilização administrativa, inclusive na conduta de "valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública" (art. 117, IX, da Lei nº 8.112/1990), infração grave que pode resultar na aplicação da penalidade de demissão. (GUIA LILÁS)

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 nº 8.112/90, infrações de natureza leve, que, dependendo das circunstâncias do caso, pode gerar penas de advertência ou até mesmo de suspensão. (GUIA LILÁS)

Art. 17. A decisão final sobre investigação de conduta ética que resultar em sanção, em recomendação ou em Acordo de Conduta Pessoal e Profissional será resumida e publicada em ementa, com a omissão dos nomes dos envolvidos e de quaisquer outros dados que permitam a identificação.

Parágrafo único. A decisão final contendo nome e identificação do agente público deverá ser remetida à Comissão de Ética Pública para formação de banco de dados de sanções, para fins de consulta pelos órgãos ou entidades da administração pública federal, em casos de nomeação para cargo em comissão ou de alta relevância pública. (RESOLUÇÃO Nº 10, DE 29 DE SETEMBRO DE 2008)

§ 1º Se a conclusão for pela culpabilidade do investigado, a Comissão de Ética poderá aplicar a penalidade de censura ética prevista no Decreto nº 1.171, de 1994, e, cumulativamente, fazer recomendações, bem como lavrar o Acordo de Conduta Pessoal e Profissional, sem prejuízo de outras medidas a seu cargo. (RESOLUÇÃO Nº 10, DE 29 DE SETEMBRO DE 2008)

Art. 31. Cópia da decisão definitiva que resultar em penalidade a detentor de cargo efetivo ou de emprego permanente na Administração Pública, bem como a ocupante de cargo em comissão ou função de confiança, será encaminhada à unidade de gestão de pessoal, para constar dos assentamentos do agente público, para fins exclusivamente éticos. (RESOLUÇÃO Nº 10, DE 29 DE SETEMBRO DE 2008)

§ 1º O registro referido neste artigo será cancelado após o decurso do prazo de três anos de efetivo exercício, contados da data em que a decisão se tornou definitiva, desde que o servidor, nesse período, não tenha praticado nova infração ética. (RESOLUÇÃO Nº 10, DE 29 DE SETEMBRO DE 2008)

Algo que é reforçado nos documentos orientativos é que o processo de apuração administrativo não desconsidera ações penais e civis, sendo assim, todos os fragmentos que explicam estes encaminhamentos foram aglutinados em “Procedimentos Externos”.

As denúncias de assédio sexual e de discriminação também podem ser apresentadas na Delegacia da Polícia Civil do seu estado, quando a situação relatada configurar crime. (GUIA LILÁS)

Art. 16. As Comissões de Ética, sempre que constatarem a possível ocorrência de ilícitos penais, civis, de improbidade administrativa ou de infração disciplinar, encaminhará cópia dos autos às autoridades competentes para apuração de tais fatos, sem prejuízo da adoção das demais medidas de sua competência. (RESOLUÇÃO Nº 10, DE 29 DE SETEMBRO DE 2008)

A gente também orienta que é direito da vítima também fazer externamente, pela delegacia. (DANI)

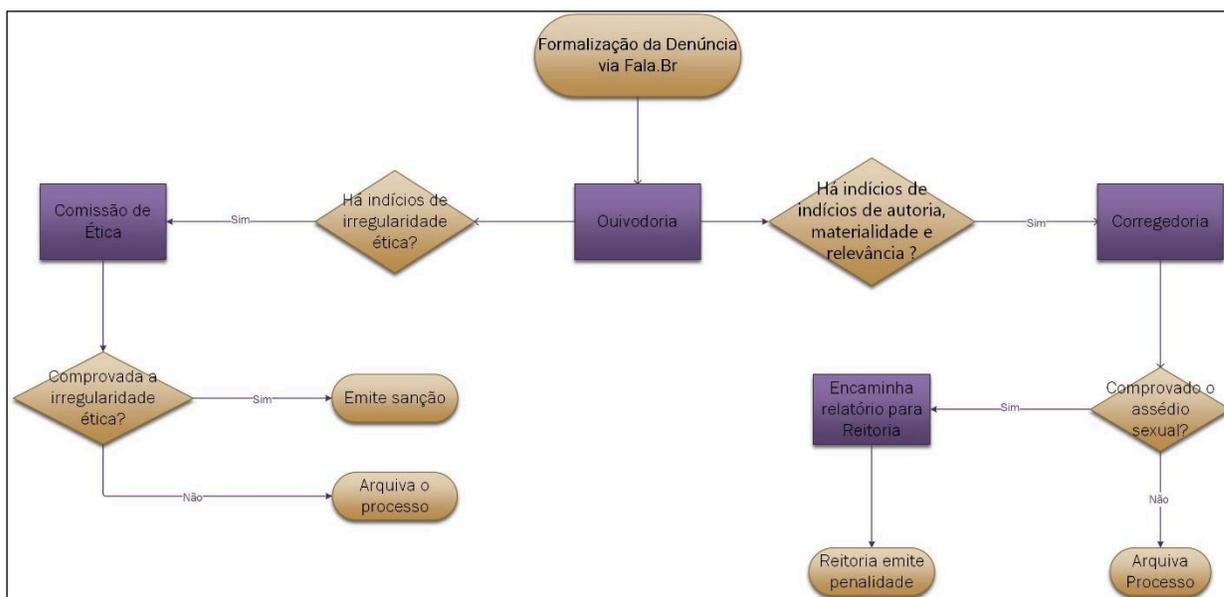
Elas foram, recorreram ao chefe desse servidor, nessa situação específica. E por ele também está envolvido com uso e abuso de entorpecentes, né?! A polícia também está envolvida. Também tem a polícia envolvida na situação. (GABI)

“Remediação de Vazio Jurídico” refere-se ao processo de preenchimento de uma lacuna ou ausência de regulamentação legal em determinada área. No contexto do assédio sexual horizontal, a “Remediação de Vazio Jurídico” refere-se à solução encontrada pelo Governo Federal para suprir a falta de legislação específica no Brasil. Nesse sentido, os casos de assédio sexual horizontal foram enquadrados como importunação sexual, preenchendo essa lacuna legal. Essa medida permitiu a aplicação de medidas legais para combater e punir o assédio sexual entre pares, oferecendo uma resposta legal mais clara e adequada a essa forma de violência.

Assédio sexual horizontal ocorre quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho. Já existe projeto de lei em tramitação no Congresso Nacional para tornar crime o assédio praticado contra pessoa de hierarquia igual ou inferior à de quem busca obter o favorecimento sexual. A caracterização, portanto se dá pela ausência de hierarquia entre os envolvidos. O assédio sexual horizontal não é “crime de assédio” previsto no Código Penal brasileiro, mas pode ser entendido como o crime de importunação sexual previsto no art. 215-A. A conduta pode também ser punida administrativamente e penalmente, enquadrada em outros tipos penais. (GUIA LILÁS)

A UFN conta com três unidades fundamentais para o acolhimento e investigação de denúncias de assédio sexual: a Ouvidoria, a Corregedoria e a Comissão de Ética, conforme apresentado na Figura 3. Essas unidades possuem uma estrutura formal respaldada por um extenso conjunto de leis, decretos, guias e cartilhas. No entanto, como abordaremos na próxima categoria, a mera existência dessas unidades e do arcabouço legal não garante o acolhimento integral da vítima, nem uma resposta satisfatória para a vítima e para a sociedade em geral.

Figura 3 - Fluxograma das Estruturas Formais da UFN



Fonte: elaborada pela autora.

É essencial reconhecer que o acolhimento efetivo das vítimas de assédio sexual requer mais do que a simples existência de unidades e a conformidade com as normas legais. Requer um compromisso ativo em proporcionar um ambiente seguro, de apoio e empoderamento para as vítimas, onde elas se sintam ouvidas, respeitadas e protegidas. Além disso, demanda um processo de investigação minucioso, imparcial e sensível, capaz de garantir a justiça e a responsabilização dos agressores.

Assim, é fundamental que a UFN busque constantemente aprimorar seus mecanismos de acolhimento e resposta às denúncias de assédio sexual, a fim de promover uma cultura institucional que priorize a segurança, o bem-estar e a justiça para todas as partes envolvidas.

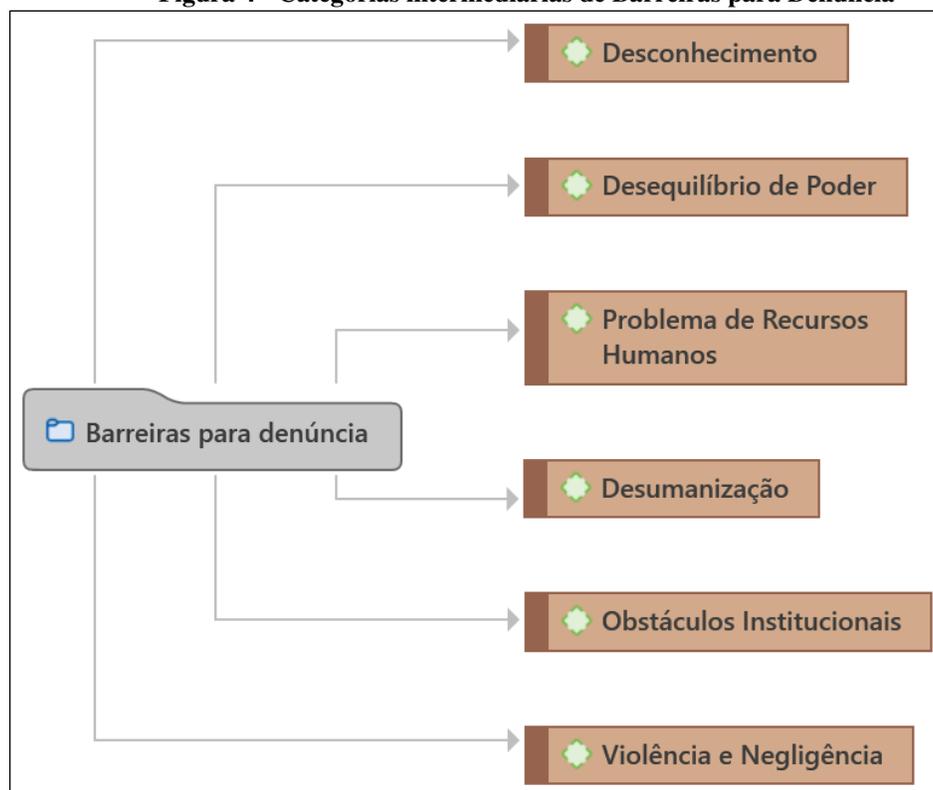
4.3 Barreiras para Denúncia

A denúncia de assédio pode ser uma tarefa desafiadora devido às barreiras encontradas na instituição. Esta categoria foi elaborada com base nas principais dificuldades identificadas pelas entrevistadas e entrevistados da UFN em relação à formalização das denúncias. Essas barreiras destacam a importância de abordar e superar obstáculos para garantir um ambiente seguro e acolhedor. Ao reconhecer e compreender essas dificuldades, a instituição está em melhor posição

para implementar medidas eficazes que incentivem e facilitem o processo de denúncia, promovendo a justiça e a proteção das vítimas de assédio.

Esta categoria possui 06 categorias intermediárias, conforme visualizado na Figura 4.

Figura 4 - Categorias intermediárias de Barreiras para Denúncia



Fonte: elaborada pela autora.

Algumas vítimas podem não estar cientes de seus direitos ou dos procedimentos adequados para denunciar assédio sexual. A falta de informação pode ser uma barreira significativa, e quando estas vítimas recorrem às professoras ou alguma outra servidora, ou servidor, que não sabe passar estas informações, a barreira se torna ainda maior. Assim sendo chegamos à categoria intermediária “Desconhecimento”, que engloba: a “Falta de Conscientização” das vítimas sobre o tema; o “Desconhecimento dos Procedimentos” por parte dos profissionais que trabalham na instituição; e o “Desconhecimento Técnico” de um agente sobre o papel/atuação da área de outro agente de outra unidade.

Em “Falta de Conscientização” as entrevistadas e entrevistados mencionaram que algumas pessoas podem não estar cientes do que constitui assédio sexual e podem não reconhecer certos comportamentos como assédio. Isso pode levar à subnotificação e à normalização de

comportamentos inadequados. Aqui também engloba o desconhecimento da vítima sobre os recursos que instituição disponibiliza para combate e denúncia de casos de assédio sexual.

Eu acho também que não é claro, apesar da gente ter os canais de ouvidoria, E-SIC, não sei o que, não é claro isso para as pessoas. Eu acho que precisa fazer, tem alguns órgãos que já tem, acho que o Tribunal de Justiça, Ministério Público, uma cartilha orientativa do que é assédio, porque a gente às vezes não sabe o que é assédio. Você até perguntou isso, o que é assédio para senhora? Então o que é assédio? Muita gente não sabe, eu nem sei se eu sei o que é. Então o que é assédio? (DOMINIQUE)

Porque, como eu te falei, a maioria não sabe a quem procurar, como denunciar, se, como que denuncia, enfim. Todas essas questões, né?! E fazer também um trabalho de orientação do que que é assédio, do que que é violência, do que que é importunação sexual, embora estejam muito ligados, mas dá um suporte nesse sentido. (FRANCIS)

Outra barreira observada através das falas das entrevistadas e entrevistados é o “Desconhecimento dos Procedimentos” de denúncias e apuração de casos de assédio sexual por parte dos próprios servidores e servidoras que podem ser procurados pelas vítimas. Esta falta de conhecimento dos procedimentos pode ter como consequência a exposição da vítima e até mesmo ao abandono do curso (em casos de discentes) ou absenteísmos por apresentação de atestados médicos (em caso de servidoras).

Eu pensei assim, passou pela minha cabeça, primeiro eu falaria com a própria secretária do Campus, né? Para secretária, até por ser mulher, para saber como é que encaminha esses casos, né? Se vai direto para DGP, se faz, se pede para aluna fazer o relato na ouvidoria, com a devida comprovação, né? Que canais que tem, se a própria AUDIN ou o que? E aí se for o caso de da pessoa, daí ela tem que querer ir para registrar boletim de ocorrência e isso, né? Tem um assistente social aqui que ajuda, né? Colocava em contato logo, a par da situação e faria aquilo que teria que fazer para que realmente isso, isso não ocorresse, né? E aí chama o professor para conversar, nesse caso o técnico, quem for, né? Que é uma coisa muito delicada, que daí tem que envolver, claro, envolve... Não, eu não faria uma conversa dessa sozinha, né? Então tem todos esses cuidados institucionais e também pessoais para que a gente não seja acusada de assédio moral e de acusar a pessoa daquilo que não é, né? Então tem um caminho de ouvir as pessoas e fazer aquilo que precisa ser feito para não cair na convivência ou fazer de conta que nada está acontecendo. (AKIRA)

Em “Desconhecimento Técnico” percebemos que a UFN tem uma defasagem na comunicação entre as unidades que atuam nas demandas referentes ao assédio sexual, seja na recepção das denúncias, apuração ou apoio a vítima. Esta falha na comunicação é identificada quando estes atores afirmam desconhecer o trabalho da outra unidade ou deduz algo sobre o trabalho do outro que não condiz com o que é realizado. Quando as unidades têm uma comunicação mais eficaz, com uma cultura de colaboração e cooperação, o suporte à vítima é mais abrangente e integral.

Como isso procede? Ao entrar no Fala BR a denúncia, o representante da corregedoria dentro da ouvidoria, ele faz análise jurídica prévia, certo? E encaminha, dá o devido encaminhamento dessa vítima para o serviço de psicologia, para que ela fosse entrevistada, nós chamamos de escuta especializada⁸. Vocês do ramo da psicologia sabem melhor do que eu. Para ver se isso tem fundamento ou não, certo? Para ver se vale a pena uma exposição. (LEE)

As entrevistas mostraram que as informações sobre os canais de denúncia e até mesmo do andamento do processo é propriedade dos envolvidos nos procedimentos. Quando entrevistamos os servidores da Corregedoria e da Ouvidoria, percebemos que mesmo aqueles que estão há pouco tempo no setor/unidade tem conhecimento do trâmite procedimental, desde a denúncia até a penalidade/arquivamento, apresentando até mesmo críticas naquilo que acreditam que deveria ser melhorado. No entanto, quando entrevistamos as gestoras e equipe de psicologia e serviço social transparecem insegurança ao orientarem uma vítima de assédio sexual, tanto por não conhecerem os canais de denúncia e o andamento de um processo desse aspecto, quanto por não saberem a qual local podem recorrer para buscarem esta informação.

Teixeira e Rampazo (2017) apontam que fazer uma denúncia de assédio sexual é algo difícil tendo em vista que para compreender o que se passa é necessário romper com as relações de poder numa sociedade que costuma considerar o assédio sexual como uma brincadeira e não como uma consequência das desigualdades de gênero. E quando pensamos nas Universidades também encontramos as hierarquias formais – aquelas hierarquias institucionalizadas – e as informais – geralmente relacionadas aos marcadores sociais e socialmente naturalizadas (ALMEIDA, 2022). Estas questões também são presentes na UFN e foram englobadas na categoria “Desequilíbrio de Poder” apresentada no Quadro 7.

Quadro 7 - Fragmentos que representam a categoria intermediária Desequilíbrio de Poder

Categoria inicial	Significado	Unidade de Registro
Predominância Masculina	A predominância masculina pode criar um ambiente que favorece os interesses dos homens. Isso pode levar à perpetuação de desigualdades de gênero, assédio e discriminação.	Então, eu vou começar da seguinte forma, Lucila: Meu nome é Sam, hoje estou com 53 anos, sou engenheira (informação suprimida para não identificação da entrevistada) de formação, começa, já entro num curso que é a predominância era masculina, quando assim antes de entrar na universidade, quando eu entrei no curso de engenharia (informação suprimida para não identificação da entrevistada), eu fui a única mulher. Durante um bom tempo, até surgir a nossa primeira professora, que se eu não me engano, até fugiu o nome, mas passou muitos anos

⁸ Escuta especializada, de acordo com a Lei nº 13.431/2017, é o procedimento de entrevista sobre situação de violência com criança ou adolescente perante órgão da rede de proteção, limitado o relato estritamente ao necessário para o cumprimento de sua finalidade.

		até o curso de engenharia, ele tem 15 anos, eu fui a primeira professora substituta e primeira professora efetiva num quadro predominantemente masculino. (SAM)
Dificuldades em Liderança Feminina	Quando as mulheres alcançam os cargos de liderança dentro de uma instituição continuam a sofrer com o machismo, os estereótipos e a discriminação.	Então, Lucila, eu entendo uma questão muito mais no âmbito mais machista de não aceitar a condição da mulher é enquanto gestora. Eu, eu passei por uma questão assim, no início da gestão fui atacada. Você não tem ideia, não é um ataque é de, assim camuflado, foi explícito. Eu fui explicitamente atacada por um colega de trabalho que criou uma história me acusando de coisas que eu nunca fiz, inclusive tecendo e-mails para pró-reitorias e tudo mais, e outro ligando até para reitora, mas assim sem ter nenhum motivo, nenhuma causa. Eu, não é porque eu estou te respondendo aqui enquanto gestora, eu sou uma pessoa extremamente, tem uma relação boa com meus colegas, mas isso aconteceu comigo, eu senti na pele que foi pelo, eu, eu fiz a leitura. Claro, não revidei, até para não criar mais um conflito. Inclusive, esse colega, depois de eu não ter me manifestado de forma alguma, que caberia inclusive um processo administrativo, veio me pedir desculpas. Porque, não sei o que que aconteceu, ele entendeu que ele estava errado. Mas eu fui atacada porque na verdade, eu percebi que alguns homens não aceitam a cultura da mulher na condição de gestora, de estar ocupando um cargo, né? Então isso para mim é muito grave, mas eu passei por isso, eu senti na pele isso. (MANU)
Discriminação por Gênero	Em Discriminação por Gênero é ressaltados os tratamentos desiguais e injustos baseados no machismo e estereótipos de gênero.	Eu tô passando por uma, não sei se vem ao caso, mas tô passando por uma situação engraçada num desses PAD que eu tô numa comissão. Eu sou mulher, eu estudo Direitos Humanos, estudo gênero há um bucado de tempo, então assim casou de eu cair em um processo de assédio, muito pela minha formação, pela minha condução das coisas. E eu tô com dois homens, que já tem uma certa idade, que já tem determinado tempo de casa dentro da universidade, num processo de assédio, e que muitas vezes eles tentam me assediar por ser mulher, por ser mãe, e eu tenho que muitas vezes ter uma força dupla dentro do processo, não só para conduzir o processo, mas para também ficar ali, não sendo figurante, mas conseguindo me relacionar. [...] Tem uma semana, mais ou menos, me ligaram, de noite já, fora do meu horário de expediente, falando que teriam que viajar porque é um caso emblemático e que era melhor eu pedir desligamento daquela comissão, porque eu não teria condições de viajar. Fiquei muita chateada, porque eu expliquei que eu não poderia viajar por vários motivos e falei também que vejo que dá pra fazer de forma remota. Aí no dia seguinte eu liguei para o Corregedor, eu falei: “Olha, tá acontecendo isso, isso e isso. Se for pra viajar, eu prefiro sair, me descompatibilizar dessa comissão. Para mim não tem problema. Vocês encontram outra pessoa. Eu pontuo os meus motivos”. Ele falou assim: “Gabi, o problema é que esses servidores, primeiro, não querem trabalhar com você, porque você não vai ser figurante dentro do processo, você vai ser alguém que vai de alguma forma trazer uma outra visão das coisas. Segundo, o fato de você ser mulher,

		tem essa situação. E terceiro, eles querem ganhar diárias, porque é uma fonte de renda para eles”. Então assim, ainda que eu esteja trabalhando ali, que eu tenha uma dinâmica relacional melhor, eu ainda tô enfrentando esse emblema para poder tratar, de alguma forma acompanhar um processo de assédio da UFN. (GABI)
Minimização do Assédio	Em Minimização do Assédio é destacado as atitudes prejudiciais de diminuição da gravidade, importância ou impacto do assédio sexual.	Porque só penalizar eu posso pegar um professor aí com 30, 35 anos de casa, com toda uma formação e todo um currículo, <u>por um errinho</u> que ele cometeu com uma aluna, com a servidora, com a estagiária colocá-lo na rua de uma hora para outra, né? E a universidade ter um investimento econômico e uma bagagem intelectual jogada, vamos dizer assim, na lata do lixo. Então as coisas têm que ser feita com muita cautela e com muita, muito bom senso, tá certo? (LEE) (Grifo nosso)
Corporativismo Masculino	Em Corporativismo Masculino é apontada a tendência de proteger e favorecer os interesses e privilégios dos homens.	E o segundo caso que eu tô envolvida, tô fazendo uma revisão de uma comissão que foi feita, em que houve relações sexuais não consentidas entre surdos. Um professor usou da força de ser professor, surdo, professor surdo com algumas alunas surdas. Mas o caso em específico que a gente tá avaliando, revisando, o que foi feito na comissão anterior, que ele levou essa aluna surda pro motel, forçou relações sexuais, não vou dizer forçou de ter um estupro, mas não foi algo consensual, ele usou da força de ser professor e consumou um ato, né?! Um ato sexual. E a menina surda, ela tem todo um contexto de cultura surda envolvida, que a gente não conhece, porque não é da nossa cultura, mas ela se incomodou e começou a relatar para intérpretes o que tinha acontecido com ela. E eles foram na delegacia, fizeram o boletim de ocorrência. <u>E por que eu tô revisando a comissão? Porque a comissão que fez toda a escuta, ela não penalizou, ela absolveu o servidor.</u> (GABI) (Grifo nosso)
Medo de Retaliação	O medo de retaliação foi significativamente ressaltada pelos entrevistados e entrevistadas como uma barreira que muitas vítimas de assédio sexual enfrentam ao considerar a denúncia na UFN.	E aí geralmente as mulheres, elas meio que sabem disso, né? Tipo a corda arrebenta no lado mais fraco. Nós sabemos disso. Só que a grande maioria, quando é a aluna ou talvez técnica numa posição, né? De hierarquia. “Prefiro não”. Ela vai dizer assim: “eu prefiro não denunciar porque isso não vai dar em nada. E ainda vai sobrar para mim”. Então a mulher, ela só vai fazer denúncia quando ela se sente segura, encorajada e especialmente quando tem alguém do lado dela, outra mulher, outras mulheres, que, que vai caminhando junto para que ela consiga fazer a denúncia. Ou a família ou alguma coisa assim que acontece, né? (AKIRA)
Vergonha e Estigma	As entrevistadas e entrevistados da UFN expressaram que assédio sexual é um assunto delicado e que muitas vítimas sentem vergonha, culpa ou medo de serem julgadas por outros, sendo isto uma das barreiras para denúncia.	A gente tá falando dos motivos, né? Então é motivos é o medo de, às vezes medo do companheiro, é medo de se expor, às vezes o medo de ser perseguida no ambiente de trabalho ou na sala de aula. Para você ver que a maioria das causas da não denúncia tão relacionado algum tipo de medo de algo ou de achar que ninguém vai acreditar, que não tem prova suficiente. No meu caso, além de eu achar que podiam não acreditar, eu também não queria prejudicar um colega, preferi deixar para lá, fui meio assim, falei: “não, vou me afastar, então é melhor... (sinal com as mãos de esquecer)”. (DOMINIQUE)

Descrença na Instituição	Outro ponto levantado é que as vítimas de assédio não se sentem confiantes de que a instituição tomará medidas adequadas para lidar com suas denúncias.	E aí eu acho que ainda pesa mais a segurança no com quem falar e o que falar e como isso vai ser resolvido. Porque um dos fatores é isso, tá? Eu vou lá falo, denuncio, para UFN mesmo e aí não acontece nada. E aí eu vou continuar convivendo com esse agressor. E se ele souber que eu fiz isso, pode ser que piore. Então, assim eu não me sinto confortável para te dizer que a culpa é de “a”, “b” ou “c” ou disso ou daquilo por ter só um ano de UFN. Mas até um ano, eu sinto isso deles, como se eles não tivessem segurança na resolução do problema, no andar do problema. (FRANCIS)
--------------------------	---	--

Fonte: Elaborado pela autora

Nas entrevistas também surgiram falas sobre barreiras para denúncia que envolvem o setor de recursos humanos da instituição. Estes fragmentos foram identificados como “Problemas de Recursos Humanos”. O primeiro “Problema de Recursos Humanos” é a “Falta de Capacitação”. Essa ausência de capacitação abrange todas as áreas entrevistadas, desde as gestoras, os profissionais de psicologia e serviço social, os membros da Comissão de Ética, Corregedoria e Ouvidoria. Alguns recebem capacitações gerais sobre suas áreas, mas específica sobre o assunto assédio sexual é pouco abordado e chegando a poucos servidores e servidoras, e isso pode resultar em uma resposta ineficiente ou insensível às vítimas, além de uma má compreensão dos procedimentos adequados para lidar com essas situações.

Então, eu assim, a universidade ainda não tem proporcionado por exemplo capacitações, um debate mais amplo sobre assédio sexual. (MURIEL)

Olha, capacitação mesmo, diretamente sobre o tema, a gente não teve. Eu não recordo, o Lucila. Nesse tempo todo que eu tô na UFN eu não recordo de ter tido capacitação mesmo, sabe. (ALI)

Então, acho que mesmo assim eu preciso estudar a legislação, que para mim não era muito clara. Quando a gente entra na universidade, a gente não tem toda essa legislação, né? Os códigos de ética, né? Que norteiam o nosso, as nossas atividades, as nossas atuações, as nossas escolhas. A gente tem a liberdade. Mas é uma liberdade sitiada por arcabouços de regras. Então para mim, fazer um parecer aplicando aí, né? Uma sanção ou uma, um Termo de Ajuste Conduta, eu preciso estar compreendendo todo esse arcabouço. (JACI)

Até como consequência da falta de capacitação, temos outras três barreiras para denúncia que são Problemas de Recursos Humanos: o “Autodidatismo”, a “Evidência Anedótica” e a “Falta de Profissional Preparado”. O “Autodidatismo” é uma forma que estas pessoas encontraram para suprir a ausência de instrução formal por parte da instituição.

Então comecei a estudar por minha conta, né? Como foi chegando essas demandas, comecei a ler um pouquinho mais. (DANI)

Na verdade, o que a gente procura são os colegas da área, por exemplo, eu procurei os professores que eu sei que pesquisam, que estudam. Você participa de um ciclo de discussão de outras universidades. Você acompanha grupos de atendimento. Então a gente busca muito mais informação do que pessoas. Eu converso muito com grupos que fazem pesquisa na área: “Olha, tá acontecendo isso. Isso é assédio ou não?”. (IRACI)

E aí eu tenho buscado literatura nessa área por conta própria, né? Tenho buscado algumas literaturas sobre isso e tô lendo, lendo algumas decisões também de outras Comissões de Ética, decisões judiciais do STF, algumas doutrinas, no âmbito também da Psicologia forense, né? Eu tenho buscado algumas coisas, mas aí é por mim mesmo, entendeu? (MURIEL)

Na época que eu fiz uma determinada denúncia de assédio sexual, eu fui estudar sobre isso, juridicamente, né?! Os prazos, os trâmites, e tal. Agora eu voltei a estudar porque eu estou participando e eu preciso tá alinhada com a parte jurídica mesmo, então eu estudo sozinha. Eu cato, pego os manuais, pego os livros, vou ler, vou estudar. (GABI)

Eu acho que é isso mesmo, geralmente é por conta. Eu estudo sozinha, busco sozinha e a universidade não, não tem feito muita coisa não, para contribuir com isso assim não. (VAL)

Apesar de inicialmente o “Autodidatismo” parecer algo positivo, uma demonstração de proatividade por parte dessas pessoas, este movimento pode trazer alguns riscos como limitações na compreensão das dinâmicas de poder e lacunas no conhecimento sobre as complexidades e impactos psicológicos do assédio.

Algumas pessoas entrevistadas demonstraram que sua experiência pessoal tem se sobreposto as evidências científicas, isto também pode estar relacionado ao baixo debate e capacitação sobre assédio sexual que ocorre na instituição. Estes fragmentos foram aglutinados em “Evidências Anedóticas”, que é quando a perspectiva individual da pessoa passa a ser utilizada como verdade absoluta sobre um determinado assunto.

Então é o seguinte, a Universidade hoje, na minha avaliação, ninguém, ninguém sabe o que que é assédio sexual e moral. No sentido de, no sentido de laboratorial. Por que que eu tô te colocando isso? Eu ouço diversos tipos de opiniões, de autoridade, de colegas, que não tem nada a ver com o que a gente analisa nos autos. Aí você ouve a opinião do tipo: “O cara é misógino. O cara não olhou para a mulher. A análise foi tendenciosa”. A gente só escuta, né? Porque ninguém vai comentar nos autos. E que na minha avaliação não corresponde com os fatos. Então, eu quero, eu quero registrar isso. [...] Pelas falas, pelo dia a dia que a gente vê. Eu já vi até manifestando opiniões, que eu tô te colocando, que não corresponde porque eu trabalho com os processos, eu posso te falar. Eu trabalho. [...] E já vou, já vou te adiantar a minha opinião não é compactuado com muitos lá dentro não, tá? Mas a opinião que eu tô te dando, você viu o que você me pergunta, eu não tenho base, eu não vou falar. Eu só te falei o que eu tenho base, eu só te opinei com aquilo que eu tenho laboratório, que eu vivenciei. E para mim, na pesquisa experimental, não tem nada melhor do que isso. (VALDECI)

Outro ponto levantado nas entrevistas é a “Falta de Profissional Preparado” para assumir determinadas funções e tornar o trabalho de recepção e apuração das denúncias mais célere e mais eficaz.

eu acho também que na universidade tem, acho que poucos profissionais que estudam assim especificamente o assédio sexual, assim que tem a carreira envolvida nisso, né? Tanto é que a presidente do Comitê de Ética é uma professora que, que toda a vida dela, acadêmica e profissional, é voltada para ir para esse assunto. Então acho que também assim dentro do corpo ali de servidores, né? Que é muito limitado também. Acho que tem que olhar para esse lado é muito limitado. Então nem sempre vão ser pessoas que estão extremamente preparadas, né? Que vão compor essas comissões, mas são pessoas que têm ali um certo perfil, digamos assim que vai ter talvez uma facilidade para estudar, para compreender, para atuar, para entender o fenômeno. (DANI)

A comissão não tem funcionamento prático, ela vai estabelecer diretrizes, né? A resolução não foi publicada ainda, tá em fase de revisão de texto. Até porque a Corregedoria não tem uma equipe, né? A Corregedoria está sobrevivendo com auxílio e colaboração dos colegas de outros órgãos da instituição, certo? Então eles vêm aí contribuindo com a comissão esporadicamente, não há, com a corregedoria (corrigindo o equívoco de ter falado comissão ao invés de corregedoria). Não há uma estrutura de pessoal na Corregedoria com capacitação técnica e específica para trabalhar nesta resolução. (LEE)

Porque a nossa capacidade de criar problemas nas universidades é bem maior do que a nossa capacidade de solucioná-los. Então por que demora muito um processo de assédio ou de qualquer outra denúncia de irregularidade administrativa? Porque a demanda é muito elevada e a nossa capacidade técnica instalada para resolução desses casos é muito, muito, muito pequena, certo? Até porque num suposto caso de assédio sexual não posso colocar qualquer pessoa. Eu tenho que analisar o perfil, o currículo da, do servidor que vai compor. (LEE)

Na categoria intermediária “Desumanização” verificamos que este fato ocorre em 03 momentos distintos: quando se fala da vítima, do agressor ou do processo de investigação/correição.

A seguir veremos duas falas de Lee sobre as vítimas que podem ser explicadas através do exposto por Rocha et al (2022) que diz as desigualdades estruturais de gênero somadas ao desconhecimento e falta de formação das relações de gênero e sexualidade por parte de gestores e dos responsáveis pela apuração dos casos de assédio sexual, consolidam as estruturas revitimizantes das mulheres.

Um caso por exemplo, um professor convida a aluna a concluir um trabalho na casa dele, certo? Ela foi a casa do professor, e lá o professor teria colocado a mão no joelho dela, certo? Ela ficou extremamente constrangida e abriu a denúncia, pelo Fala.Br formalizou tudo isso. Ao analisarmos isso, nós percebemos que uma aluna universitária, ela não pode ser comparada a uma mulher do povo, do senso comum, sem acesso ao senso crítico. E ela não narrou nada além do fato dela ter colocado a mão no joelho dela. Então nós declinamos pela não materialidade do fato né? Tem autoria e materialidade. Foi uma postura antiética o professor ter convidado a aluna para concluir um trabalho e estudar

na sua casa? Sim. Mas eu acredito uma certa ingenuidade da aluna a aceitar esse convite. Sendo que ao estar sozinha com ele em casa ela poderia estar exposta a algum tipo de assédio ou de investida parte do servidor docente. Neste caso nós optamos pelo arquivamento em razão pouca materialidade. (LEE) (Grifo nosso)

É fato que as mulheres estão sendo vitimadas, certo? Em vários órgãos, na universidade, talvez nem tanto, nas universidades tenha mais visibilidade porque as mulheres são ensinadas a pensar e a reagir. (LEE)

Na fala de Lee, observamos que uma mulher pertencente ao mundo acadêmico não sofreria os danos do assédio sexual porque ela tem uma visão diferenciada das demais mulheres e portanto não pode ser manipulada por um professor. E assim, como aponta Rocha et al (2022), temos, de uma forma sutil, mas violenta e eficaz, a revitimização da denunciante, pois a análise deixou de ser restrita apenas ao ato de assédio em si.

No aspecto desumanização do agressor, Rocha et al (2022) traz uma reflexão interessante para a compreensão desta categoria. As autoras versam que o imaginário das pessoas é de que somente “monstro” pudesse fazer cometer um crime como este, portanto, ao se deparar com a denúncia de que um homem bem-visto socialmente praticou atos de assédio sexual, tendem a desacreditar a vítima.

O que deu para perceber que havia uma orgia. Dele mais duas discentes. E supostamente elas ficaram com raiva porque foram traídas, porque cada uma supostamente era exclusiva. E supostamente armaram. É lógico que até entre marido e mulher há estupro. Lógico que até entre marido e mulher há estupro, se a esposa não quer sexo, o marido força, é um caso de estupro. Agora nós estamos diante de dois estranhos. É normal uma senhora, uma jovem, uma aluna ser agredida, porque o estupro é uma agressão, E ela não grita? Não pula do carro? Não berra? Não vai na polícia? Quando, quando denuncia faz um drama. Porque quando denuncia o caso, um caso desse fosse denunciado em praça pública, a população lixava um cara desse. Dada a gravidade. Você já pensou você vê duas jovens, deficiência auditiva, dizer que foram estupradas, aquilo, aquilo sobe teu sangue, um ser humano normal não pode, não pode, aquilo causa asco nas pessoas. (VALDECI) (Grifo nosso)

A desumanização também pode ser vista durante o processo de investigação/correcional, quando observamos que o procedimento técnico, o fluxo processual, a burocracia se sobrepõe ao sofrimento da vítima e é esquecido de fazer o acolhimento, a tratar a mulher com empatia.

É alguma, em algumas situações chega os e-mails, né? solicitando informação para corregedoria. É quando a gente orienta para procurar a Ouvidoria. Esse é o primeiro, mesmo porque se, se a denúncia chegar no e-mail da corregedoria, ela vai ser encaminhada para Ouvidoria. Sempre o início é na Ouvidoria. A Ouvidoria ouve, dá aquele tratamento de cadastro da denúncia, todos aquele encaminhamento e depois é que vai seguir o rito de apuração. Então tem que ter todo esse tratamento, mas sempre foi assim, por mais que uma pessoa ligue, a gente orienta para buscar a Ouvidoria. Agora se já vem formalizado através de documento, é de um e-mail, a gente vai ter que fazer o

encaminhamento, a gente tem que proceder com o encaminhamento para a ouvidora primeiro para depois retornar para a corregedoria. (CRIS)

E aqui vale ressaltar a importância do acolhimento como pilar de todo o processo de formalização e investigação de denúncias de assédio sexual, e não apenas como um procedimento realizado em um determinado setor, geralmente atrelado ao trabalho do psicólogo. Quando o acolhimento não é visto como pilar de todo o processo, ocorre situações como a apresentada na fala de Cris, que passa a demanda para outro setor, sem que seja refletido que do outro lado há uma pessoa em sofrimento e até mesmo em perigo.

Outra categoria intermediária encontrada é Obstáculos Institucionais, que agrupam aqueles casos em que a estrutura (formal e informal), a política e a cultura da instituição dificulta a realização ou apuração da denúncia, conforme pode ser visualizado no Quadro 8.

Quadro 8 - Fragmentos que representam a categoria intermediária Obstáculos Institucionais

Categoria inicial	Significado	Unidade de Registro
Ação Reativa	Diante das falas dos participantes podemos inferir que a UFN tem como cultura de a instituição, e os servidores e servidoras, buscarem se informar somente após a ocorrência de um problema. Não buscando tomar medidas preventivas e proativas para evitar o problema.	Eu não tenho conhecimento e daí é algo assim de que, né? Eu penso que muitas coisas, a gente acaba se inteirando dos caminhos no momento da necessidade, né? Buscar, saber como, é muito importante saber com antecedência, mas nem sempre a gente tem acesso a informações que, que são importantes, né? Nesse sentido, então eu, no momento, não sei todos os caminhos. O primeiro ponto que eu acho é chamar para uma conversa em particular com as partes envolvidas, né? E então, a partir dessa constatação ou não, né? Aí eu penso que buscar quais os caminhos que devem ser seguidos, né? (ARUNA)
Falta de Priorização	Outro obstáculo institucional percebido, nas falas dos participantes da pesquisa, é que o tema assédio sexual não é prioridade para a UFN.	Mas ao mesmo tempo não é uma questão prioridade, assim para Universidade: “Ah vamos movimentar ações pensando nisso, né? Para proteger as nossas servidoras, para proteger nossas alunas”. Eu não vejo assim como uma questão primeira assim para Universidade, né? Algo que seja de grande interesse assim, né? Que tenha movimentado algo dentro da instituição não. (VAL)
Pressão Social e a Imagem da Instituição	Diante das entrevistas inferimos que a UFN atua em casos de assédio sexual conforme a pressão social e sua preocupação com a imagem da instituição.	Então assim, a gente vê que há um subdimensionamento dos casos que são denunciados, sabe? É só quando é algo muito grande que acaba chegando, acaba estourando, né? Agora mesmo teve um caso, com a situação do departamento lá de comunicação. E aí como é um pessoal do, do jornalismo, então tem acesso a reportagem, notícia, né? Então esse caso conseguiu ganhar uma dimensão externa, né? E aí a universidade está sofrendo uma pressão grande para apurar, para criar esses mecanismos de proteção, né? Mas até então a universidade também não tava muito preocupada com isso. (MURIEL)
		E a gente trabalha dentro da corregedoria dando assim quase como prioridade para sanar o mais rápido possível essas questões que estão relacionadas a assédio, porque de certa forma acaba comprometendo, né? Comprometendo a vida de

		quem está sendo assediado e a instituição como um todo, né? Porque quando há essas questões sempre vai ou para mídia, ou quando vaza para mídia, qualquer coisa, vai a figura da instituição. (CRIS)
Falta de Suporte Institucional	Houve entrevistados e entrevistadas que se sentem desamparados, sem suporte institucional, para exercer suas funções diante de uma denúncia de assédio sexual.	(Risada) Eu acho que é basicamente isso, eu não conheço um suporte da Universidade nesse aspecto, até por essa questão, né? De não ter ali é desenhado como você vai fazer esse atendimento, como vai seguir ali a situação. Então, eu não acredito assim que, pelo menos para mim, enquanto assistente social tenha algum suporte, até porque eu não tenho conhecimento desse, de como fazer assim esses atendimentos mais aprofundados, então eu acho que eu não tenho um suporte da instituição. (RAFA)
Despreparo Institucional	Houve relatos de falta de preparo da instituição para lidar com situações de assédio sexual, seja por falta de estrutura ou de profissionais especializados.	Vou começar de hoje para trás. Hoje, hoje, eu vejo, nós tivemos, acredito assim, que nós nunca, enquanto instituição, nunca fomos uma instituição aparelhada, nem, nem fisicamente, estrutura institucional, e nem com a formação dos servidores para tratar não só do assédio, né? Para tratar os assuntos de procedimentos disciplinar seja ele qual for, nós somos muito, eu entendo que a gente é muito fraco nisso, né? Precisa melhorar muito. Relativamente a questão do assédio, aí hoje eu, hoje eu tenho defendido e uma questão, que eu sem querer lá atrás, eu meio que me tomei essa providência, ainda que de uma forma meio empírica, né? Assim, que assim ó o assédio, o assédio sexual, e o assédio moral e o sexual, as pessoas que estão para ouvir, para, tem que ter um sistema de acolhimento, não basta eu, eu que sou sensível a essa questão. Precisa ter outros profissionais comigo, que que faça um aparelhamento, aquele acolhimento da vítima e do caso. São coisas diferentes assim que se agregam. [...] E hoje nós teríamos que ter uma, uma, uma equipe. E aí eu vejo que o Ouvidor, o Ouvidor não, o Corregedor ele tem, tem ouvido isso também das corregedorias, da Procuradoria Federal tem batido muito que a gente tem que ter gente especializada. [...] Então para mim aqui, que é uma coisa que a instituição como um todo tá olhando de uma forma meio, meio equivocada, né? Primeiro a UFN não é só o campus de Abrigo Novo ⁹ . Então um Ouvidor e o psicólogo, o Corregedor, ele não tá lá no outro campus. E o caso acontece lá e o que que eu vou fazer? Vou botar a pessoa na frente de uma televisão aqui, vamos fazer umas denúncias? Não! É preciso aquele acolhimento presencial, aquele acolhimento por profissionais capacitados para aquilo, né?
Falta de Regulamentação	Um obstáculo institucional na UFN, muitas vezes mencionado pelas entrevistadas e entrevistados, é a falta de regulamentação mais direcionada para a realidade universitária, que abarque as relações hierárquicas, ou não, que existem nas universidades. As regulamentações e até	Nós não temos um Código de Ética de Conduta dentro da universidade. Temos Código de Ética Nacional, né? Enfim, Federal, do Legislativo, mas falta uma Conduta Ética, digamos assim, que a gente possa também se assentar para emitir os pareceres, tanto para os alunos, porque eu penso que também tem excessos aí, tenha cometimentos de assédio também ascendentes, né? Entre, de alunos para com professor, e de professor com aluno, de colega para colega. (JACI) Uma coisa que falta na universidade, na UFN, no nosso caso, aqui na UFN, eu acho que falta um Código de Conduta.

⁹ Foi utilizado um nome de cidade fictício com intuito de não identificação da instituição nem do/da participante.

	mesmo cartilhas orientativas geralmente são pensadas para as relações trabalhistas.	Porque a gente tem um Regimento e a gente tem uma Comissão de Ética, mas essa Comissão de Ética ela cuida, ela não tem um Código de Conduta. A gente tem um Código de Conduta do funcionário público, lá da 8.112, aquele lá, mas a gente não tem um Código de Conduta geral para UFN, para professor, aluno, para todo mundo. Então acontece um caso, você tem um Regimento, ele é muito vago, ele não tem como proceder. Se for um aluno, ele vai levar suspensão porque ele assediou uma aluna, se for um professor... Então assim, não tem um passo a passo do que acontece com alguém que assedia. É claro que você denunciar vai virar um processo, trará, trará, como a gente já falou, mas não tem um Código de Conduta. Então acho que criar um Código de Conduta e Ética é importante elaborar. (DOMINIQUE)
Falta de Apoio à Vítima	Alguns entrevistados e entrevistadas falaram não encontrar na UFN espaço de apoio às vítimas.	O que eu fico feliz é que tá gerando uma certa consciência, mas eu não vejo também na universidade nada que se dedique a isso, para apoiar a pessoa que denuncia. (IRACI) Nunca deu. Inclusive quando eu fiz o processo que rapaz assediou a estagiária, que é um processo no qual eu fui vítima também, foi um processo muito doloroso porque eu não tive apoio da instituição, de forma institucionalizada, e o processo demorou demais e se não fosse uma determina pressão da minha parte para que ele avançasse, ele não teria avançado. (GABI)
Restrição do Ambiente Universitário	Restringir como responsabilidade da universidade somente o espaço físico do campus é esquecer que as relações universitárias acontecem além dos muros da instituição, como no ambiente virtual, ou até mesmo em festas (ALMEIDA, 2022; LINHARES; FONTANA; LAURENTI, 2021)	Tem um caso de uma aluna, de um conjunto de alunas assediadas por um professor também, que a conclusão do processo foi de que tudo tinha acontecido fora da universidade e que era consentido por elas, portanto o professor não tinha que ser analisado. (IRACI) Enfim, nesse caso, nós infelizmente, talvez até, talvez a gente cometeu uma falha, porque ele como professor ele deveria se dar respeito. Talvez nós comentamos uma falha de não ter encaminhado para Comissão de Ética. Você concorda comigo? Porque nós não podemos ficar dentro do. Ah, outro detalhe, é tudo ocorreu fora do ambiente de trabalho, se bem que o ambiente de trabalho hoje tá aqui, eu tô aqui com você. Eu não posso dizer e nem você pode dizer que nós não estamos, nós estamos fora do trabalho. Não podemos. Porque isso passou a ser a extensão. E eu não tô dizendo isso por opinião minha, isso é o entendimento da CGU. Tá entendendo? Então assim, eu acho que nós falhamos no sentindo, para a ética, porque não é lícito no trabalho você criar, ficar namorando. E criar esse clima. Talvez nesse ponto de vista. (VALDECI)
Resolução Informal	Almeida (2022) aponta que muitos casos de assédio sexual no Brasil são resolvidos de modo informal. No caso da UFN também podemos ouvir relatos com esta forma de resolução.	E eu não forço elas porque eu fico com receio delas se sentirem assim, perder a liberdade de vir falar comigo. Então eu tento conversar e quando eu vou falar com os professores, eu invento uma história. Olha só! Eu converso com eles assim: “Olha! Ô fulano, um aluno viu você dando em cima da guria. Que que é isso? Eu fui perguntar para ela, ela disse que não. Que não aconteceu nada, mas olha se tiver alguma denúncia, de aluno, que você tá assediando as meninas, eu vou passar isso adiante. Eu vou mandar para o Núcleo”. Então eu faço o caminho inverso para o cara não perseguir a menina. Você

		entende como é complexo? Porque eu também sou mulher, eu sei que ele vai perseguir ela, vai dar nota ruim para ela, vai prejudicar ela por conta de que ela me contou. (TAYLOR)
Sobrecarga de Trabalho	A sobrecarga de trabalho foi algo muito apontado pelas entrevistadas e entrevistados, seja de forma direta ou indireta, seja para justificar a omissão da instituição ou a demora dos processos de apuração.	Nós temos uma deficiência muito grande de servidores. E aí então a gente fica em quatro, cinco comissões ao longo do ano assim. É uma loucura. Algumas comissões são tranquilas, porque as atividades são sazonais, digamos assim, mas outras comissões são corriqueiras, assim sempre tem alguma coisa, em alguns semestres para você fazer. Então é isso. (ALI) É difícil constituir uma comissão dentro da Universidade. Principalmente ética, né? É porque como é um, algo gratuito, né? Tem portaria, mas é gratuito, é uma, entre aspas, uma sobrecarga para gente. Que também tá, principalmente eu que tava na graduação, na pós-graduação, estágio, né? Eu sou supervisora de estágio. (JACI)

Fonte: Elaborado pela autora.

Em resumo, conforme visualizado no Quadro 8, os “Obstáculos Institucionais” se referem às dificuldades práticas que impedem ou dificultam a abordagem adequada do assédio sexual. Estes obstáculos podem prejudicar as vítimas ao tentar denunciar o assédio, obter justiça e apoio adequado.

Além dos “Obstáculos Institucionais”, as vítimas de assédio sexual também podem se deparar com casos de violência e negligência institucional, que foram reunidas na categoria “Violência e Negligência”. Nessa categoria encontramos as falhas da instituição em cumprir suas responsabilidades de proteger as vítimas e lidar adequadamente com os casos de assédio, bem como os padrões de comportamento e práticas institucionais, baseados no preconceito, desinformação e na mentalidade machista (FREITAS, 2001), que perpetuam a violência e a opressão no contexto do assédio sexual.

A primeira forma de violência que destacamos é a “Desqualificação da Vítima”, que é quando a credibilidade, integridade ou experiência da vítima é questionada, minimizada ou desacreditada. Conforme podemos observar nos fragmentos a seguir:

O que que de fato aconteceu? O que é que o que é que ficou sinalizado? o que é que ficou evidenciado? O docente é casado. E supostamente ele tinha um relacionamento com uma aluna. Que tinha com outra. Que tinha com amiga de trabalho. E que paquerava a outra. E supostamente para cada uma, ele dizia que ele era o único. Mas, mas o que que acontecia? Ele. Mas elas identificavam que tinham outras que também fazia o papel de amante. Eu tô dando para você a minha impressão. De posse do depoimento, de tudo. Aí o que que aconteceu? Aquela amante que ela sentiu que ela não era exclusiva passou a ter ciúme. E aí eu não sei definir se individualmente cada uma ficou com ciúme e começou a criar um atrito ou se as amantes que foram traídas por eles se uniram. E começaram, e começaram, supostamente, fabricar a situação. Aí você vai perguntar, mas

como é que você pode afirmar isso? Tá. Primeiro, o caso de estupro da Polícia Federal elas foram lá e tiraram. (VALDECI)

E quando você vai levantando, apurando: “Não, eu gostei, ele é carinhoso.”. A conversa do WhatsApp. É lógico que isto não é uma tese acadêmica, existe, talvez, eventualmente ele possa ter avançado o sinal, mas o que existe é que há uma concordância, o que havia era ciúmes. Ciúmes! (VALDECI)

Mas nem toda a situação que a mulher diz é assédio pode ser assédio. Existe também uma vingança privada das mulheres contra o homem. (LEE)

O que não é assédio? Uma moça recebeu uma ligação de um professor, para tomar uma cerveja na madrugada uns dias desse. Caso recente esse, caso de uns 20, 30 dias atrás, certo? Ela aceitou o convite para tomar a cerveja num determinado posto de gasolina, num determinado município de outro estado. E ela foi marcando a hora: “cheguei no posto de gasolina às 10:45, às 11:38 eu fui pra casa dele”. Isso ela escrevendo a narrativa, isso aqui nada de ficção, é fato, real e concreto, e na universidade, tá certo? Eu vou preservar aqui nome e as imagens de todos os envolvidos no processo até porque o termo está comigo e está sob sigilo, certo? “Às 00:32 a gente chegou no quarto dele”, certo? “Lá no quarto dele, ele tentou arrancar minha roupa”. Então com essa narrativa detalhada, ela inseriu essa narrativa detalhada contra o servidor docente. Ainda na análise que nós fizemos aqui, nós percebemos que houve toda uma conjuntura, certo? Ela foi convidada a tomar a cerveja, ela voluntariamente saiu de madrugada da casa dela, para ir num posto de gasolina tomar uma cerveja. Ela foi convidada a ir à casa do cara e ela foi narrando como se fosse um diário. Chamou atenção da equipe que analisa, foi o fato dela colocar horários assim bastante precisos: 00:45, às 02:32, certo? Então diante dessa narrativa muito detalhada dela, nós entendemos que não foi um caso de assédio sexual, certo? Ou se houve assédio sexual aí, esse assédio foi recíproco, certo? Porque ela não poderia imaginar que iria no apartamento do professor, de madrugada, depois de ter ingerido quase uma dúzia de cervejas, ele ia lá para assistir um filme ou jogar (inaudível)? Então achamos que a menina teria sido plantada por alguém em uma vingança pessoal contra o professor. Neste caso específico, neste caso da cerveja, no posto de gasolina, nós declinamos pela não materialidade do fato e nós arquivamos o processo. Nós entendemos que nesse caso concreto, real e objetivo não configurou o assédio, certo? É claro que a discente, neste caso, tem todo o direito de entrar com recurso e contestar a posição da corregedoria, a gente tem toda a humildade de rever o caso. Mas neste caso em específico, diante da riqueza de detalhes, a gente entendeu que não configurava o assédio sexual clássico. (LEE)

Outro caso, de um aluno que chegou na sala e enfiou o dedo no ouvido da professora. No ouvido mesmo, não estou exagerando nem estou fantasiando com nada. A discussão é: um aluno que chega e introduz o dedo numa aluna ou professora, ele cometeu assédio sexual? Essa é uma dúvida muito, muito, foi muito debatida. Chegou o contexto que a introdução do dedo no ouvido não pode ter a conotação sexual, a não ser na cabeça doentia de alguém, né? (LEE)

E geralmente as mulheres têm a fala desacreditada, né? “Não, isso é a mulher tá doida, tá...”. A tendência é essa, é desacreditar: “ou que foi brincadeira, foi mal interpretado, foi aquilo.”, se acontece isso com servidor, quem dirá com aluno. (IVIS)

Além da “Desqualificação da Vítima”, também nos deparamos com falas que remetem a “Responsabilização da Vítima”. A “Responsabilização da Vítima” ocorre quando a vítima é tratada como a principal responsável pelo assédio sexual que sofreu, desconsiderando a

responsabilidade do agressor. Isso pode ocorrer ao atribuir à vítima a responsabilidade de evitar o assédio, como se fosse sua obrigação evitar ou se proteger da situação, conforme veremos nos fragmentos a seguir:

A impressão é que eu tenho é quando se trata do masculino, né? Do homem, ele tem um entendimento cheio de preconceitos, né? De uma ótica onde o que é julgado primeiro é o comportamento da mulher. Esse é o primeiro a ser julgado. A questão não é nem... Vou dar um exemplo para você, né? De uma situação assim, se um professor, uma aluna denuncia um professor de uma situação de assédio, primeiro comportamento de análise né? Das figuras masculinas, isso eu já tô partindo de um caso real. É você julgar o porquê a aluna estava na casa do professor. Não é julgar o comportamento do professor abusivo. (JACI)

Como é que a gente, como é que a gente chegou nessa situação? Uma docente passou no concurso e foi, e enquanto tava buscando uma casa, foi para casa do professor. E o professor, ele com a esposa na casa, e ele ia no quarto da mulher, e parece que tentava apalpar ela, entrava no quarto dela e ela: “Não! Não! Vou dizer para a esposa”. Eu tô falando o que ela disse. “Sim, mas a senhora não gritou lá para a esposa dele? Para?”. “Não, e...”. Você tá me entendendo? Uma situação complicada. Então tinha três pessoas: ele com a esposa em casa e ela. Ia no quarto dela, a encontrava de calcinha ou aí encontrava nua, tentava abraçá-la. E ela: “não, eu fechava a porta, eu, até que não foi possível e eu tava esperando meu marido e quando meu marido chegou, eu mudei de casa”, esse é um fato. Eu tô te colocando como a gente tá lá interrogando. E aí? Agora você pensa, você é mulher, você tá na casa de um amigo, que é seu, do seu esposo. Você tá lá na casa dele, no quarto dele, você, o suposto amigo entra no quarto que ele cedeu para você lá. Como é que você ia reagir? Eu penso que normalmente a mulher poderia gritar: “Amiga, teu marido”. Não seria uma coisa dessa? Assim, não precisa responder. (VALDECI)

Mas o nosso objetivo não é fazer com que elas denunciem. Uma das bases da cartilha que eu estou elaborando é o empoderamento feminino, certo? Esse negócio de dizer que a mulher é fragilzinha, precisa de alguém protegendo, ela precisa ser a primeira, a primeira pessoa a enfrentar o assédio, a dizer: “Opa, isso aqui não é a minha, você está confundindo as coisas”. Aí terminaríamos isso, se nós conseguirmos inculcar na cabeça das mulheres da comunidade universitária, seja estagiária, terceirizada, servidora docente ou técnica, que ela tem o poder de fazer parar e cessar situações de assédio, nós diminuiríamos e muito os processos de, com este objeto. (LEE)

Mas voltando ao foco de que as mulheres, heteros, são as principais vítimas de assédio, certo? Nós passamos a dar base no empoderamento feminino, ok? Este empoderamento feminino, estou procurando curso de curta duração, inclusive como projeto de extensão, sendo aberto inclusive para a comunidade externa, para que as mulheres possam saber como frear as primeiras tentativas. É a mesma coisa do caso da violência doméstica, né? Começa com uma ofensa moral, né? Geralmente começa com termo, você me perdoe, começa com o termo vagabunda, certo? No termo vagabunda ela não faz absolutamente nada, certo? Até por dependência econômica e coisa do gênero. Acaba em feminicídio. É uma escala. Então se a mulher não dizer não, na primeira investida, essa vai se avolumando e chega a um ponto que transforma-se em um processo correccional. Que já poderia ter se resolvido lá no primeiro momento, na primeira cantada, na primeira investida mais ousada, certo? (LEE)

Quando ela tem o dissenso, né? Ela vai dizer não, mas esse não tem que ser com bastante veemência, não pode ficar lá... (LEE)

E os próximos casos recentes, eles são emblemáticos, né? Porque para definir o que é assédio e o que não é assédio, é uma coisa muito subjetiva, certo? Até que ponto não houve dissenso da vítima? Até que ponto ela não colaborou com isso? Certo? (LEE)

Outra forma de Violência e Negligência que observamos foi o “Silenciamento”, que é uma prática que ocorre quando a voz de uma pessoa é reprimida, desencorajada ou ignorada, impedindo-a de formalizar a denúncia.

Mas primeiro precisa ver o que é verdadeiro dos fatos, né? E a pessoa que faz a denúncia ela precisa se colocar sempre com a verdade, né? Porque senão chega num ponto que a gestão não tem o que fazer. Eu ali como professora, por exemplo, o professor que fez isso, ele era o gestor. Então eu como professora eu dizia: “não! eu tô aqui. Mas eu preciso que você me fale a verdade”. (AKIRA)

Fazendo um aparte aqui, eu me lembro de uma certa vez que no nosso departamento há anos atrás aí, bastante anos, aconteceu, né? De uma de uma aluna ficar para cima de um professor. Eu não sei se houve do lado dele alguma liberdade, não sei. Eu só sei que chegou um ponto que estava nas redes sociais a menina dizendo sobre ele, tudo, e aí ele ficou preocupado, a mulher dele também brigou e tava, deu uma confusão no casal. Então a chefia da época, do departamento, chamou a menina, chamou o professor e chamou os demais professores. E nessa reunião eu participei também, então foi um esclarecimento coletivo ali, né? Do departamento junto com essa garota, para ela perceber que o que ela tava fazendo deveria parar com aquilo, né? Mas também não avançou. Esse processo não avançou. Acho que ficou por ali, por aquilo mesmo. (ARUNA)

Ainda na categoria intermediária Violência e Negligência, constatamos casos de “Omissão Institucional”, que é quando a UFN deixou de cumprir com sua responsabilidade de responder e lidar adequadamente com o assédio sexual, falhando na condução de investigações imparciais e efetivas sobre as denúncias, e a implementação de medidas disciplinares apropriadas contra os agressores.

E especialmente dentro da instituição, né? Porque a UFN ela, ela não tem muito uma tradição de rigor com essas pessoas, com esses professores e tal. A gente escuta já algum tempo história de professores e tal e esses professores... Nós tivemos um caso, inclusive aí em Abrigo Novo¹⁰, de um professor, um professor não sei se era visitante, eu acho que não, mas é em razão de um evento que ocorreu uma, uma garota sofreu uma violência verbal do professor em sala de aula. E assim a punição ao professor foi algo ridículo assim, pela dimensão que isso tomou. Ah, não! Perdão! A moça que era visitante, não era as alunas, mas em função de uma moça que estava visitando, uma palestra que ela proferiu na UFN. E decorrente disso teve uma agressão de um professor em sala de aula, um grupo de alunas e assim a UFN perdeu a oportunidade naquele momento de reagir a esse tipo de violência, né? É porque foi uma violência sexista, ali foi. Não dá para dizer que foi um assédio porque não foi assédio, mas foi uma violência sexista naquele, naquela, naquele caso. Não sei se você recorda desse caso, é professor... Nossa até esses dias eu tava com o nome dele, agora não recordo, mas enfim não vem ao caso. (ALI)

¹⁰ Foi utilizado um nome de cidade fictício com intuito de não identificação da instituição nem do/da participante.

E a terceira coisa é a gestão, a gestão tem que punir, né? Não adianta ter um canal de denúncia e não ter punição, não adianta nada. Tipo: “olha denuncie”. Tá a pessoa denunciou, passou quatro meses e o camarada tá ali, sabe? Continua fazendo. Às vezes muda de campi, né? Transfere de um Campus para o outro. E muda ele de curso, mas ele continua fazendo, né? Padrão dele, de assediar meninas e se aproveitar da condição dele de professor ou de enfim, de autoridade, né? (ALI)

Este caso das moças PCD's, surdas, tá pendente de resolução há dois anos. O caso da moça que tem exame, entre aspas, de nódulo mamário, tá pendente há mais de dois anos, certo? (LEE)

E a UFN daí eu não sei te dizer, mas ao que eu sei chegou num Conselho. Chegou no Conselho de Campus. Não sei o que chegou, se era de uma pessoa, mas era com relação a ele e a esse tipo de prática, que por um voto ele foi livrado de um processo administrativo. Não sei por que que passava pelo CONSEC, pelo Campus, né? Departamento, Campus. Eu acho que essa professora mesmo que levou para o departamento, daí levou para o campus. E por um voto de alguém que tinha a mesma prática que ele, que era um técnico, que também não está mais aqui. Vamos dizer um aí aquela coisa se abster, um sim, outro não. Ninguém queria lavar, né? Aquela coisa da amizade, que isso eu acho horrível num conselho, numa universidade: “Ah, sou teu amigo. Eu sei que você faz isso com as meninas e eu vou votar a teu favor, né?”. Quando isso passava pelos conselhos. Hoje eu acho que nem passa pelo Conselho de Campus, nem deve passar, deve ter instância específica para isso justamente, porque nesses casos os caras sempre ficavam livres. O outro caso tipo assim que tinha aqui que era esse técnico tinha fotos dele. Fotos praticando o ato dentro de uma sala da Universidade que ele mesmo fez questão de filmar e deixar num computador público, que uma professora nossa ligou, do nosso apartamento e tavam lá as fotos. Daí um livrava a cara do outro e o restante do Conselho ficava por aí. (AKIRA)

Em “Violência Institucional” foram reunidos fragmentos que demonstram ações da instituições que resultaram em um ambiente hostil, inseguro e injusto para a vítima, que frequentemente intimidam as mulheres e, em algumas situações, resultam em interrupções ou distorções dos processos de apuração das denúncias (ROCHA et al, 2022).

E aí as diretrizes para esses casos foi implementada recentemente como uma normativa nacional né? Porque havia muitos erros nas conduções desses processos. Os principais erros eram designar comissões exclusivamente masculinas, certo? Compostas por homens acima de 40, 60 anos, machistas, misóginos. E acabam expondo a vítima a segunda violência, porque ela fica exposta tendo que descrever o que de fato ocorreu, e gera um certo constrangimento, né? (LEE)

Há um caso que gerou certo desconforto na administração e precisou ser revisto o julgamento feito pela comissão está sendo revisto. Porque se cometeu uma falha técnica ao colocar três homens para conduzir esse trabalho. Estamos corrigindo isso substituindo toda a comissão por mulheres, e mulheres com formação na área da psicologia e assistência social. (LEE)

Nesse caso envolvendo as PCD's com deficiência auditiva, o relatório preliminar declina pela absolvição sumária do acusado. E a Procuradoria, a Procuradoria Geral da União, a PGF, discordou porque tá dando sinal verde de que você pode fazer todas e que nada te aconteça. Primeiro vai incentivar outros servidores a persistir na prática de assédio. E por outro lado desmotivar as mulheres a fazer denúncias. Já que essas servidoras ou discentes, que é portadora, é surdas, né? surdas-Mudas, se expuseram, fizeram tudo

formal e chegou lá no final do processo trabalhoso e complicado, o cara foi absolvido. Cheguei a brincar que os membros da comissão só faltaram indicar o cara para ser canonizado pelo Papa ou receber a portaria de elogio. (LEE)

Eu presenciei um caso, eu soube de um caso, por exemplo, que na universidade, que aconteceu aí um tempo atrás, eu nem era pró-reitora ainda, não foi lá na pró-reitora, mas um caso e que é há um tempo aí, já faz algum tempo, mas um caso em que houve um problema de assédio, foi denunciado e foi para, foi, culminou numa sindicância, um processo contra aquele servidor que tinha, que era, supostamente seria cometido um assédio e o que aconteceu? Aquilo não deu em nada, a comissão que analisou viu que não havia assédio, que não era assédio, daí quando foi se verificar a comissão era formada só por homens. E aí foi feita uma nova comissão. E aí eu não sei o que que deu na época, mas assim para você ver como. E aí a gente conversando sobre isso, né? Algumas pessoas que conheciam o caso falávamos assim: “é era assédio, mas como eram homens relativizaram”. “não isso foi exagero. Não foi bem assim”. Então, para você ver como como isso acontece às vezes né? Então daí como na época tinha uma gestão que se preocupava: “não, mas espera aí, vamos rever porque não é bem assim, aqui tá muito claro, então vamos fazer uma outra comissão” (DOMINIQUE)

As Barreiras para Denúncia impostas pela UFN são muitas e com consequências importantes. Por exemplo, o desconhecimento dos procedimentos de denúncia dificulta a busca por ajuda. A desumanização das vítimas de assédio diminui sua importância e validade. O desequilíbrio de poder entre agressor e vítima aumenta o medo e a sensação de impotência. Obstáculos institucionais dificultam a tomada de medidas adequadas. Problemas de recursos humanos, como falta de treinamento, prejudicam a resposta efetiva. A violência institucional perpetua a cultura de silenciamento e protege os agressores. A negligência institucional contribui para a impunidade. A manutenção dessas barreiras impacta negativamente a vida acadêmica da vítima, afetando sua autonomia, sua permanência na instituição e, conseqüentemente, seu desenvolvimento profissional (ROCHA et al., 2022). Superar estas barreiras exige a conscientização, ações institucionais eficazes e investimento em recursos humanos especializados. Assim sendo, na próxima categoria veremos que a UFN possui alguns aspectos que se melhores empregadas e aperfeiçoadas podem auxiliar na superação dessas barreiras.

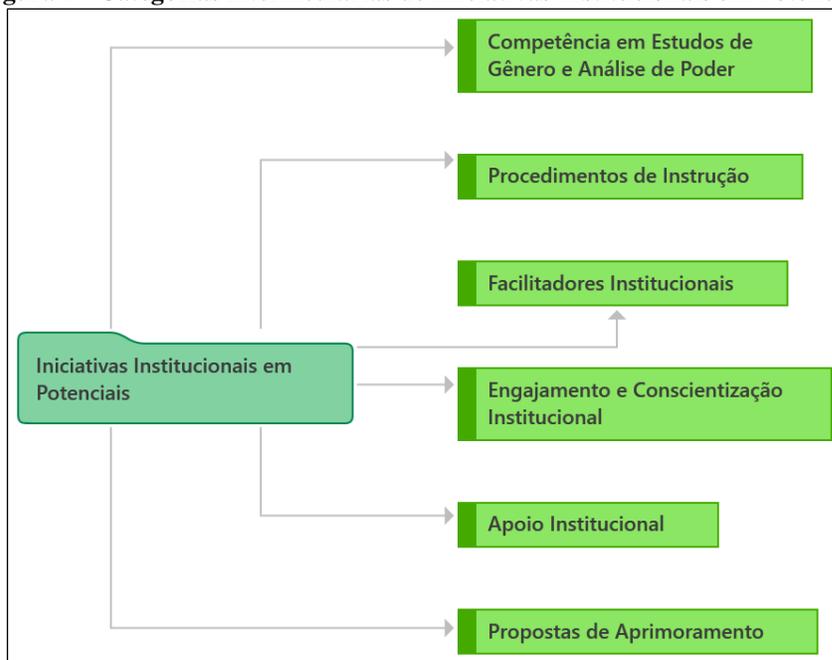
4.4 Iniciativas Institucionais em Potenciais

Nesta categoria, serão destacadas as potencialidades da instituição, os aspectos que, ao serem aprimorados e incorporados a uma política de combate ao assédio sexual, podem atuar de forma significativa na redução dessa forma de violência. Ao investir nessas áreas promissoras e implementar medidas efetivas, a instituição pode fortalecer sua resposta ao assédio sexual e,

assim, construir um ambiente mais seguro e saudável, onde o assédio sexual seja veementemente rejeitado.

Esta categoria possui 06 categorias intermediárias, conforme visualizado Figura 5.

Figura 5 - Categorias intermediárias de Iniciativas Institucionais em Potenciais



Fonte: Elaborada pela autora.

A primeira categoria intermediária a ser abordada é “Competência em Estudos de Gênero e Análise de Poder”, a qual assume importância por revelar a existência de profissionais na UFN que possuem uma compreensão das dinâmicas de poder nas relações sociais, familiaridade com teorias e conceitos relevantes para a análise de gênero, bem como a capacidade de reconhecer, compreender e abordar questões relacionadas à igualdade de gênero e às desigualdades de poder. Essa competência é particularmente relevante ao considerarmos que esse conhecimento pode ser aproveitado para impulsionar o debate, dentro da UFN, sobre como o assédio sexual está intrinsecamente ligado às hierarquias de gênero e poder. Nessa categoria, são estabelecidas duas subcategorias iniciais: “Estudos de Gênero” e “Análise de Poder”.

Em “Estudos de Gênero” encontramos fragmentos que demonstram entendimento e sensibilidade em relação aos aspectos sociais, culturais, políticos e econômicos que envolvem as desigualdades e as relações de gênero na sociedade.

Hoje, o gênero é muito mais importante, na minha visão de universo né?! Muito mais importante porque você consegue se colocar no lugar do outro, ter empatia pelo que a

outra mulher tá sentindo, o que ela passou, o que ela viveu, do que efetivamente um conhecimento técnico do assunto. (GABI)

E a bagagem de gênero que eu tenho na minha vida pessoal. Eu estudo gênero há muito tempo. Então gênero, relações de poder, então esse universo ele já tá dentro de mim. Então quando eu percebo que eu preciso recorrer, por exemplo, a uma teoria, ou que eu preciso ler um pouquinho mais sobre um determinado assunto, eu sento, vou ler, as vezes eu vou atrás de alguém que possa me ajudar um pouquinho mais, por não tá entendendo aquele assunto e eu sou muito autodidata, então a minha preparação é muito essa. (GABI)

Nós não somos preparadas, assim de um modo geral, socialmente, para isso. Hoje eu acho que eu tenho uma compreensão melhor, primeiro por conta de eu já ter aí 54 anos, completei agora, e ao mesmo tempo é a minha vivência com pessoas, com universidade e tal, e as leituras que eu faço, né? Procuo entender esses processos. Como eu venho de uma área também que eu trabalhei muito com essa questão do gênero, né? Da questão da mulher, do papel da mulher na sociedade e tentando entender politicamente como que isso funciona e como que a sociedade foi criando, estigmatizando a mulher e tal. (DOMINIQUE)

Em “Análise de Poder” encontramos fragmentos que demonstram a capacidade de compreender, de forma crítica, as hierarquias de poder e as formas como elas influenciam as interações sociais, incluindo as relações de gênero, e como essas dinâmicas podem contribuir para a ocorrência de assédio sexual.

Seja ela servidora, seja ela pessoal terceirizado, então são vítimas. E é uma vítima calada. Se uma servidora terceirizada da limpeza, por exemplo, é assediada por qualquer servidor docente ou técnico, ela como é o elo mais fraco da corrente na comunidade universitária, ela não vai abrir a denúncia, porque ela sabe que ela perde o emprego no dia seguinte, ok? A aluna também, ela é bastante fragilizada nesse contexto porque ela sabe que o professor vai persegui-la, possivelmente. Se ele não persegui-la, o colega de departamento pela questão, os homens são corporativistas, certo? (LEE)

e pelos estudos que eu faço, as leituras, eu me preparo lendo, estudando, tentando entender os processos sociais e as construções históricas e discursivas que fizeram com, que fazem com que a sociedade se comporte dessa ou de outra forma. Isso me ajuda a ter uma frieza maior, não frieza no sentido de não me sensibilizar, mas de separar, de tentar ver: “Olha isso realmente ocorre, isso ocorre por isso, por isso, por isso”. Tentar entender as causas históricas disso, né? Como que se chegou a isso. Isso me ajuda muito a ter essa compreensão, me prepara para ouvir outra mulher. Mas acho que poucas pessoas ainda têm essa visão, que precisa estudar mais, ler mais, tentar entender. (DOMINIQUE)

A UFN demonstra alguns aspectos positivos, embora ainda incipientes, em relação ao enfrentamento do assédio sexual, especialmente no que diz respeito aos “Procedimentos de Instrução”. Podemos destacar três desses procedimentos que já foram realizados em algum momento na UFN: “Capacitação Realizada”, “Discussão em Sala de Aula” e “Roda de Conversa”.

Em “Capacitação Realizada” observamos que a instituição sabe da importância de fornecer treinamentos e informações relevantes para os membros das unidades que atuam com recepção e apuração de denúncias de assédio sexual.

E a universidade recentemente ofereceu um curso pela gestão de pessoas sobre assédio moral e sexual. Contrataram um curso e chamaram vários profissionais, do Comitê de Ética, da corregedoria, gestores, pessoas assim de referência. Então teve esse suporte da universidade. (DANI)

Então foi proposto duas, duas capacitações. Uma capacitação sobre os procedimentos. Particularmente, não sei... Eu entendo que foi a secretária executiva, pela uma demanda nossa da comissão assim: “caramba, como é que a gente vai fazer? o que que tem que atuar?”. Então ela percebeu que tinha uma capacitação dessa, ela fez indicativo para todos nós fazermos. E teve uma da instituição sobre assédio moral. Que ela fez não só para comissão, mas para vários gestores que, enfim, gestores que estava desde núcleo, chefe de departamento e gestores de pró-reitorias. Então na instituição assim eu percebi esse movimento dentro do assédio moral, dentro da comissão, em cima da nossa demanda, esse procedimento com relação aos procedimentos legais, então assim essa capacitação. (DUDA)

A “Discussão em Sala de Aula” cria um espaço para abordar o assédio sexual de maneira educativa, estimulando a conscientização e o debate entre os alunos.

Então assim, a frente da gestão, eu tenho atuado sempre, mas sem perder de vista a sala de aula que é o nosso campo de atuação. Nessa, nessa trajetória, é claro que, que essas questões relacionadas a ao assédio sexual elas permeiam as aulas, né? Não exatamente como denúncias, né? Mas como, como temas centrais de várias aulas, sobretudo quando a gente tá falando das questões ligadas a própria legislação educacional. Quando você fala daquilo que é concernente ao papel do professor. E então a gente vai falar das questões de abusos sexuais, inclusive, desde a disciplina de educação infantil, no sentido de orientar professores, que vão atuar na educação infantil, a prestar muita atenção nas crianças, naquilo que as crianças trazem, naquilo que elas falam, nos seus, no comportamento delas, então, a temática ela de fato, ela aparece, não necessariamente como denúncia, mas sobretudo como temática central, no sentido de criar as estratégias aí para que o professor possa atender bem sobretudo as crianças, os jovens e adolescentes, que por muitas vezes chegam na escola como vítimas de abuso sexual, de assédio sexual, né? Inclusive. (KIM)

A “Roda de Conversa” promove um ambiente participativo e inclusivo, permitindo que os participantes compartilhem suas perspectivas e experiências sobre o assédio sexual.

Uma outra coisa que eu, que é interessante são a permanência das rodas de conversa, né? De repente até, antigamente se usava muita expressão grupo de autoajuda, mas isso acho que caiu em desuso, mas é mais ou menos uma roda de conversa em que as pessoas que estão passando por isso elas podem sentar, procurar esse grupo, sentar e compartilhar as vivências, né? E se fortalecerem até mesmo para denúncia, para se sentir amparada, se caso faz uma denúncia, então isso, isso tem que haver. Tem que haver um grupo. Tem que haver um núcleo que possa dar esse amparo para essas pessoas. (ALI)

Embora esses Procedimentos de Instrução” ainda que estejam em estágio inicial, eles sinalizam um movimento na direção certa para a prevenção e combate ao assédio sexual na UFN.

Em oposição aos “Obstáculos Institucionais”, encontramos, nas falas das entrevistadas e entrevistados alguns “Facilitadores Institucionais”. Enquanto os “Obstáculos Institucionais” são barreiras e desafios que dificultam a abordagem adequada dos casos de assédio sexual, os “Facilitadores Institucionais” são fatores que auxiliam e promovem ações efetivas. Entre esses facilitadores estão: “Confiança na Instituição”, “Relação Respeitosa com Líderes Femininas”, “Políticas Institucionais” e “Equilíbrio entre Tecnicidade e Humanização”.

Em “Confiança na Instituição”, encontramos fragmentos que representam a crença depositadas pelos profissionais da UFN de que a instituição que fornece suporte para a resolução dos mais diversos problemas, inclusive os casos de assédio sexual. Esses trechos refletem a confiança depositada na instituição como um recurso valioso para lidar com situações desafiadoras, reconhecendo-a como um lugar onde é possível buscar ajuda e encontrar soluções apropriadas.

Ele já veio aqui, deu palestra para gente aqui, para os alunos também. Foi bem, muito, muito, muito legal. E aí a gente percebe que o nível de conhecimento dessas pessoas, né? Para ajudar tá bem, tá bem elevado, né? É aquela coisa, se precisar, não tem apoio? Tem sim! Acho que é buscar o apoio que tem. Eu, eu acredito muito na capacidade dos professores e profissionais aqui da Universidade. Eu acredito demais, né? Na capacidade de resolver o que precisa ser resolvido assim, né? Eu tenho plena, plena confiança, né? Que buscando, necessitando, acho que as coisas podem se resolver sim. (ARUNA)

Na categoria de “Relação Respeitosa com Líderes Femininas”, podemos identificar relatos de mulheres na UFN que descrevem suas experiências de ter suas lideranças respeitadas por colegas do sexo masculino. Esses relatos evidenciam a possibilidade de mulheres ocuparem cargos de gestão e serem valorizadas e respeitadas, tornando-se referências para outras mulheres tanto no sentido de inspirá-las a buscar essas posições quanto de fornecer apoio em situações de assédio sexual.

Na verdade eu tenho uma relação bastante tranquila, né? Eu digo assim, eu tenho uma relação de respeito, tanto minha com eles e deles comigo, né? Então assim é sempre muito tranquilo, eu não, eu não, eu sou, me chamam pelo nome, né? Não precisa colocar a professora doutora Kim, a chefe e tal, tem até aqueles que me chamam chefia, né? Um tom ali de, bacana, das relações interpessoais muito seguras, muito tranquilas. Então eu não tenho nenhum problema com relação a isso. Nunca tive, nesse tempo todo em que eu fui vice-chefe, que eu fui chefe lá do curso¹¹, vice-chefe do curso, coordenadora dentro do programa, foi sempre muito tranquilo, muito tranquilo. A minha relação é uma relação respeitosa dentro daquilo que é a relação de cordialidade, de profissionalismo mesmo. Não posso dizer que algum dia alguém tenha feito diferente, entendeu? (KIM)

¹¹ O curso mencionado foi suprimido com a intenção de preservar a identidade da entrevistada.

Em “Políticas Institucionais”, encontramos evidências de que a UFN buscou implementar ações e políticas com o objetivo de combater o assédio sexual, o que pode gerar resultados positivos.

A UFN já deu o primeiro passo, porém nós paramos no primeiro passo: temos o Comitê de Enfrentamento ao Assédio Moral e Assédio Sexual. Está aqui na Corregedoria a minuta da resolução para a implantação da, do Comitê de Enfrentamento, certo? O que é assédio e o que não é assédio. E a cartilha, que explica para todos, homens e mulheres, terceirizado ou não, estagiário ou não, aluno ou não, professor ou não, servidor antigo ou servidor recém-contratado, temporário e efetivo: o que é assédio, o que não é assédio. (LEE)

Por fim, destacamos a categoria de “Equilíbrio entre Tecnicidade e Humanização”, que reflete a observação de que alguns profissionais compreendem a importância de formalizar a denúncia, ao mesmo tempo em que reconhecem a necessidade de oferecer cuidado e apoio à vítima. Esse equilíbrio entre tecnicidade e humanização é fundamental para garantir que a vítima seja ouvida, amparada e tratada com empatia, ao mesmo tempo em que se promove a devida apuração e responsabilização do agressor.

É lógico sem que, se ela não quiser ser identificada, a gente tem que proporcionar isso, né? Até porque, assim no momento posterior da fase instrutória de fato, a gente vai ter que identificar a vítima, mas naquele momento inicial não é preciso, né? Até porque é um momento ainda muito sensível da vítima e ela precisa ser amparada de maneira ter tranquilidade para fazer essa denúncia. (MURIEL)

Mas eu acho que tem que ter, se acontecer nós temos que ir sim para a denúncia e tomar providências de imediato. E aí dá o apoio para o aluno também, que eu acho que é necessário. (KAI)

A gente ainda nem começou, nunca cheguei a ter uma conversa assim com outros ouvidores, com outras pessoas que trabalham sobre a temática, de como é que fica esse procedimento, né? Mas assim eu acho que é, o cuidado com a pessoa é maior do que o próprio procedimento em si, o instrumento em si. (DARCI)

Na categoria de “Engajamento e Conscientização Institucional”, encontramos relatos que refletem uma maior conscientização sobre o assédio sexual na instituição, incluindo o reconhecimento de que esse é um problema real que precisa ser enfrentado. Além disso, os depoimentos destacam o compromisso e a participação da equipe e da gestão em relação a esse assunto. Os fragmentos das entrevistas foram divididos em: “Conscientização Crescente”, “Reconhecimento do Problema”, “Engajamento da Equipe” e “Comprometimento da Gestão”.

“Conscientização Crescente” engloba os relatos das entrevistadas e entrevistados que indicam um aumento no debate sobre o assédio sexual, não apenas na UFN, mas em toda a

sociedade. Esses depoimentos refletem uma maior atenção dada ao tema, bem como um esforço coletivo em trazer à tona discussões importantes sobre o assédio sexual.

Tem uma história curiosa aí porque a consciência sobre o que é assédio é muito recente. A UFN, a UFN como instituição ela nasce no senso comum das relações. Então até quando eu era estudante, o que hoje a gente compreende como assédio, já existia, mas era também muito natural. (IRACI)

Na minha época de estudante, a gente já era muito mais frágil. É levava muito na piada, muito sabe na gracinha, né? O professor se reunir, é olhar as alunas, chamar de gostosinha, de brincar... Assim a defesa era mais tirar por menos. Não compreendia muito. E não tinha respaldo no, na gestão, que era entendido assim como como frescura, né? “Tá tendo a sorte de ser paquerada por alguém e tá com onda”. (IRACI)

E nesse tempo assim, ao longo do tempo que se observa, a gente quando tá num cargo de direção, seja no departamento que é o órgão que parece ser o menor, mas é o que tá mais próximo ali do estudante, do aluno, que às vezes as alunas, os alunos vem com você como uma referência e também dos professores, das professoras, dos técnicos. Então assim a gente, a gente percebe que ao longo do tempo eu acho que a universidade está começando a se estruturar, mas há anos atrás era muito mais difícil falar de assédio na universidade, né? E também administrativamente de ter um lugar, né? De ter um caminho a seguir. (DOMINIQUE)

Na categoria de “Reconhecimento do Problema”, destacamos os trechos em que as entrevistadas e entrevistados demonstram que a UFN está percebendo os casos de assédio sexual e sentindo a pressão social por transformações. Esse reconhecimento pode ser observado em depoimentos que apontam tanto as mudanças gerais na instituição quanto as mudanças necessárias em cada unidade. Esses relatos refletem uma maior conscientização sobre a gravidade do assédio sexual e a necessidade de ações efetivas para abordar essa questão.

Não sei te dizer se aumentou, aumentaram os casos ou as pessoas estão denunciando mais. Porque de fato tem, estar... a universidade está passando assim por um momento de, de evidências desses casos de assédio sexual, assédio moral também. Então, isso fez com que todo mundo tivesse que se movimentar mais, para estudar sobre esse assunto para pensar formas de lidar, para dar encaminhamento nessas situações. (DANI)

A gente tem notado algumas coisas que tem aparecido na Comissão de Ética. Inclusive tem sido objeto de muita pressão, né? E a universidade realmente não sabia lidar com isso. Acho que agora tá começando a explorar. Porque de fato é um assunto estigmatizado, né? Um assunto muito delicado, tudo é muito... Sensível, né? (MURIEL)

Eu vejo assim que tá se aperfeiçoando conforme esses casos vão chegando. Então parece que a universidade está aprendendo também como a lidar com esses casos, né? (DANI)

Inclusive a gente tá pensando numa estrutura para receber essas denúncias para as pessoas ficarem mais confortáveis, nem que não seja de fato para denunciar. Porque existe uma... Pelo menos uns poucos casos que eu tive, existe uma alteração aí emocional muito forte. Eles não sabem nem o que, assim, fazer a denúncia conversar com alguém primeiro, botar para fora, se sentir seguro primeiro. Então pelas últimas reuniões a proposta que eu entendo é mais para a gente acolher essas demandas e orientar, caso a pessoa queira denunciar: quem procurar, como procurar, enfim. (FRANCIS)

E a gestão máxima da universidade entendeu que não seria o caso e pediu para revisar os atos, porque na comissão só tinham homens. E aí colocaram três mulheres. Eu sou psicóloga, o Reitor me chamou, o Reitor em exercício me chamou, me convidou para participar, perguntou se eu toparia, eu falei que toparia, que não tem nenhum problema, e eu tô revisando os atos. (GABI)

Quando fala instituição isso, eu sou instituição, eu entendo isso, tá? Então agora pensando, a gente também não pode esperar só pela instituição, porque falar de assédio sexual, você não precisa esperar que a DGP vai contratar a ENAP e tudo mais, que aqui no município, com certeza tem muitas pessoas que sabem falar sobre assédio sexual. Então também não estou me eximindo da minha responsabilidade de convidar um palestrante, falar sobre isso, né? Então acho que que a gente precisa é tomar para nós é a nossa responsabilidade. (MANU)

Em “Engajamento da Equipe”, observamos, através dos depoimentos das entrevistadas e entrevistados, que algumas equipes já reconhecem a relevância de seu trabalho e se comprometem a tratar a vítima com a empatia e sensibilidade necessárias. Essa dedicação em olhar para a vítima com a humanidade esperada representa um avanço significativo no tratamento das questões de assédio sexual na instituição. Essas equipes demonstram um maior entendimento sobre a importância de oferecer um acolhimento adequado, contribuindo para criar um ambiente mais seguro e acolhedor para as vítimas, e por vezes se tornando referência para outros profissionais da instituição.

Agora também tem que deixar claro para pessoas as limitações que a gente tem. Mas na comissão a gente tem, enquanto a atitude, a gente tá com uma série de processos ali, como ele falei, ela tava parada, né? Estão represado, tendo que levantar, procurar apurar, mas eu percebo que os outros membros que hoje compõem têm essa preocupação de minimamente tratar cada processo, abrir um procedimento preliminar, fazer o levantamento, até para encerrar a gente dizer quais os motivos que a gente tá encerrando, né? Minimamente vai ser feito, hoje, nessa comissão, isso né? É o processo de registro, né? Que é um processo preliminar e buscar fazer os processos de apuração e esclarecer para pessoa assim quais são as etapas. Que vai ser necessário apurar, vai necessário levantar provas. E enfim se chegar na, onde a pessoa espera, a gente fazer a censuras que são necessárias. Se a gente não consegue fazer as devidas apurações de praxe, de fazer a censura, a gente minimamente dá um feedback para essa pessoa das limitações que a gente teve, né? Mas eu, eu não tenho nenhum caso real para poder te falar assim aconteceu isso a comissão né? Mas assim eu me colocando no campo da vítima que chega na comissão, o mínimo que eu espero é ser acolhida e tem um feedback. Então eu acho que é o mínimo que eu gostaria da comissão, né? Enquanto comissão de fazer isso, né? Então acolher a pessoa que teve coragem de vir e minimamente dá o feedback para ela do que a gente consegue fazer no decorrer do processo. (DUDA)

Eu sei que tem um Comitê de Ética em Abrigo Novo¹², né? No ano passado a gente fez uma roda com a Jaci¹³. Acho que ela que tá à frente agora e ela sempre deixou muito claro, né? Que muita coisa no passado dentro da UFN ficou arquivada, ficou esquecida, mas que agora ela não ia mais permitir que isso acontecesse, né? Então que talvez eu,

¹² Foi utilizado um nome de cidade fictício com intuito de não identificação da instituição nem do/da participante.

¹³ Nome fictício para não identificação da pessoa mencionada.

provavelmente, se chegasse um caso assim, eu acho que eu iria buscar até orientação com ela, né? Para saber quais os encaminhamentos mais adequados e tal. (VAL)

Em “Comprometimento da Gestão”, podemos observar, embora em pequeno número, há relatos de entrevistadas e entrevistados que percebem um comprometimento efetivo da gestão máxima da instituição com a temática do assédio sexual. Além disso, algumas pessoas em cargos de gestão têm demonstrado comportamentos de uma liderança engajada e sensível para abordar essa questão de forma séria e responsável.

Então assim tenho muito apoio do vice-reitor, né? Que que é psicólogo! Então nessas situações que apareceram ele que tem... tem estado mais à frente nessa atuação de pensar, né? O que que vamos fazer, os procedimentos, fazendo reunião com corregedoria. (DANI)

Então o primeiro passo é eu, eu como gestora, e para esse tema eu divulguei como política a tolerância zero. Não tem, não teve na minha gestão a ideia de que vamos conversar, vamos desculpar, isso acontece, vamos tentar compreender esse processo, e aí nada administrativo ser feito. No meu caso, todos os casos foi tolerância zero. Teve sim a conversa, o diálogo, a mediação, né? Em algum dos casos houve muito arrependimento por parte do agressor. Mas o processo administrativo foi aberto, advertência foi dada, o caso foi apurado. (IRACI)

Agora eu tive sim o cuidado de notar que em alguns casos o agressor realmente ele é vítima dele mesmo, no sentido de que ele não compreende que ele é o assediador. Isso não passa, ele realmente acha que não fez nada demais, que ele não gerou nenhum de conforto. Mas aí eu tenho, que eu tenho, pelo menos assim que eu compreendi na minha gestão, que fazer ele entender que não é não. Não era possível, por mais que, que ele achasse, a maioria acha que a menina ou a mulher tá dando corda, entendeu? Tá dando mole, sabe? Mas eu disse: “Olha, se ela tá dando corda, se ela tá dando mole e tal, o adulto da relação vai ser você. É você que vai ter que dizer não, né?”. Então foi assim que eu tratei. (IRACI)

Eu hoje vejo estando na gestão, estando como pró-reitora, eu vejo assim uma preocupação muito grande da gestão nesse momento em trabalhar esse tema, em discutir esse tema, em criar mecanismos para diminuir, em criar mecanismo de atender melhor. Porque eu acho que quanto mais as pessoas sentem que está sendo feito alguma coisa para coibir, para, tá levando para algum lugar, eu acho que isso faz com que outras pessoas se encorajem, acabem, isso pode diminuir, então eu vejo, hoje, a universidade criando comissões, tentando trabalhar isso com algumas palestras, e tal. (DOMINIQUE)

Em “Apoio Institucional” reunimos as falas dos entrevistados e entrevistadas que mencionavam o “Suporte Oferecido às Equipes”, os serviços de “Assistência Estudantil e Laboral”, além da “Postura Acolhedora” de alguns profissionais diante de uma vítima de assédio sexual.

A categoria “Suporte Oferecido às Equipes” abrange diversos tipos de suporte disponíveis aos profissionais responsáveis pela recepção e apuração de denúncias de assédio sexual. Isso

inclui o suporte externo fornecido principalmente pela CGU, o suporte logístico, que engloba recursos e infraestrutura essenciais para conduzir investigações eficazes, e o suporte regulatório, que orienta sobre leis e regulamentos relacionados ao assédio sexual, garantindo a conformidade dos procedimentos com a legislação vigente, além de outros suportes que a instituição oferece para garantir que os profissionais desempenhem adequadamente seus papéis diante de casos de assédio sexual.

Eu acho que, bom, como eu autogestiono meu próprio trabalho, né? Isso é algo muito individual assim, eu sempre fui muito estudiosa. Eu sempre investi muito na minha carreira dentro da Universidade. Eu existo só nela. Então, por exemplo, assim esse fim de semana do carnaval, eu estudei um monte de assédio sexual, né? Porque chegou uma, um caso de assédio e eu queria entender melhor como a gente fundamenta isso dentro desse processo, né? Eu tenho conhecimento, entendo que foi sim um assédio sexual, foi grave, mas tem toda uma legislação por trás que eu preciso compreender. Isso dentro das leis nossas que são as principais, né? Que é a 8.112. E a, na verdade a 1171. Então Lucila, a gente tem que estudar. E eu vou te dizer o que que a universidade me possibilita? Ela me dá a liberdade para autogerir o meu tempo e os meus investimentos, né? Eu tenho essa autonomia. De realmente investir naquilo que eu tenho interesse e eu realmente tenho interesse, é minha área. Eu sempre gostei de atuar dentro dessa área da saúde do trabalhador, enfim. Então as questões de assédio envolvem essa área, saúde mental, então eu tô nessa área desde 2001/2002. (JACI)

A gente primeiro, a gente busca, nós temos o nosso Manual de Procedimento. Manual de Procedimento que ele é, ele vem da CGU, a Controladoria-Geral da União, né? Então lá tem umas, um número significativo de profissionais que trabalham na elaboração desses desse Manual de Procedimento. Nós temos as cartilhas, de orientação, tanto do assédio moral como sexual. Nós temos as notas técnicas, nós temos as instruções normativas, chamadas IN, né? Que orientam nesse sentido. Nós temos as jurisprudência de julgamento, julgamentos em processos. Então a gente se orienta por aí. (CRIS)

Olha, a instituição, ela, a instituição já tem essa figura da corregedoria. Então a instituição, vamos botar assim, os órgãos administrativos quando a gente necessita de apoio, por exemplo para uma investigação fora da sede, vamos botar assim: “Ah, tem que fazer uma investigação em Cachoeira Pequena¹⁴”. Então, nós temos que ter todo esse aporte para que se desloque uma pessoa para Cachoeira para fazer uma investigação. Então nós precisamos de diárias, transporte para fazer isso. A instituição não tem se negado a dar esse aporte de logística para as comissões. (CRIS)

E nós temos todo o apoio da, da Controladoria-Geral da União. Então a gente tá mais relacionado, a corregedoria hoje está mais relacionada a CGU que é um órgão externo, do que propriamente a administração da UFN. (CRIS)

Mas aí a Plataforma, a Plataforma Fala BR, ela tá todo tempo sendo alterada. A gente pode inclusive fazer sugestões de alteração. (DARCI)

A “Assistência Estudantil e Laboral” engloba os serviços disponibilizados na UFN, os quais, quando adaptados e integrados ao protocolo de recepção e apuração de casos de assédio,

¹⁴ Foi utilizado um nome de cidade fictício com intuito de não identificação da instituição nem do/da participante.

podem assegurar um suporte abrangente e efetivo às vítimas em seu processo de recuperação e enfrentamento da violência sofrida.

E eu sou lotada na Diretoria de Assuntos Estudantis e lá a gente tem o Serviço de Apoio Psicossocial, que é composto por psicólogos e assistentes sociais que a gente tem, desenvolve esse trabalho de atendimento psicológico aos alunos, de acompanhamento de orientação, encaminhamentos. E aí tem outras atividades também, né? Esse é o principal, mas outras atividades quando sou chamada para comissões. (DANI)

Já, já fui procurada por alunos, né? Porque como a maior parte dos meus atendimentos é para alunos, né? Então já fui procurada sim. E geralmente o servidor são, procuram mais a DGP, né? A Gestão de Pessoas, porque a gente é mais referência para os alunos. (DANI)

Então na verdade essas pessoas, né? Era uma situação que já vinha ocorrendo ali na universidade, né? De alguns casos e que a gente já tava acompanhando, e essas pessoas procuraram a professora, né? Aí contaram, aí a professora veio me passar, né? Aí eu na verdade, foi eu que falei para elas virem até mim, né? Porque ela estava falando que estavam bem abaladas, então a gente fez o acolhimento dessas pessoas. Orientamos, né? Assim medidas para se sentir mais seguras. E sobre a necessidade de fazer a formalização para que pudesse dar um andamento no caso, na situação. E foi feito de fato a formalização e o processo tá dando andamento, até o momento. (DANI)

Digamos que o papel do psicólogo, que aí já é uma questão bem maior, né?! Em relação a no papel do psicólogo na assistência estudantil. Mas nós seríamos mais um acolhimento, uma orientação. Enfim acaba que a gente precisa fazer um pouco além, porque a universidade não dispõe de uma estrutura onde o aluno teria de fato um suporte psicológico clínico, alguma coisa nesse sentido, então a gente acaba precisando entrar mais nesse viés também, como uma forma de acompanhamento deles enfim. E de fato em alguns casos você vê que fez diferença para permanência dele, né? Já que no final o nosso propósito final é a permanência do aluno. (FRANCIS)

A minha principal preparação foi recorrer as psicólogas da PROCEA. Foi a primeira coisa que eu pensei. Não tenho formação para isso, não tenho. Tenho plena noção disso, eu sou formada (...) ¹⁵. E quando eu vi um problema de comportamento, eu pensei o seguinte: “preciso resolver essa situação, eu preciso procurar quem entende isso, quem é psicólogo. Então vou oficializar um documento a PROCEA”. Então vieram duas psicólogas, né? E as duas conversam comigo, então desde o primeiro acontecimento, elas conversaram. Com qualquer pessoa que se sinta importunada, eu já encaminho para lá e elas fazem esse acompanhamento, elas conversam. Aí o que elas fazem mais eu não sei, não tenho entendimento porque daí já foge da minha área. Mas a minha primeira decisão é encaminhar para elas, que foi o que eu fui recomendada pela vice-reitoria. (TAYLOR)

Em “Postura Acolhedora”, identificamos fragmentos que demonstram a disponibilidade de servidoras e servidores para acolher e apoiar as vítimas de assédio com uma atitude empática, sensível e solidária. Eles demonstram estar atentos às necessidades e fragilidades das vítimas,

¹⁵ Trecho suprimido para não identificação do/da participante.

proporcionando um ambiente acolhedor e seguro para que possam expressar suas experiências e buscar o apoio necessário diante do assédio sofrido.

Então assim no primeiro eu acho que fazer uma escuta atenta, né? Assim uma pessoa que compreende que ela teve um processo de assédio sexual, eu entendo que ela, ela... É um processo de fragilidade, né? Não é para qualquer um que você chega falando isso. Então primeiro é fazer esse acolhimento da pessoa. É tentando entender, né? O que que ela tá se sentindo, como, enfim, entender a pessoa dela, né? Por quê? O que que aconteceu? E eu penso que entender todas as fragilidades adjacentes a isso, né? Porque eu acho que não é só o fato de você receber um assédio sexual. Às vezes você pode ter questões adjacentes de fragilidades a mais que aquele ponto ali é a gota d'água né? Então institucionalmente, eu sei que tem um atendimento psicológico que é fornecido pela instituição. Então é fazer alguns indicativos nesse campo, né? (DUDA)

Olha, agora eu tô refletindo aqui contigo, tá? Porque eu não tinha pensado nisso, mas eu estou sim fazendo uma diferença. Eu estou tendo muito cuidado com os alunos, né? Por exemplo, nós recebemos dentro de um processo, que eu já respondi e que a gente está esperando a manifestação do denunciado, tinham denúncias de alunas, anônimos. Então, o que que a gente fez? A representante que fez uma enquete, enfim, né? E colheu esses depoimentos e nos enviou, a gente entrou em contato, eu fiz uma conversa via MEET com ela. Perguntei, com todo cuidado, se tinha como identificar, se aquelas pessoas que denunciaram o assédio contra esse professor tinham como se identificar, se era possível para que eu pudesse ouvi-las, né? Com maior cuidado. E preservando assim essa, esse sigilo. Então o que que aconteceu, né? As alunas não aceitaram, eu toquei o processo e a gente mandou para o professor. É aí nós revisamos todo o processo junto com a Sol¹⁶, tiramos todos os nomes, tarjamos de preto, né? Quando tinham lá algum aspecto que a gente achava que identificava. Eu tô tendo muito cuidado com isso em função até dessa relação de ascendência entre professor e aluno. (JACI)

Uma outra situação que eu analisei ontem, aí era de servidor e servidora, tratava-se de adultério. Então assim a delicadeza assim, com que a gente pensa essa questão porque tem, tem coisas que você vai chamar pessoa, você vai expor uma ferida para ela. Então, eu tô tendo cuidado como mexer com isso assim, ouvir manifestação desse servidor, né? Porque são casados e ele parece que traiu dentro desse, até isso, tem que ter cuidado, como que vai vir, né, Lucila? Porque não pode identificar, tô te falando, para você ver o cuidado que eu tô tendo com relação ao gênero, né? Com relação a identidade, o sigilo, e me preocupa ficar mexendo demais nessas coisas que muitas vezes é delicado. E que extrapola talvez a nossa conduta, tá? Mas eu tô, tô sim, mas isso não tá escrito, viu? Mas eu estou tendo esse cuidado. (JACI)

Eu acho que a gente precisa fazer uso dessa, sempre dessa fala, né? A culpa não é sua, a culpa é do outro, é o outro cometeu um delito, não foi você, você tem que dizer, você tem que falar. (KIM)

Então justamente a plataforma já incorporou essa visão. Porque nós somos um ambiente totalmente diferente de outro órgão, porque a gente tem essa questão do aluno. E aí a gente tem esse cuidado de, se a gente tiver reclamação e ver que é possível resolver sem precisar saber quem é o aluno ou a aluna, a gente não, não informa. (DARCI)

O que eu gostaria de ter aqui enquanto gestora mulher, era uma forma de convencer as pessoas a falarem, sabe? Eu queria protegê-las, eu queria conseguir protegê-las. Por exemplo, se for um professor, cara, na hora tem que tirar a menina da disciplina. “Você não vai fazer mais essa disciplina com esse professor”. Se for um colega de aula, eu

¹⁶ Foi utilizado um nome fictício com intuito de não da pessoa nem do/da participante.

queria ter o poder de chamar ele, ela, e conversar de uma forma que ele não fizesse mais, mas eu não tenho, eu não posso chamar dois alunos aqui para resolver uma situação que eu não ouvi os dois lados. Todo mundo tem direito de defesa. Foi isso que a conclusão que a gente chegou no Regimento discente. Então eu vou te responder a mesma coisa que eu respondi lá nessa consultoria que a gente criou: eu não tenho conhecimento, bagagem teórica, para te dizer, qual seria a solução. Mas eu gostaria de poder ajudá-las quando elas me procuram, ajudá-las mais porque eu sempre ajudo. Nunca deixo sem, nunca deixo de receber. Essas meninas que eu interrompi a entrevista contigo agora aqui, estava falando com elas, é por conta de uma professora que distrau uma delas. Então, tu vê uma professora mulher, tratou mal uma das meninas e eu recebi, conversei, vou conversar com a professora já tô com os documentos aqui. Você entende? No caso de assédio, eu queria que fosse a mesma coisa, eu ter poder para resolver mas não vejo muito. (TAYLOR)

Na categoria “Proposta de Aprimoramento”, encontramos sugestões das entrevistadas e entrevistados sobre as ações que acreditam ser necessárias para que a UFN possa combater e prevenir o assédio sexual na instituição de forma mais efetiva. Essas propostas refletem o desejo de melhorias e a busca por um ambiente mais seguro e respeitoso para todos os membros da comunidade acadêmica. A sugestão mais mencionada foi a de “Instruir a Comunidade Acadêmica”, abrangendo campanhas educativas, capacitações para os servidores e utilização de materiais informativos como cartilhas, visando promover a conscientização e prevenir o assédio na instituição.

Quadro 9 - Fragmentos que representam a categoria Proposta de Aprimoramento

Categoria inicial	Unidade de Registro
Componente Curricular	Particularmente eu penso que algumas discussões sobre gênero elas precisam permear todos os cursos, né? Não é uma questão de discutir na psicologia, discutir na pedagogia e tal. Na pedagogia a gente entra como um conteúdo, não como uma área do conhecimento que precisa ser explorado. Então mais do que nunca eu penso que as questões relacionadas a gênero elas precisam ser mais discutidas, no sentido assim de ampliar as condições de entendimento da pessoa em si, da mulher, né? Sobre tudo da Mulher. Vou colocar da mulher, mas a gente sabe que não é só ela que é vítima né? Mas ela é a principal, né? Mas da gente promover mesmo um debate mais sério e eu penso que em todos os cursos, para que a sociedade de uma forma geral, sobretudo aqueles que vão formar outras pessoas tenham noção daquilo que é, aquele que é o meu lugar, aquilo que é o meu corpo, aquilo que é o meu, meu desejo, né? E que não é do outro, que não é, não é de pertencimento ao outro. Eu penso que passa sobretudo por uma discussão mais acentuada por profissionais com condições de falar sobre isso, que também não adianta colocar como conteúdo, como disciplina nos cursos, e aí colocar qualquer um para ministrar, né? Porque daí vem, é todo um conteúdo que já vem carregado de um preconceito, carregado de muitas ideias enviesadas. Então, eu particularmente, eu penso que tem que ser um profissional, tem que ser alguém, pessoas que sejam estudiosos da área, que deem conta de lidar com machismo presente nas nossas salas de aula, quando vai discutir o conteúdo, né? Tem, que tenham condições de lidar com o conteúdo de gênero que vai provocar num debate em grupo, então não pode ser qualquer um. Então assim não dá para dizer: “Ah, eu sou formada nisso e sou eu que vou discutir isso nas licenciaturas”. Eu penso, que se você me perguntar, eu tô te dizendo, eu acho que não é só uma questão da gente dar o atendimento depois que as coisas acontecerem, mas a gente dar as condições para que todos possam, todas as pessoas, homens, mulheres, meninas, meninos, meninos, né? Que possam pensar sobre o que é isso, como é que eu

	<p>posso lidar com isso e quais são os mecanismos de eu me livrar desse, dessa, desse sofrimento e tudo mais. Então eu acho que passa por isso. Uma criação aí, em todos os cursos, de um componente curricular que permeie a formação do indivíduo, não é uma coisa só na licenciatura porque é o professor que vai formar, não. Todas as licenciaturas, na medicina, na psicologia já discute. Mas falar de gênero especificamente, criar um componente curricular para falar sobre isso, mas com um profissional que dê conta, inclusive de lidar com essas, com esse pensamento machista que com certeza vai aparecer na sala de aula de uma forma geral, porque também não é uma questão de impor, né? É uma questão da gente fazer o outro compreender como é que isso se estabelece. (KIM)</p>
Efetuar Pesquisas	<p>Eu acho que a gente tem que trazer, Lucila, pesquisas, né? Eu até pensei nisso, criar um projeto de pesquisa-extensão, trazer para dentro da Comissão de Ética, né? Para a gente levantar dados. Porque a gente tem que fazer várias frentes, né? (JACI)</p>
Rede de Apoio Exclusiva	<p>Porque assim o que que acontece vão dizer que: “ah que o homem pode sofrer assédio sexual”. A gente sabe que isso pode, evidentemente, mas a gente sabe que o grosso do que acontece são com mulheres, né? Então eu acho que a universidade poderia por exemplo criar um comitê de enfrentamento ao assédio sexual formado só por mulheres, né? E por exemplo fazer um trabalho de difusão tanto em Porto Velho, quanto nos campi do interior, se apresentando para comunidade acadêmica, demonstrando que elas têm esse canal exclusivo, onde elas vão ser atendidas. (MURIEL)</p>
Institucionalização da Mediação	<p>Eu abriria um espaço. E também institucionalizaria processos de mediação, que eu penso que são extremamente válidos. Constituir um espaço onde a gente pudesse acolher, mediar. Que eu acredito que tem muitas situações que a gente poderia resolver é trazendo, trazendo as pessoas para uma conversa, as pessoas se sentirem acolhidas, deixando bem estruturado, como que a pessoa denuncia, visível. Como que a pessoa se posiciona, né? Como que a pessoa pode ser ouvida, mesmo sem se identificar. (JACI)</p>
Elaboração de Protocolo	<p>Primeiro que eu acho que a gente não tem um protocolo formalizado. A gente precisa desse protocolo. Qual, o que se faz quando acontece um assédio? Ainda não temos esse protocolo. Estamos tentando construir agora, né? Mas assim que, é muitas vezes, a gente vai deixando para o lado dentro de uma política pública na universidade, porque tem coisas muito mais urgentes, trará trará, mas aí isso vai aumentando, né? (DOMINIQUE)</p>
Regimento Disciplinar Discente	<p>Tem a questão da regulamentação, enfim para os alunos... Da questão do... Ai, como que fala? Questão ética dos alunos. É... Que por um lado eu concordo no sentido que não podem ter coisas muito específicas que vão tirar a liberdade dos alunos em muitos sentidos. Mas por outro lado precisa ter uma orientação, de punição em alguns sentidos, de advertência, de prevenção, enfim... Eu acho que seria uma coisa que ajudaria. Que talvez desce uma, digamos que, uma limitada nas pessoas em agir de certa forma porque saberia que teria alguma questão. (FRANCIS)</p>
Canal Direto de Denúncias	<p>Ter um canal direto de denúncia desse tipo de denúncia, né? Então o canal direto. Esclarecimento. Eu acho que tem que ver que canal direto é esse, né? Que já poderia colocar alguma, algum tipo de prova para não ficar tanto tempo esperando sabe? Porque isso que vai matando, né? Quando a pessoa tem coragem de fazer a denúncia daí: “Ah tá agora ninguém responde. Agora ninguém fala nada. Ficou por isso” ou depende como vem as perguntas vai dizer assim: “ainda tá suspeitando de”. Assim ainda tem que provar que isso. Claro que tem que falar a verdade, né? Mas daí isso vai também esse tempo, a morosidade vai deixando com que a pessoa desista, ou vai dizendo assim: “não vai dar em nada mesmo, né?”. Então, eu nem sei que canais diretos hoje que é UNIR tem né? Porque a gente busca, buscaria quando for, se for necessário, mas eu acho que precisa ter. (AKIRA)</p>
Instruir Comunidade Acadêmica	<p>Então assim vou te falar o primeiro ponto é instruir as pessoas o que é assédio, né? Então quando a gente fala instruir a gente tem dois campos para mim sistêmicos, que é preciso trabalhar, que são as entradas. Então eu tenho os professores, servidores que são contratados. Então esse, eu tenho que ter um processo de acolhimento desses servidores e explicar o que que é os processos institucionais tal, né? Então que a gente enxerga, o que a gente não tem isso. E explicar alguns elementos, né? Então assim se a gente</p>

	<p>entende que, isso é uma, algo, enquanto princípio, que a gente repugna então a gente minimamente tem que dizer, olha assédio moral aí tal, tal, então tem essas ações que a gente age. Assédio sexual papá, a gente age dessa forma, né. Então... Inserir quais são os nossos princípios, os nossos valores que a gente quer zelar e a partir do momento que essas ações elas represam, elas vão contra esses valores então a gente fazer os indicativos de como tem que tratar, né? É a mesma coisa com os alunos, né. Então a gente tem um processo de esclarecimento, né? Enquanto valor isso não é uma coisa deve ser tolerada nem na universidade nem na nossa sociedade, né? Então aí a gente... E se a gente não trata isso enquanto tipo nos entrantes, a gente sabe tipo outubro rosa, setembro azul ser uma ação anual esclarecimento do, de algumas coisas então sempre tá na pauta, de alguma forma informativa, através de palestras ou enfim, como é que a gente faz ou um processo informativo ou um folder. (DUDA)</p> <p>Eu acho assim que essa questão de pelo menos, iniciando não uma questão de conscientização e tentando demonstrar que realmente a instituição está preocupada, com isso, porque você tem que saber pelo menos, enquanto pessoa que passou por isso, a quem recorrer, como fazer. E, mas também para gente, algum programa para gente, capacitação para gente enquanto servidor, para se preparar para receber as situações, porque não adianta o aluno ali chegar, o servidor chegar lá para, relatando a situação e você não saber o que fazer, para onde encaminhar, como atender, como acolher. Então é preciso essa parte da capacitação dos servidores. (RAFA)</p>
--	---

Fonte: elaborado pela autora.

Na categoria Iniciativas Institucionais em Potenciais, notamos que a UFN possui algumas ações incipientes e desconexas, que ainda não estão integradas em uma política consolidada de combate e prevenção ao assédio sexual. No entanto, se forem mais bem aproveitadas e desenvolvidas, essas iniciativas podem se tornar poderosas ferramentas para complementar o trabalho realizado pelas unidades formais de recepção e apuração de denúncias de assédio sexual. É fundamental que essas ações sejam integradas em uma abordagem coesa e abrangente, visando criar um ambiente seguro e respeitoso para toda a comunidade acadêmica.

Após analisarmos a estrutura da UFN e os aspectos subjacentes que envolvem o processo de denúncia e tratamento das denúncias de assédio sexual, podemos identificar os pontos cruciais para a construção de um protocolo efetivo de acolhimento e tratamento dessas denúncias, alinhado com a política de enfrentamento ao assédio sexual das universidades brasileiras. A próxima seção se dedicará a apresentar os elementos fundamentais para elaboração de um protocolo de acolhimento e apuração de denúncias de assédio sexual, considerando as particularidades das universidades federais brasileiras, que nem sempre são abordadas nos documentos produzidos pelo Governo Federal sobre o tema.

5 PRODUTO TECNOLÓGICO - ELEMENTOS PARA ELABORAÇÃO DE UM PROTOCOLO DE ACOLHIMENTO DE DENÚNCIAS DE ASSÉDIO SEXUAL

que tais ações subsidiem a permanência das mulheres nos espaços acadêmicos e institucionais, garantindo a continuação de sua formação profissional e contribuindo para que a Universidade deixe de reproduzir e perpetuar estruturas sociais e discursos que fomentam a cultura do estupro, a cultura de subalternização dos corpos femininos, de que decorrem as diversas violências de gênero. (ROCHA et al, 2022, p. 461)

O assédio sexual na educação superior é um dos principais fatores de evasão universitária, causando paralisação, medo e vergonha na vítima (Gamboa-Solis, 2015). Protocolos são apontados como uma ferramenta importante por Linhares, Fontana e Laurenti (2021) para ampliar a discussão, incentivar denúncias e mostrar o comprometimento institucional no combate a essa violência.

Nesta seção apresentaremos elementos importantes e imprescindíveis, embasados na literatura, para a elaboração de protocolos de acolhimento e tratamento de denúncias de assédio sexual nas universidades federais brasileiras, de forma a incentivar que as vítimas denunciem seus assediadores, visando à redução da evasão motivada pelo assédio sexual e a promoção de um ambiente mais seguro e saudável para as mulheres. É importante destacar que este protocolo é o resultado de um produto tecnológico desenvolvido como requisito para obtenção do título de mestre, visto que os mestrados profissionais demandam a elaboração de um produto tecnológico como parte integrante do curso.

Um dos aspectos mais mencionados pelas entrevistadas e entrevistados da UFN é o desconhecimento dos mecanismos de denúncia e apuração dos casos de assédio sexual. Além disso, observamos insegurança em alguns profissionais quanto a como acolher e orientar uma vítima de assédio sexual, tornando essencial a implementação de campanhas educativas e processos formativos sobre o tema. No entanto, não há como instruir pessoas quando não há procedimentos formalizados ou quando esses procedimentos possuem lacunas. Nesse contexto, o

protocolo se torna uma importante ferramenta para preencher essas lacunas e formalizar os procedimentos necessários.

A UFN adota as legislações e normativas gerais sobre assédio sexual para receber e apurar denúncias, porém não amplia o debate sobre as relações de poder e gênero associadas a esse fenômeno. É fundamental conceituar o assédio sexual, considerando os marcadores sociais e as relações de poder presentes no âmbito universitário (LINHARES; FONTANA; LAURENTI, 2021; MUÑOZ-GARCÍA; FOLLEGATI; JACKSON, 2018). Além disso, Linhares, Fontana e Laurenti (2021) sugerem descrever comportamentos passíveis de denúncia para evitar sua naturalização e minimização, assegurando a punição dos agressores.

Além disso, quando há lacunas a serem preenchidas no quesito acolhimento e apoio às vítimas, assim como ocorre na UFN, um protocolo de acolhimento de denúncias de assédio sexual pode ser uma ferramenta eficaz para suprir essas necessidades. Ele contribui para formar uma rede de apoio às vítimas e proporciona segurança aos profissionais que atendem esses casos (LINHARES; FONTANA; LAURENTI, 2021). O protocolo também orienta sobre a importância de uma escuta ativa e sem julgamentos, evitando assim a revitimização e culpabilização da vítima.

O protocolo também pode fornecer orientações sobre a composição das comissões de sindicância e disciplinares, buscando garantir que sejam integradas por profissionais com conhecimento sobre questões de gênero e relações de poder, evitando casos de omissão, negligência e violência institucional (ALMEIDA, 2022). Além disso, é importante considerar a expansão do ambiente universitário para além dos muros da instituição, reconhecendo que as relações universitárias não se limitam ao ambiente físico do campus (LINHARES; FONTANA; LAURENTI, 2021).

É importante ressaltar que, embora os protocolos sejam uma ferramenta importante no combate aos casos de assédio sexual, por si só, não conseguem resolver todas as questões. Esses protocolos devem operar dentro das limitações das legislações nacionais que a instituição deve cumprir. Conforme destacado por Almeida (2022), os processos administrativos disciplinares muitas vezes tratam a vítima apenas como testemunha, retirando dela o direito de reparação e fazendo parecer que a instituição é a vítima, o que pode ser bastante indignante. No entanto, tais questões não podem ser alteradas apenas pela vontade da instituição, exigindo mudanças em leis e normativas maiores.

Entretanto, isso não isenta a instituição de buscar outras formas de reparação e apoio às vítimas, nem de preparar suas equipes para um atendimento mais humanizado, evitando expor a vítima e causar uma nova agressão (ALMEIDA, 2022; LINHARES; FONTANA; LAURENTI, 2021). Dessa forma, é fundamental que a instituição esteja empenhada em aprimorar suas práticas de enfrentamento ao assédio sexual, buscando sempre oferecer um ambiente seguro e acolhedor para as vítimas.

Para promover mudanças significativas, é imprescindível que a instituição reavalie sua postura frente ao assédio sexual, questionando a perpetuação de relações sociais marcadas pelo machismo, tão comuns em culturas patriarcais como a nossa (ALMEIDA, 2022). Além disso, é fundamental que as instituições não ignorem as desigualdades sistêmicas (MINGO; MORENO, 2015) e desenvolvam estratégias de formação para relações de gênero e sexualidade, incorporando uma abordagem antissexista, antirracista e antimisógina, integrando o ensino, a pesquisa e a extensão nas universidades (ROCHA et al., 2022).

Também é crucial investir em formação e capacitação do pessoal para lidar adequadamente com violações contra os direitos humanos, incluindo o enfrentamento ao assédio sexual (LINHARES; FONTANA; LAURENTI, 2021). Dessa forma, a instituição estará mais preparada para criar um ambiente acadêmico seguro, inclusivo e respeitoso, combatendo efetivamente o assédio sexual e promovendo uma cultura de igualdade e respeito.

Ressalta-se que este documento será objeto de divulgação para leigos e não leigos, em portais, redes sociais e eventos específicos de divulgação e comunicação científica.

O Apêndice C contém o detalhamento do Protocolo de Acolhimento de Denúncias de Assédio Sexual da UFN, podendo servir como orientação para outras universidades federais brasileiras ao elaborarem suas políticas e protocolos de enfrentamento ao assédio sexual. É importante ressaltar que esse documento é adaptável e pode ser ajustado de acordo com as particularidades e demandas de cada instituição. Esclarecemos que todos os nomes apresentados no protocolo são fictícios, exceto o da pesquisadora e orientadora, a fim de preservar a identificação da instituição.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta pesquisa buscamos responder a seguinte pergunta: Como as universidades públicas federais brasileiras tratam administrativamente os relatos e denúncias de assédio sexual contra mulheres no âmbito da instituição? Para tanto analisamos como uma universidade pública federal brasileira trata administrativamente os relatos e denúncias de assédio sexual contra mulheres no âmbito da instituição, a partir da realidade de uma universidade pública federal da região Norte do Brasil. Concluímos que, embora as universidades federais tenham estruturas formais e bases legais para acolher e apurar tais denúncias, ainda persistem barreiras a serem superadas para que as mulheres, principais vítimas do assédio sexual, se sintam seguras para denunciar os casos ocorridos nas instituições acadêmicas. É essencial que as universidades se empenhem em criar um ambiente saudável, livre de violência, para uma formação cidadã adequada (HELMOLD; ITUASSU; OLETO, 2019).

Podemos observar que as universidades públicas federais brasileiras têm base jurídica para investigação e correção, mas é preciso ampliar o debate sobre desigualdades de gênero e relações de poder, de forma que abranja todos os profissionais envolvidos na recepção e apuração de casos de assédio sexual (ALMEIDA, 2022; LINHARES; FONTANA, LAURENTI, 2021; TEIXEIRA; RAMPAZO, 2017).

As universidades federais brasileiras contam com pelo menos três unidades para acolher e investigar denúncias de assédio sexual: a Ouvidoria, Corregedoria e Comissão de Ética. No entanto, a mera existência dessas unidades e a conformidade legal não garantem o acolhimento efetivo das vítimas. É necessário um compromisso ativo em proporcionar um ambiente seguro e empoderador, além de investigações minuciosas e imparciais para garantir justiça e responsabilização dos agressores. É importante destacar que sindicâncias compostas apenas por homens, sem conhecimento sobre questões de gênero e relações de poder, frequentemente resultam na absolvição do assediador ou no arquivamento do processo (ALMEIDA, 2022).

Há diversas barreiras a serem superadas para que as vítimas de assédio se sintam confortáveis em formalizar denúncias de assédio sexual. Essas barreiras impactam negativamente a vida acadêmica da vítima, afetando sua autonomia, permanência na instituição e desenvolvimento profissional (ROCHA et al., 2022). O desconhecimento sobre o assédio sexual e os mecanismos de denúncia silenciam e naturalizam a violência (MINGO; MORENO, 2015). O desequilíbrio de poder entre agressor e vítima inibe a denúncia (FUKUDA, 2012). A falta de

peçoal preparado para lidar com casos de assédio e obstáculos institucionais desamparam as vítimas e protegem os agressores (LINHARES; FONTANA; LAURENTI, 2021). Tais fatores, junto com atos de violência e negligência da instituição, que refletem preconceitos e mentalidade machista, perpetuam desigualdades, silenciam e adoecem as vítimas, levando-as ao abandono da academia (ROCHA et al., 2022).

Para garantir que todos os envolvidos estejam preparados para lidar com essas questões sensíveis, a instituição deve implementar mecanismos de capacitação e divulgar claramente a definição de assédio sexual, incentivando a reflexão crítica sobre as relações de poder e desigualdade presentes nessas situações. Dessa maneira, permitindo à UFN promover uma compreensão mais abrangente do tema e criar um ambiente institucional mais seguro.

Contudo, também observamos a existência de ações incipientes e fragmentadas, que poderiam ser mais bem estruturadas e desenvolvidas como parte de uma política institucional efetiva de combate e prevenção ao assédio sexual, tornando-se ferramentas complementares ao trabalho das unidades formais de recepção e apuração de denúncias de assédio sexual.

Nesse contexto, os protocolos de acolhimento de denúncias de assédio sexual são ferramentas importantes, podendo ampliar a discussão sobre o tema, encorajar denúncias e demonstrar o comprometimento da instituição na luta contra essa violência (LINHARES; FONTANA; LAURENTI, 2021). Além disso, eles facilitam a consolidação dos processos, fornecem orientações para vítimas e profissionais envolvidos, e estabelecem uma rede de apoio às vítimas.

Quanto às contribuições desta pesquisa, de ordem prática, teórica e social, ela enriquece a literatura sobre assédio sexual em instituições públicas de ensino e oferece caminhos para o combate efetivo desse problema. Além disso, proporciona orientações valiosas para a elaboração de protocolos de acolhimento e apuração de denúncias de assédio sexual nas universidades federais brasileiras.

Um impacto relevante da pesquisa é a inclusão do meu nome no Comitê Permanente de Prevenção e Combate aos Assédios Moral, Sexual, Institucional e de todas as formas de discriminação na UFN, bem como a indicação para presidir esse Comitê. Sua recomposição é de grande importância, visto que estava com atividades paralisadas. Como Presidente, terei a oportunidade de participar da elaboração da política de combate ao assédio e discriminação na

UFN, incluindo fluxos e protocolos de procedimentos e responsabilidades. Essa atuação poderá promover mudanças significativas para um ambiente mais seguro e inclusivo na universidade.

Apesar das valiosas contribuições desta pesquisa, algumas limitações foram impostas pelas dificuldades em entrevistar gestoras de todos os *campi* da UFN. Dos oito *campi* da instituição, apenas quatro puderam ter entrevistadas deste grupo, devido a algumas particularidades. Alguns *campi* tinham apenas homens no papel de gestor, outros tinham gestoras com menos de 6 meses no cargo, e em dois *campi*, as gestoras não responderam ao convite ou declinaram participar da pesquisa. Essas limitações resultaram em uma representatividade parcial neste grupo de pesquisa, o que pode ter influenciado os resultados.

Outra limitação reside nos pressupostos teóricos, uma vez que a vasta literatura sobre assédio sexual é voltada principalmente para organizações empresariais e relações trabalhistas. As pesquisas em instituições públicas e universidades federais brasileiras ainda possuem um repertório limitado. Essa lacuna pode ter impactado a amplitude dos resultados encontrados. No entanto, é importante considerar essas limitações como oportunidades para futuras pesquisas e aprimoramentos no combate ao assédio sexual em contextos acadêmicos.

Por fim, é importante ressaltar que a elaboração do protocolo por si só não resolve todos os casos de assédio sexual. É fundamental investir em disseminação do conhecimento, ampliar o debate sobre o assunto e promover a formação sobre relações de poder e desigualdades sociais. Nesse sentido, também destacamos a importância de pesquisas futuras, incluindo a investigação junto às pessoas que foram assediadas, mas não formalizaram denúncias, para ampliar a compreensão sobre as hierarquias acadêmicas.

Além disso, é necessário pesquisar a efetividade do protocolo após sua institucionalização, verificando se houve um aumento nas denúncias e uma redução nos casos de assédio sexual. Dessa forma, aprimorar o combate ao assédio requer uma abordagem multifacetada e contínua, envolvendo tanto a implementação de protocolos adequados como o fortalecimento de uma cultura institucional que promova o respeito e a segurança para todos os membros da comunidade acadêmica.

REFERÊNCIAS

- ADRIÃO, Karla Galvão; RABELLO, Daniele Cristine Cavalcanti; MARTORELLI, Bárbara Pereira; RODRIGUES, Mariana Borelli. A UNIVERSIDADE É PÚBLICA, NOSSO CORPO NÃO: trajetórias de um coletivo feminista na Universidade Federal de Pernambuco. In: ALMEIDA, Tânia Mara Campos de; ZANELLO, Valeska (Org.). *Panoramas da violência contra mulheres nas universidades brasileira e latino-americanas*. Brasília: OAB Editora, 2022, p. 415-438. Disponível em: <https://www.oab.org.br/publicacoes/pesquisa?termoPesquisa=panoramas#>. Acesso em: 9 jun. 2022.
- AGUILAR RÓDENAS, Consol; ALONSO OLEA, María José; MELGAR ALCATUD, Patricia; MOLINA ROLDÁN, Silvia. Violencia de género en el ámbito universitario. Medidas para su superación. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*. Sevilla, España: Sociedad Iberoamericana de Pedagogía Social, n. 16, mar. 2009, p. 85-94. Disponível em: <https://recyt.fecyt.es/index.php/PSRI/article/view/36950/20516>. Acesso em: 16 mai. 2022. https://doi.org/10.7179/PSRI_2009.16.06
- ALEMANY, Carme. Assédio Sexual. In: HIRATA, Helena; LABORIE, Françoise; LE DAORÉ, Hélène; SENOTIER, Danièle (Org.). *Dicionário Crítico do Feminismo*. Trad. Vivian Aranha Saboia. 1 ed. São Paulo: Editora UNESP, 2009, p. 25-30.
- ALMEIDA, Heloisa Buarque de. From shame to visibility: Hashtag Feminism and Sexual Violence in Brazil. *Sexualidad, Salud y Sociedad*, Rio de Janeiro, n. 33, p. 19-41, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1984-6487.sess.2019.33.02.a>. Acesso em: 2 abr. 2022.
- ALMEIDA, Heloisa Buarque de. A VISIBILIDADE DA CATEGORIA ASSÉDIO SEXUAL NAS UNIVERSIDADES. In: ALMEIDA, Tânia Mara Campos de; ZANELLO, Valeska (Org.). *Panoramas da violência contra mulheres nas universidades brasileira e latino-americanas*. Brasília: OAB Editora, 2022, p. 195-220. Disponível em: <https://www.oab.org.br/publicacoes/pesquisa?termoPesquisa=panoramas#>. Acesso em: 9 jun. 2022.
- ASSEDIAR. In: Oxford Languages. Oxford: Oxford University Press, 2022. Disponível em: https://www.google.com/search?q=assediar&rlz=1C1CHWA_pt-BRBR636BR636&oq=assed&aqs=chrome.69i59j69i57j0i512l2j69i65l2j69i60l2.1486j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8. Acesso em: 1 mai. 2022.
- BARDIN, Laurence. *Análise de Conteúdo*. Tradução Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. São Paulo: Grupo Almedina, ed. 70, 2011.
- BAUER, Martin W.; GASKELL, George; ALLUM, Nicholas C. Qualidade, quantidade e interesses do conhecimento - Evitando confusões. In: BAUER, Martin W.; GASKELL, George (Ed.). *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático*. Tradução Pedrinho A. Guareschi. Petrópolis: Vozes, p. 17-36, 2002.

BAUER, Martin W. Análise de conteúdo clássica: uma revisão. In: BAUER, Martin W.; GASKELL, George (Ed.). *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático*. Tradução Pedrinho A. Guareschi. Petrópolis: Vozes, p. 189-217, 2002.

BONFIM, Cristiane Guilherme; NUNES, Márcia Vidal. A cobertura midiática da campanha #Firstharassment e sua percepção pelas usuárias do Facebook. *Brazilian Journalism Research*, [S. l.], v. 15, n. 1, pág. 102–123, 2019. Disponível em: <https://bjr.sbpjor.org.br/bjr/article/view/1073>. Acesso em: 7 jun. 2022. <https://doi.org/10.25200/BJR.v15n1.2019.1073>

BOURDIEU, Pierre. *A dominação masculina: a condição feminina e a violência simbólica*. Tradução Maria Helena Kühner. 2 ed. Rio de Janeiro: BestBolso, 2014.

BRASIL. Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001. Altera o Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. *Diário Oficial da União*. Brasília, ed. 94, seção 1, p. 1, 16 mai 2001.

BRASIL. Lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar os crimes de importunação sexual e de divulgação de cena de estupro, tornar pública incondicionada a natureza da ação penal dos crimes contra a liberdade sexual e dos crimes sexuais contra vulnerável, estabelecer causas de aumento de pena para esses crimes e definir como causas de aumento de pena o estupro coletivo e o estupro corretivo; e revoga dispositivo do Decreto-Lei nº 3.688, de 3 de outubro de 1941 (Lei das Contravenções Penais). *Diário Oficial da União*. Brasília, ed. 185, seção 1, p. 2, 25 set 2018.

BRASIL. *Fala.BR*. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/falabr>. Acesso em: 24 jun. 2022.

BRASIL. *Entenda a LAI*. [s.l.] 21 fev. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/acessoainformacao/pt-br/central-de-conteudo/infograficos/arquivos/entenda-a-lai/noticias>. Acesso em: 24 jun. 2022.

BRASIL. Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007. Institui Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*. Brasília, ed. 24, seção 1, p. 2, 2 fev. 2007.

CASTRO, Letícia Dantas Tavares; ALMEIDA, Cristiane Roque. A TIPIFICAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL PRATICADO EM AMBIENTES PÚBLICOS SOB UMA PERSPECTIVA CRIMINOLÓGICA E FEMINISTA. *Humanidades & Inovação*, v. 8, n. 51, p. 39-60, 2021. Disponível em: <https://revista.unitins.br/index.php/humanidadeseinovacao/article/view/3987>. Acesso em: 1 mai. 2022.

COMISSÃO DE ÉTICA PÚBLICA. *Resolução nº 10, de 29 de setembro de 2008*. Disponível em: <https://www.gov.br/planalto/pt-br/assuntos/etica-publica/legislacao/resolucoes-da-cep>. Acesso em: 4 jun. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE. Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012. *Diário Oficial da União*. Brasília, ed. 12, seção 1, p. 59, 13 jun. 2013.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. *Detalhamento dos Servidores e Pensionistas*. Disponível em:

<https://www.portaltransparencia.gov.br/servidores/consulta?pagina=1&offset=0&direcaoOrdenacao=asc&colunasSelecionadas=detalhar%2Ctipo%2Ccpf%2Cnome%2CorgaoServidorLotacao%2Cmatricula%2Csituacao%2Cfuncao%2Ccargo%2Cquantidade&t=lf0F6NPeOygV54bK7Nk9&ordenarPor=nome&direcao=asc>. Acesso em: 6 jun. 2022.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. *Guia Lilás: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal*. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/16385>. Acesso em: 30 abr. 2023.

CRESWELL; John W. *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto*. Tradução Magda Lopes. Consultoria, supervisão e revisão técnica desta edição Dirceu da Silva. 3 ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

DELPHY, Christine. Patriarcado (teorias do). In: HIRATA, Helena; LABORIE, Françoise; LE DAORÉ, Hélène; SENOTIER, Danièle (Org.). *Dicionário Crítico do Feminismo*. Trad. Francisco Ribeiro Silva Júnior. 1 ed. São Paulo: Editora UNESP, p. 173-178, 2009.

DUARTE, Rosália. Entrevistas em pesquisas qualitativas. *Educar*, [S.l.], n. 4, p. 213-225, 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0104-4060.357>. Acesso em: 21 jun. 2022.

FARENCENA, Gisela Sartori; KOCOUREK, Sheila; SILVA, Andreia Moro da; DORION, Eric Charles Henri. PRODUÇÃO SOBRE ASSÉDIO SEXUAL NO PERÍODO DE 2010 A 2019: um estudo bibliométrico. *Revista Visão: Gestão Organizacional*, [S.L.], p. 122-137, 10 dez. 2020. Universidade Alto Vale Do Rio Do Peixe - Uniarp. <http://dx.doi.org/10.33362/visao.v9i2.2415>. Disponível em: <https://periodicos.uniarp.edu.br/index.php/visao/article/view/2415>. Acesso em: 9 set. 2021. <https://doi.org/10.33362/visao.v9i2.2415>

FELDTHUSEN, Bruce. The Gender Wars: 'Where the boys are'. *Canadian Journal of Women and the Law*, vol. 4, p. 66-95, 1990.

FERREIRA, Letícia Gracielle Vieira. “NO CORAÇÃO DA SALA DE AULA”: TENSÕES DE GÊNERO NO TRABALHO DE DOCENTES MULHERES. 2020. 177 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Organizacional) – Mestrado Profissional em Gestão Organizacional, Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional – PPGGO, Universidade Federal de Uberlândia - UFU, Uberlândia. Disponível em <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/30583>. Acesso em 23 mar. 2022. <http://doi.org/10.14393/ufu.di.2020.3926>

FREITAS, Maria Ester de. ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL: faces do poder perverso nas organizações. *Revista de Administração de Empresas – RAE*, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19, abr./jun. 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rae/v41n2/v41n2a02>. Acesso em: 13 abr. 2021. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902001000200002>

FUENTES-VASQUEZ, Lya Yaneth. "Cuentos que no son cuentos": acoso sexual, violencia naturalizada en las aulas universitarias. *Nómadas*, Bogotá, n. 51, p. 135-153, dez. 2019. Disponível em: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-75502019000200135&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 2 abr. 2022. <https://doi.org/10.30578/nomadas.n51a8>.

FUKUDA, Rachel Franzan. Assédio Sexual: Uma releitura a partir das relações de gênero. *Simbiótica - Revista Eletrônica*, [S. l.], v. 1, n. 1, 2012. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/simbiotica/article/view/4512>. Acesso em: 1 mai. 2022. <https://doi.org/10.47456/simbitica.v1i1.4512>.

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO NORTE. *Relatório de Gestão do Exercício de 2021*. Porto Velho: 2021. Disponível em: <https://www.unir.br/uploads/13579246/diversos/Relat%C3%B3rio%20de%20Gest%C3%A3o%202021%20.pdf>. Acesso em: 06 jul. 2022.

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO NORTE. *Portal do Servidor*. Disponível em: <https://servidor.unir.br/boletim/lista/1/2022>. Acesso em: 27 jun. 2022.

GAMBOA-SOLIS, Flor de Maria. Acoso sexual na Universidade de Protocolos e Protocolos. *Nómadas*, Bogotá, n. 51, pág. 211-221, dezembro de 2019. Disponível em http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-75502019000200211&lng=en&nrm=iso. Acesso em 30 mar. 2022. <https://doi.org/10.30578/nomadas.n51a12>.

GASKELL; George; Entrevistas individuais e grupais. In: BAUER, Martin W.; GASKELL, George (Ed.). *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático*. Tradução Pedrinho A. Guareschi. Petrópolis: Vozes, p. 64-89, 2002.

GIL, Antonio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GROSSI, Miriam Pillar. NOVAS/VELHAS VIOLÊNCIAS CONTRA A MULHER NO BRASIL. *Estudos Feministas*, n. especial, p. 473-483, out. 1994. Disponível em <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16179>. Acesso em 7 jun. 2022.

HELMOLD, Steania de Castro; ITUASSU, Cristiana Trindade; OLETO, Alice. A Proposta Indecente: o *Modus Operandi* do Assédio Sexual contra Alunos em Instituições de Ensino Superior Brasileiras e suas implicações. In: *Anais do VI Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais*, Recife (PE) UFPE, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/41253>. Acesso em: 5 set. 2022.

HINER, Hillary; LOPEZ DIETZ, Ana. ¡Nunca más solas! Acoso sexual, tsunami feminista, y nuevas coaliciones dentro y fuera de las universidades chilenas. *Polis*, Santiago, v. 20, não. 59, p. 122-146, maio de 2021. Disponível em:

http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-65682021000200122&lng=es&nrm=iso. Acesso em: 30 mar. 2022.
<http://dx.doi.org/10.32735/s0718-6568/2021-n59-1590>.

INSTITUTO AVON E DATA POPULAR. *Violência contra a mulher no ambiente universitário*. 2015. Disponível em: <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/dados-e-fontes/pesquisa/violencia-contra-a-mulher-no-ambiente-universitario-data-popularinstituto-avon-2015/>. Acesso em: 13 jun. 2022.

INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO. *Sobre o projeto*. Disponível em: <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/dados-e-fontes/sobre-o-projeto/>. Acesso em: 13 jun. 2022.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. *Fundamentos de metodologia científica*. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LIMA JUNIOR, Eduardo Brandão; OLIVEIRA, Guilherme Saramago; SANTOS, Adriana Cristina Omena dos; SCHEKENBERG, Guilherme Fernando. ANÁLISE DOCUMENTAL COMO PERCURSO METODOLÓGICO NA PESQUISA QUALITATIVA. *Cadernos da Fucamp*. v.20, n.44, p.36-51, 2021.

LINHARES, Yana; FONTANA, Jordana; LAURENTI, Carolina. Protocolos de prevenção e enfrentamento da violência sexual no contexto universitário: uma análise do cenário latino-americano. *Saúde e Sociedade*, [S. l.], v. 30, n. 1, 2021. Disponível em:

<https://www.revistas.usp.br/sausoc/article/view/187294>. Acesso em: 6 jun. 2023.
<https://doi.org/10.1590/s0104-12902021200180>

LUDKE, Menga; ANDRE, Marli E. D. A. *Pesquisa em educação: abordagens qualitativas*. São Paulo: EPU, 1986.

MCINTYRE, Sheila. Studied Ignorance and Privileged Innocence: Keeping equity academic. *Canadian Journal of Women and the Law*, vol. 12, p. 147-196, 2000.

MIADA, Sandra Yumi. *Assédio Sexual: tratamento correccional do assédio sexual no âmbito do sistema de correção do poder executivo federal (SISCOR) (Estudo Temático)*. Brasília: 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/assedio-moral-e-sexual/Assdiosexual.pdf>. Acesso em: 29 jun. 2021.

MINGO, Araceli; MORENO, Hortensia. El ocioso intento de tapar el sol con un dedo: violencia de género en la universidad. *Perfiles educativos*, Cidade do México, v. 37, n. 148, p. 138-155, jun. 2015. Disponível em: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982015000200009&lng=es&nrm=iso. Acesso em: 16 mai. 2022.

<https://doi.org/10.22201/iissue.24486167e.2015.148.49318>

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Assédio Sexual no Trabalho: perguntas e respostas*. Brasília: 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_559572.pdf. Acesso em: 25 jun. 2021.

MINISTRO DE ESTADO DA TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. Instrução Normativa nº 14, de 14 de novembro de 2018. Regulamenta a Atividade Correccional no Sistema de Correição do Poder Executivo Federal de que trata o Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005. *Diário Oficial da União*. Brasília, ed. 220, seção 1, p. 102, 16 nov. 2018.

MUÑOZ-GARCÍA, Ana Luisa; FOLLEGATI, Luna; JACKSON, Liz. Protocolos de acoso sexual en universidades chilenas: Una deuda pendiente. *CEPPE Policy Briefs*, nº 20, CEPPE UC: mai. 2018. Disponível em: <http://ceppe.uc.cl/images/contenido/policy-briefs/ceppe-policy-brief-n20.pdf>. Acesso em: 9 jul. 2022.

OLETO, Alice; PALHARES, José Vitor; DOMINGUES, Fabiana Florio. Um raio não cai no mesmo lugar? A história de vida de Raimunda, assediada moral e sexualmente em todos os seus locais de trabalho. *Perspectivas Contemporâneas*, [S. l.], v. 15, n. 2, p. 72–92, 2020. Disponível em: <https://revista2.grupointegrado.br/revista/index.php/perspectivascontemporaneas/article/view/3058>. Acesso em: 5 set. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e igualdade de gênero*. Portugal: 2007. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_714600.pdf. Acesso em: 14 mai. 2022.

RICHMAN, Judith A.; ROSPENDA, Kathleen M.; NAWYN, Stephanie J.; FLAHERTY, Joseph A.; FENDRICH, Michael; DRUM, Melinda L.; JOHNSON, Timothy P. Sexual Harassment and Generalized Workplace Abuse Among University Employees: Prevalence and Mental Health Correlates. *American Journal of Public Health*, v. 89, n. 3, p. 358-363, 1 mar. 1999. Disponível em: <https://ajph.aphapublications.org/doi/abs/10.2105/AJPH.89.3.358>. Acesso em: 30 mar. 2022. <https://doi.org/10.2105/AJPH.89.3.358>

ROCHA, Carol Martins da; BEZERRA, Carolina dos Santos; ARRIBAS, Célia da Graça; MACHADO, Joana de Souza. DO SILENCIAMENTO AO ENFRENTAMENTO: a experiência do Coletivo Marielle Franco - mulheres UFJF nas ações de combate à violência de gênero no ambiente universitário. In: ALMEIDA, Tânia Mara Campos de; ZANELLO, Valeska (Org.). *Panoramas da violência contra mulheres nas universidades brasileira e latino-americanas*. Brasília: OAB Editora, 2022, p. 439-466. Disponível em: <https://www.oab.org.br/publicacoes/pesquisa?termoPesquisa=panoramas#>. Acesso em: 9 jun. 2022.

SÁ, Bianca Schimdt de; FOLRIANI, Maycon Douglas; RAMPAZO, Adriana Vinholi. Assédio Sexual: O Poder do Macho na Universidade. *Estudos de Administração e Sociedade*, v. 2, n. 3,

p. 22-31, 2017. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/revistaemas/article/view/27415>. Acesso em: 9 mai. 2022. <https://doi.org/10.22409/eas.v3i2.70>.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. Rearticulando gênero e classe social. In: COSTA, A.O.; BRUSCHINI, C. (Orgs). *Uma questão de gênero*. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos; São Paulo: Fund. Carlos Chagas, 1992.

SANTINI, Rosa Marie; TERRA, Camila; ALMEIDA, Alda Rosana Duarte de. FEMINISMO 2.0: A MOBILIZAÇÃO DAS MULHERES NO BRASIL CONTRA O ASSÉDIO SEXUAL ATRAVÉS DAS MÍDIAS SOCIAIS (#PRIMEIROASSEDIO). *P2P E INOVAÇÃO*, [S. l.], v. 3, n. 1, p. 148–164, 2016. Disponível em: <https://revista.ibict.br/p2p/article/view/2341>. Acesso em: 1 mai. 2022. <https://doi.org/10.21721/p2p.2016v3n1.p148-164>.

SANTOS, Marcelo Augusto Finazzi. *Trabalho corrompido, dignidade violada: histórias de vida de mulheres assediadas sexualmente em uma organização bancária*. 2018. 361 f. Tese (Doutorado em Administração) – Doutorado em Administração, Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGA, Universidade de Brasília - UnB, Brasília. Disponível em <https://repositorio.unb.br/handle/10482/32878>. Acesso em: 4 jan. 2021.

SILVA, Andressa Hennig; FOSSÁ; Maria Ivete Trevisan. ANÁLISE DE CONTEÚDO: EXEMPLO DE APLICAÇÃO DA TÉCNICA PARA ANÁLISE DE DADOS QUALITATIVOS. *Qualit@s Revista Eletrônica*, Campina Grande: UEPB, v. 17, n. 1, p. 1-14, 2015.

SILVA, Edna Lucia da; MENEZES, Estera Muszkat. *Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação*. 4 ed. Florianópolis: UFSC, 2005.

SILVA JUNIOR, Luiz Alberto; LEÃO, Marcelo Brito Carneiro. O software Atlas.ti como recurso para a análise de conteúdo: analisando a robótica no Ensino de Ciências em teses brasileiras. *Ciência & Educação*, Bauru v. 24, n. 3, p. 715-728, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ciedu/a/yBwC9L74v4vD3s4PwVXggsk/?lang=pt#>. Acesso em: 13 jul. 2022. <https://doi.org/10.1590/1516-731320180030011>

SOUSA, José Raul de; SANTOS, Simone Cabral Marinho dos. Análise de conteúdo em pesquisa qualitativa: modo de pensar e de fazer. *Pesquisa e Debate em Educação*, Juiz de Fora: UFJF, v. 10, n. 2, p. 1396 - 1416, jul. - dez. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/RPDE/article/view/31559>. Acesso em: 13 jul. 2022. DOI: <https://doi.org/10.34019/2237-9444.2020.v10.31559>.

TEIXEIRA, Juliana Cristina; RAMPAZO, Adriana da Silva Vinholi. Assédio sexual no contexto acadêmico da administração: não dito por que não vivenciado?. *Farol: Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, Belo Horizonte, v. 4, n. 11, p. 1151-1235, dez. 2017. Disponível em: <https://revistas.face.ufmg.br/index.php/farol/article/view/4586#:~:text=ASS%20SEXUAL%20NO%20CONTEXTO%20ACAD%20AMIGO,DIZEM%20CORAC%20SENTENTE%3F&text=Farol%20Revistae%20Estudos%20Organizacionais%20e%20Sociedade>. Acesso em: 29 jun. 2021.

YIN, Robert K. *Estudo de caso: planejamento e métodos*. Tradução Daniel Grassi. 2 ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

APÊNDICES

Apêndice A: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada “ROMPENDO O SILÊNCIO: ACOLHIMENTO DE DENÚNCIAS DE VIOLÊNCIA SEXUAL CONTRA MULHERES EM UMA UNIVERSIDADE PÚBLICAS FEDERAL BRASILEIRA” sob a responsabilidade dos pesquisadores Cíntia Rodrigues de Oliveira e Lucila Batista Oliveira, da Faculdade de Gestão e Negócios, na Universidade Federal de Uberlândia. Nesta pesquisa nós estamos buscando analisar como as universidades públicas federais brasileiras tratam administrativamente os relatos e denúncias de assédio sexual contra mulher no âmbito da instituição, a partir da realidade de uma universidade pública federal da região Norte do Brasil.

Na sua participação, você responderá às perguntas disponíveis no roteiro de entrevista. Essa entrevista visa conhecer como a universidade está organizada para o atendimento as vítimas de assédio sexual, bem como compreender aspectos subjacentes que envolvam a dinâmica administrativa perante as denúncias de assédio sexual. A entrevista será realizada via plataforma de conferência online. O tempo de duração previsto é de aproximadamente 40 minutos. As entrevistas serão gravadas na forma de áudio e vídeo para posterior transcrição. Você terá um tempo para decidir sua participação ou não na pesquisa e no fornecimento de dados conforme item IV da Resolução CNS 466/12. Com esta pesquisa pretendemos contribuir com a formulação de políticas públicas para dizimar com o assédio sexual nas instituições de ensino públicas federais e implementar programa e ações de acolhimento de denúncias de assédio sexual.

Em atendimento à Resolução CNS 466/12, e à Resolução 510/16, manteremos os dados da pesquisa em arquivo, físico ou digital, sob a guarda e responsabilidade da pesquisadora, por um período mínimo de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa. Em nenhum momento você será identificado. Os resultados da pesquisa serão publicados e ainda assim a sua identidade será preservada. Você não terá nenhum gasto nem ganho financeiro por participar na pesquisa. Um risco possível pode ser a identificação do participante, considerando isso, esta pesquisa garante à entrevistada a codificação das informações fornecidas de modo que não seja possível sua identificação nominal e desse modo o anonimato. Havendo algum dano decorrente da pesquisa, você terá direito a solicitar indenização através das vias judiciais (Código Civil, Lei 10.406/2002, Artigos 927 a 954 e Resolução CNS nº 510 de 2016, Artigo 19).

Embora o risco seja mínimo, pode ser despertado mal-estar ao relatar sobre sua atividade profissional e sua vida comunitária na universidade. Caso necessário, você terá acompanhamento para lidar com o desconforto proveniente da sua participação na pesquisa inicialmente dado pela pesquisadora e, se necessário, será encaminhado para atendimento psicológico.

Os benefícios provenientes desta pesquisa são: a) conhecer como a universidade está organizada para o atendimento às vítimas de assédio sexual; b) compreender aspectos subjacentes que envolvam a dinâmica administrativa perante as denúncias de assédio sexual; c) apontar melhorias nos protocolos de atendimento e acolhimento das vítimas de assédio sexual na universidade. Além de contribuir com a formulação de políticas públicas para dizimar com o assédio sexual nas instituições de ensino públicas federais e implementar programa e ações de acolhimento de denúncias de assédio sexual.

Você é livre para deixar de participar da pesquisa a qualquer momento sem qualquer prejuízo ou coação. Até o momento da divulgação dos resultados, você também é livre para solicitar a retirada

dos seus dados da pesquisa. Uma via original deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido ficará com você. Em caso de qualquer dúvida ou reclamação a respeito da pesquisa, você poderá entrar em contato com: Lucila Batista Oliveira, no telefone (69) 99232-3990 e pelos e-mails **lucilabatista88@gmail.com** ou **lucila.batista@unir.br**. Para obter orientações quanto aos direitos dos participantes de pesquisa acesse a cartilha no link: https://conselho.saude.gov.br/images/comissoes/conep/documentos/Cartilha_Direitos_Eticos_2020.pdf.

Você poderá também entrar em contato com o Comitê de Ética na Pesquisa com Seres Humanos – CEP, da Universidade Federal de Uberlândia, localizado na Av. João Naves de Ávila, nº 2121, bloco A, sala 224, campus Santa Mônica – Uberlândia/MG, 38408-100; pelo telefone (34) 3239-4131 ou pelo e-mail **cep@propp.ufu.br**. O CEP/UFU é um colegiado independente criado para defender os interesses dos participantes das pesquisas em sua integridade e dignidade e para contribuir para o desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos conforme resoluções do Conselho Nacional de Saúde.

Uberlândia, de de 2023.

Assinatura do(s) pesquisador(es)

Eu aceito participar do projeto citado acima, voluntariamente, após ter sido devidamente esclarecido.

Assinatura do participante da pesquisa

Apêndice B: Tópico-Guia utilizado nas entrevistas

Data: __/__/__

Início (h):

Término(h):

1. Perfil do Informante:

Código do Informante:

Grupo de entrevistas:

Sexo:

Idade:

Cargo:

Formação:

2. Delimitação:

Conhecimento do trâmite administrativo de uma denúncia de assédio sexual;

Competência para atuação mediante relatos/denúncias de assédio sexual;

Número de casos x número de denúncias;

Presença da cultura machista na instituição;

Melhorias institucionais.

3. Possíveis Perguntas:

- a. Você já foi procurado/procurada por aluna ou servidora relatando que foi assediada sexualmente?
 - i. Em caso afirmativo: Sem identificar a aluna ou servidora, conte como foi a condução dessa situação, por favor.
 - ii. Em caso negativo: Tendo em vista que nunca lhe relataram nenhum caso de assédio sexual, qual seria sua atitude mediante um relato de assédio sexual?
- b. Como você se preparou para atuar mediante um relato/denúncia de assédio sexual? A instituição te deu algum suporte?
- c. Você acredita que o número de denúncias representa o número de casos de assédio sexual que ocorre na universidade? Por quê?
- d. Qual sua compreensão de assédio sexual na universidade?

- e. Se você pudesse propor melhorias institucionais para diminuição de casos de assédio sexual, quais seriam?
- f. Fale um pouco da sua experiência enquanto gestora na relação com colegas do sexo masculino? Já houve alguma indisposição pelo fato de você ser mulher? (Somente para as gestoras)
- g. Poderia relatar como se dá todas as etapas de um processo de denúncia de assédio sexual feito por uma servidora (docente ou técnica), desde a denúncia até a penalidade? (Para os membros da Corregedoria e Comissão de Ética)
- h. Poderia relatar como se dá todas as etapas de um processo de denúncia de assédio sexual feito aluna, desde a denúncia até a penalidade? (Para os membros da Corregedoria e Comissão de Ética)
- i. Quais os impactos da criação da lei de importunação sexual quanto as denúncias de assédio sexual? (Para os membros da Corregedoria e Comissão de Ética)

**Apêndice C: Produto Tecnológico - Protocolo de Acolhimento de Denúncias
de Assédio Sexual da UFN**



***PROTOCOLO DE
ACOLHIMENTO DE
DENÚNCIAS DE ASSÉDIO
SEXUAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DO NORTE -
UFN***

CRÉDITOS**Reitora****Profa. Dra. Alex Silva****Vice-Reitor****Prof. Dr. Iratí Santos****Chefe de Gabinete****Profa. Dra. Amani Costa****Pró-Reitor de Graduação****Profa. Dra. Ray Souza****Pró-Reitor de Planejamento****Prof. Dr. Jô Rodrigues****Pró-Reitor de Administração****Prof. Dr. Jessy Alves****Pró-Reitora de Cultura, Extensão e Assuntos Estudantis****Profa. Dra. Dominique Pereira****Pró-Reitor de Pós-Graduação e Pesquisa****Profa. Dra. Ivis Gomes****Assessor de Comunicação****Prof. Dr. Iberê Lima****Organização e Elaboração dos Textos****Lucila Batista Oliveira****Profa. Dra. Cíntia Rodrigues de Oliveira****UFN****UNIVERSIDADE FEDERAL DO
NORTE**

Sumário

<u>INTRODUÇÃO</u>	142
<u>ASSÉDIO SEXUAL</u>	143
<u>ASSÉDIO SEXUAL NA UNIVERSIDADE</u>	144
<u>EXEMPLOS DE CONDUTAS DE ASSÉDIO SEXUAL</u>	145
<u>PROTOCOLO DE ACOLHIMENTO DE DENÚNCIAS DE ASSÉDIO SEXUAL</u> ..	146
<u>PRIMEIRO CONTATO</u>	147
<u>ACOLHIMENTO</u>	147
<u>ESCUA ATIVA</u>	148
<u>SIGILO</u>	150
<u>ORIENTAÇÕES E ENCAMINHAMENTOS</u>	151
<u>PSICOLOGIA</u>	152
<u>OUVIDORIA</u>	152
<u>CORREGEDORIA</u>	154
<u>COMISSÃO DE ÉTICA</u>	155
<u>FLUXOGRAMA</u>	156
<u>SAIBA MAIS</u>	156
<u>REFERÊNCIAS</u>	158

INTRODUÇÃO

A construção desse protocolo de acolhimento de denúncias de assédio sexual é resultado da pesquisa realizada com finalidade de conclusão do curso de mestrado profissional no Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional da Universidade Federal de Uberlândia – UFU.

Durante o desenvolvimento desta pesquisa, empenhamo-nos em buscar uma compreensão aprofundada das questões relacionadas ao assédio sexual no âmbito universitário, com o intuito de criar um protocolo eficiente e sensível para lidar com essa problemática.

Nesta pesquisa, exploramos como uma universidade pública federal brasileira trata administrativamente os relatos e denúncias de assédio sexual contra mulheres no âmbito institucional, a partir da realidade de uma universidade pública federal da região Norte do Brasil. Por meio de um estudo de caso, o corpus de pesquisa foi constituído por análise documental e 24 entrevistas, os quais foram analisados por meio da técnica de análise de conteúdo conforme Bardin. Que nos auxiliaram a conhecer como a universidade está organizada para o atendimento às vítimas de assédio sexual e a concluir que, embora as universidades federais possuam estruturas formais e bases legais para acolher e apurar tais denúncias, ainda existem barreiras a serem superadas para que as mulheres, principais vítimas do assédio sexual, se sintam seguras ao denunciar os casos ocorridos nas instituições acadêmicas. É fundamental ressaltar que a construção deste protocolo se baseou em princípios éticos, inclusivos e de respeito aos direitos humanos, visando à promoção de uma universidade segura, saudável e livre de qualquer forma de violência ou discriminação.

Neste sentido, esperamos que esse protocolo seja uma ferramenta valiosa para a Universidade Federal do Norte – UFN, fornecendo orientações claras e procedimentos adequados para lidar com denúncias de assédio sexual de forma eficiente, justa e empática. Além disso, confiamos que este protocolo possa contribuir significativamente para a conscientização sobre a importância de se combater o assédio sexual, promovendo uma cultura mais inclusiva, equitativa e respeitosa para toda a comunidade acadêmica, demonstrando assim o comprometimento institucional no combate a essa violência.

Lucila Batista Oliveira

ASSÉDIO SEXUAL

No Brasil, o assédio sexual foi tipificado como crime a partir de 2001, com a aprovação da Lei nº 10.224/2001 (ALMEIDA, 2019; MPT; OIT, 2017), que adicionou o artigo 216-A ao Código Penal, definindo-o como o ato de



“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”
(BRASIL, 2001, P.1).

Segundo o Guia Lilás da Controladoria-Geral da União (2023), o assédio sexual pode ser categorizado em vertical, onde um superior assedia um subordinado para obter vantagem sexual, e horizontal, onde o assédio ocorre entre iguais ou de um subordinado para um superior. Entretanto, o Guia menciona que o Brasil ainda não reconhece o assédio sexual horizontal como crime, podendo ser classificado como importunação sexual, conforme o artigo 215-A do Código Penal.



IMPORTUNAÇÃO SEXUAL É DEFINIDO COMO “PRATICAR CONTRA ALGUÉM E SEM A SUA ANUÊNCIA ATO LIBIDINOSO COM O OBJETIVO DE SATISFAZER A PRÓPRIA LASCÍVIA OU A DE TERCEIRO”
(BRASIL, 2001, P.1).

A sociedade, por vezes, interpreta o assédio sexual como flerte ou brincadeira, o que pode confundir a vítima, levando-a a se calar e evitar denúncias (FARENCENA et al., 2020). Isso ocorre devido à perpetuação de mitos machistas e sexistas, como a ideia de que "quando a mulher diz não, pode significar sim" ou que "quanto mais difícil a mulher é, melhor a conquista", reforçando a cultura machista de dominação masculina (FUKUDA, 2012).

Embora qualquer pessoa possa ser vítima ou praticante do assédio sexual (FUENTES-VASQUEZ, 2019), a sociedade, naturalizando a dominação masculina heterossexual, torna as mulheres e aqueles percebidos como femininos as principais vítimas, enquanto homens heterossexuais, na maioria das vezes, são os assediadores. O assédio sexual, portanto, representa uma forma de violência sexual e discriminação baseada em gênero, perpetuando relações de poder e desigualdade entre os gêneros (FUENTES-VASQUEZ, 2019).

ASSÉDIO SEXUAL NA UNIVERSIDADE

O assédio sexual no ambiente de trabalho foi o ponto inicial da discussão sobre esse tema, porém, essa prática estende-se a diversas esferas da vida das mulheres, inclusive nas instituições universitárias. Na academia, relações sociais machistas reproduzem a objetificação das mulheres, tornando o assédio sexual comum, mesmo que de forma sutil e silenciada, por meio de galanteios, cantadas e chantagens (SÁ; FOLRIANI; RAMPAZO, 2017; TEIXEIRA; RAMPAZO, 2017).

Pesquisas revelam que o assédio sexual é uma realidade nas universidades brasileiras. Um estudo realizado pelo Instituto Avon e Data Popular em 2015 com estudantes de graduação e pós-graduação identificou que 73% dos participantes conheciam casos de assédio sexual no ambiente acadêmico. Das mulheres pesquisadas, 56% afirmaram ter sofrido assédio, seja por colegas ou professores. Somente 26% dos homens admitiram ter praticado assédio sexual contra mulheres na universidade (FARENCENA et al., 2020).

Outro estudo, conduzido por Helmold, Ituassu e Oleto (2019) com 273 questionários em instituições de ensino superior brasileiras, concluiu que as mulheres são as principais vítimas de assédio sexual. As autoras identificaram comportamentos sedutores e importunação sexual como os mais comuns e ressaltaram que a forma presencial é a mais frequente, tornando difícil a obtenção de provas. A naturalização de comportamentos machistas contribui para que assédios ocorram mesmo na presença de testemunhas, e muitas vítimas não tomam providências ou, ao denunciar formalmente, frequentemente não há punição para os agressores.

A universidade, assim como outros ambientes, é permeada por desigualdades de gênero, raça e classe, gerando uma hierarquização institucional que dificulta a obtenção de consentimento "livre" e "autônomo". O poder desigual nessa estrutura torna difícil a recusa e pode levar as vítimas a se sentirem incapazes de expressar seu não, mesmo quando repetido (ALMEIDA, 2022).

É fundamental esclarecer que, ao mencionarmos a universidade, estamos considerando o ambiente acadêmico não apenas dentro dos limites físicos da instituição, mas também reconhecendo que as relações universitárias se estendem para além dos muros do campus. As interações e dinâmicas entre membros da comunidade acadêmica também ocorrem em outros espaços e contextos, e é importante considerar essa abrangência ao discutir questões relacionadas à universidade e suas relações interpessoais.

O assédio sexual na universidade engloba desde piadas sexistas em sala de aula até ameaças de notas ou aprovação em troca de favores sexuais. Essas atitudes não podem ser normalizadas como meras paqueras ou interesse sexual corriqueiro que a vítima deveria aceitar. Para tipificar o

assédio sexual, não é necessária a repetição ou sistematização da conduta, bastando um único ato de investida com teor sexual indesejado pela vítima, em que ocorra a intimidação com incitações sexuais inoportunas, para caracterizá-lo.

O assédio sexual pode se manifestar de diversas formas, seja por meio de mensagens escritas, gestos, cantadas, piadas, insinuações, chantagens ou até mesmo ameaças. Seja de forma sutil ou explícita, é importante notar que o contato físico não é um requisito para a configuração do assédio sexual. A presença de uma perseguição indesejada é suficiente para caracterizá-lo.

É crucial discutir e desnaturalizar o assédio sexual na universidade para garantir a plenitude e segurança de todas as pessoas que dela fazem parte. A invisibilidade do assédio sexual deve ser superada, pois para as mulheres assediadas, esse comportamento é real, humilhante e atinge sua dignidade e integridade. Para alcançar justiça reparadora, é necessário punir os agressores e repensar a academia a partir de uma perspectiva ética e feminista, considerando a situação das mulheres no ambiente universitário. Esperamos que este protocolo seja o ponto de partida nesse caminho.

EXEMPLOS DE CONDUTAS DE ASSÉDIO SEXUAL

- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Piadas ou expressões com conteúdo sexualmente explícito;
- Toque físico não consentido;
- Solicitação de favores de natureza sexual;
- Propostas indesejáveis para encontros ou saídas;
- Exibicionismo ou criação de um ambiente com conteúdo pornográfico;
- Insinuações, claras ou implícitas, com caráter sexual;
- Comunicação oral ou escrita com teor sexual;
- Promessas de favorecimento em troca de favores sexuais;
- Coação para garantir a permanência ou promoção em programas de bolsas de pesquisa, extensão, pós-graduação e similares;
- Ameaças, implícitas ou explícitas, de retaliações, como a exclusão de grupos de pesquisa;
- Ações ou palavras ofensivas que perturbem a vítima;
- Comentários ou observações insinuantes e inapropriadas sobre a aparência física ou personalidade da vítima;
- Contato físico não solicitado e além do limite formal, como toques, beijos, carícias, tapas e abraços; e
- Insistência em qualquer uma das condutas listadas acima, especialmente em contextos de relações hierárquicas ou de desigualdade de gênero.

Destaca-se que estes são apenas exemplos, e não um rol taxativo, visto que existem outras condutas que também se caracterizam como assédio sexual. Caso tenha dúvidas, procure na sessão “Saiba Mais”.

QUAIS SÃO OS IMPACTOS DO ASSÉDIO SEXUAL NA PESSOA ASSEDIADA?

O assédio sexual pode levar a uma série de consequências profundas e danosas para a vítima. Entre elas estão:

- Perda da autonomia pessoal;
- Desestabilização emocional e sentimentos de vergonha;
- Prejuízo à integridade física e psicológica, frequentemente acompanhado de um sentimento de culpa e questionamento do próprio comportamento;
- Tendência ao autoisolamento;
- Diminuição significativa da autoestima;
- Redução da produtividade acadêmica ou profissional;
- Desconforto emocional, irritabilidade, desânimo, sensação de impotência, raiva, ansiedade e possíveis quadros de depressão;
- Ausências em aulas, reprovações, trancamento de disciplinas, afastamento de grupos de pesquisa;
- Desligamentos do trabalho ou abandono da carreira acadêmica;
- Afastamentos por doenças, especialmente mentais;
- Aumento das doenças profissionais, do absenteísmo, dos acidentes de trabalho;
- Problemas de hiperatividade e hipervigilância, que podem levar a insônia, pesadelos, enxaquecas, problemas digestivos e cutâneos;
- Danos duradouros à saúde física e mental devido à pressão psicológica sofrida;
- Impactos negativos na carreira profissional devido à experiência traumática vivida no ambiente acadêmico.

PROTOCOLO DE ACOLHIMENTO DE DENÚNCIAS DE ASSÉDIO SEXUAL

Conforme o dicionário Oxford Language, protocolo descreve um conjunto de normas e procedimentos. Para diversas autoras (ALMEIDA, 2022; CASTRO; ALMEIDA, 2021; LINHARES; FONTANA; LAURENTI, 2021; ROCHA et al., 2022), a oferta de protocolos de acolhimento de denúncias, com ampla divulgação sobre como proceder, torna-se uma ferramenta essencial para ampliar a discussão, incentivar denúncias e demonstrar o comprometimento institucional no combate a essa violência, capacitando as pessoas para atender as vítimas e oferecer respostas adequadas aos danos causados, visando assim erradicar o assédio sexual nas universidades.

No Brasil, as universidades públicas federais devem observar a Lei nº 8112/90, que, entre outros temas, trata dos procedimentos administrativos disciplinares (PAD) para investigação de casos de assédio sexual. Portanto, este será um dos pilares deste Protocolo. Outros documentos que embasaram a criação deste mecanismo incluem o Guia Lilás, elaborado pela Corregedoria-Geral

da União (CGU), a Resolução nº 10, de 29 de setembro de 2008, que regulamenta as Comissões de Ética, além de artigos científicos devidamente referenciados ao final deste documento.

Esperamos que este documento contribua para a formação de uma rede de apoio às vítimas e ofereça segurança aos profissionais que atendem esses casos. O protocolo também enfatiza a importância de uma escuta ativa e sem julgamentos, evitando, assim, a revitimização e culpabilização das vítimas.

PRIMEIRO CONTATO

O primeiro contato é definido como o primeiro relato que a vítima faz, podendo ser realizado por qualquer membro da comunidade universitária, seja discente, alguém da equipe terceirizada, da equipe técnica ou do corpo docente. Nota-se que, quando a vítima é uma discente, Almeida (2022) e Rocha et al. (2022) destacam que o primeiro pedido de auxílio geralmente é feito a professoras, pois, como mulheres, elas tendem a ser mais compreensivas e empáticas, pois também enfrentam as consequências do machismo estrutural.

Desde esse primeiro contato, é essencial que a vítima se sinta acolhida com discrição, respeito e proteção à sua integridade e dignidade. Além disso, é fundamental que tudo relatado pela vítima seja tratado com absoluto sigilo.

Outro ponto relevante é garantir que a vítima receba acolhimento e seja ouvida de forma ativa e sem julgamentos durante todo o processo, desde o primeiro contato até o fim da apuração da denúncia.

ACOLHIMENTO

O acolhimento, a escuta ativa e o sigilo são pilares fundamentais que devem ser aplicados em todas as etapas de um processo de denúncia de assédio sexual, desde o primeiro contato até após a apuração da denúncia. É essencial que a vítima se sinta apoiada e amparada, compreendendo que é possível continuar sua trajetória no ambiente acadêmico e/ou laboral, mesmo após enfrentar uma situação de violência.

O acolhimento se relaciona ao atendimento inicial prestado à pessoa denunciante, envolvendo uma escuta atenta de suas demandas e a demonstração de uma postura que proporcione segurança, compreensão e cuidado por parte dos profissionais que prestam esse atendimento.

Os atendimentos devem se basear no acolhimento da pessoa denunciante, garantindo a privacidade e o sigilo sobre as informações compartilhadas, além de oferecer o tempo necessário para uma escuta ativa e, se necessário, o registro adequado das manifestações. O estabelecimento de uma relação de confiança e um ambiente de escuta acolhedor e reservado são elementos essenciais nesse processo.

Um ambiente de acolhimento adequado é fundamental para incentivar as vítimas a compartilharem suas experiências, buscando apoio e se sentindo amparadas durante todo o processo de denúncia e apuração. Ao acolher uma vítima de assédio sexual, é imprescindível que

se adote uma postura empática, sensível e respeitosa, livre de julgamentos e estereótipos. O objetivo é proporcionar à vítima a sensação de ser ouvida e compreendida, sem pressão para tomar decisões imediatas ou enfrentar situações que possam agravar ainda mais seu sofrimento.

O atendimento deve ser preferencialmente realizado em dupla, buscando a presença de pelo menos uma profissional mulher nessa equipe. Isso visa proporcionar um ambiente de maior segurança, solidariedade e cumplicidade, permitindo que a vítima se identifique com alguém do mesmo gênero e se sinta mais à vontade para se expressar.

Garantir a privacidade da vítima é essencial para que ela se sinta segura ao relatar sua situação. O processo de acolhimento deve ocorrer em um ambiente reservado e acolhedor, onde a vítima se sinta à vontade para compartilhar suas vivências sem constrangimentos.

O acolhimento adequado de vítimas de assédio sexual na UFN é fundamental para combater essa prática. É responsabilidade de todos os profissionais envolvidos no processo de denúncia adotar uma postura respeitosa e empática, proporcionando ambientes acolhedores e reservados desde o primeiro contato até a apuração da denúncia.

ESCUUTA ATIVA

A escuta ativa de vítimas de assédio sexual na universidade é uma abordagem fundamental e sensível para acolher e compreender as experiências das pessoas afetadas por essa forma de violência. Trata-se de uma habilidade comunicativa que envolve ouvir com empatia, respeito e atenção genuína, permitindo que a vítima se sinta compreendida, acolhida e respeitada em sua narrativa.

Essa escuta ativa e respeitosa caracteriza-se pela demonstração de interesse, compreensão e valorização do que o denunciante está relatando, evitando posturas julgadoras e perguntas excessivas que possam pressioná-la sobre detalhes delicados.

Durante a escuta, é imprescindível reconhecer os fatores estruturais, circunstanciais e as situações de vulnerabilidade reveladas pelos marcadores sociais de gênero, classe, raça, idade, impedimento ou deficiência, religião e etnia.

A seguir, destacam-se alguns aspectos essenciais da escuta ativa de vítimas de assédio sexual na universidade:

Empatia e não julgamento: Demonstrar empatia e colocar-se no lugar da vítima, buscando compreender seus sentimentos e experiências, evitando qualquer forma de julgamento, culpabilização ou desqualificação dos relatos.

Ambiente seguro: A escuta ativa deve ocorrer em um ambiente seguro e privado, onde a vítima se sinta à vontade para expressar seus sentimentos e experiências sem medo de retaliação ou exposição.

Silêncio respeitoso: Dar espaço à vítima para falar livremente, evitando interrupções e permitindo que ela compartilhe suas vivências de maneira contínua e fluida.

Linguagem e comunicação: A linguagem utilizada pelo ouvinte deve ser cuidadosa e não carregar nenhum viés que possa sugerir julgamentos ou estereótipos sobre a vítima ou a situação relatada.

Validar os sentimentos: É importante validar os sentimentos da vítima, mostrando compreensão e reconhecimento de sua dor e dificuldades emocionais.

Respeitar o ritmo da vítima: Cada pessoa reage de maneira diferente diante de um assédio sexual. Por isso, é importante respeitar o tempo e ritmo da vítima, evitando pressioná-la a tomar decisões rápidas ou fazer relatos detalhados antes que ela esteja pronta para isso.

Encorajar a busca por ajuda: A escuta ativa deve encorajar a vítima a buscar apoio psicológico, suporte de amigos e familiares e orientação profissional para seguir com o processo de denúncia e enfrentar os desafios decorrentes do assédio.

Registrar informações com respeito e sigilo: Caso seja necessário registrar as informações obtidas durante a escuta, é fundamental fazê-lo de forma respeitosa, ética e mantendo a confidencialidade e o sigilo necessários.

Após a escuta, é fundamental transmitir orientações sobre como o registro da denúncia ocorre e seus possíveis desdobramentos, sempre respeitando a vontade e os limites externados pela denunciante.

Nesse momento, é essencial respeitar a expressão dos sentimentos da vítima sem fazer juízos de valor. Ao receber uma denúncia, o profissional encarregado deve realizar uma escuta ativa, demonstrando atenção, respeito e compreensão em relação aos relatos da vítima. Evitar qualquer forma de culpabilização é crucial e proporcionar um ambiente onde ela se sinta à vontade para expressar seus sentimentos e experiências é fundamental.

ALGUMAS SUGESTÕES DE PERGUNTAS QUE PODEM SER FEITAS DURANTE A ESCUTA ATIVA

Durante o acolhimento e escuta ativa de uma vítima de assédio sexual, é importante fazer perguntas que permitam entender melhor a situação, as emoções envolvidas e as necessidades da pessoa afetada. No entanto, é fundamental conduzir as perguntas com cuidado, empatia e respeito, evitando qualquer forma de revitimização ou pressão. Abaixo estão algumas perguntas que podem ser feitas:

É importante lembrar que cada situação é única, e as perguntas devem ser adaptadas ao contexto específico e às necessidades da vítima. Além disso, é essencial criar um ambiente seguro e de confiança para que a vítima se sinta à vontade para compartilhar suas experiências e emoções. O objetivo da escuta ativa é oferecer suporte, compreensão e encaminhamentos adequados para

ajudar a vítima a lidar com as consequências do assédio sexual e tomar decisões informadas sobre como proceder.

"Você gostaria de compartilhar o que aconteceu e como está se sentindo?"
"Quando e onde ocorreu o assédio? Pode me contar mais detalhes?"
"Como você tem se sentido desde o incidente?"
"Você já conversou com alguém sobre o ocorrido?"
"Você se sente segura em compartilhar os detalhes conosco?"
"Existe algo específico que você gostaria de fazer ou que precisa de ajuda neste momento?"
"Você considerou fazer uma denúncia formal sobre o assédio?"
"Você tem alguma preocupação ou medo em relação a denunciar o assédio?"
"Você sente que precisa de algum tipo de apoio ou suporte neste momento?"
"Você sabe quais são as opções disponíveis para buscar ajuda e orientação na universidade?"
"Você se sente confortável em relatar esse incidente a Ouvidoria?"
"Há mais alguma coisa que você gostaria de compartilhar ou que acredita que possa ser relevante para entendermos melhor o que aconteceu?"

SIGILO

O sigilo é um princípio fundamental que permeia todas as fases do processo, desde o primeiro contato até o desfecho da apuração. Na denúncia de assédio sexual na universidade, a preservação do sigilo é um elemento crucial para garantir a proteção e segurança da vítima. Muitas vezes, a vítima pode sentir medo, vergonha ou receio de retaliação ao denunciar um caso de assédio, especialmente se o agressor possui alguma posição de poder na instituição.

A proteção das identidades dos denunciantes e testemunhas é de extrema importância para evitar exposição e possíveis retaliações. O sigilo e a confidencialidade das informações fornecidas devem ser rigorosamente assegurados. É recomendado envolver o menor número possível de pessoas no processo de tratamento da denúncia, a fim de preservar a intimidade da vítima. Dessa forma, apenas as instâncias responsáveis, como a Ouvidoria, Corregedoria e Comissão de Ética, devem ter acesso restrito às informações durante a apuração.

A garantia do sigilo é essencial para encorajar as vítimas a denunciarem casos de assédio sexual sem o temor de retaliações ou exposição pública indesejada. Ao saber que suas informações pessoais e relatos serão mantidos em confidencialidade, a vítima se sentirá mais segura e protegida durante todo o processo de denúncia. É fundamental que todos os profissionais que atuam diante de uma denúncia de assédio sexual assumam o compromisso irrevogável com a manutenção do sigilo, demonstrando respeito e cuidado para com aqueles que decidem denunciar essa forma de violência. Esse comprometimento é essencial para incentivar e fortalecer uma cultura de denúncia mais segura e efetiva na universidade.

ORIENTAÇÕES E ENCAMINHAMENTOS

Após a escuta inicial, é imprescindível informar à vítima sobre as opções disponíveis para prosseguir com a denúncia, incluindo os procedimentos legais e administrativos que podem ser adotados. Caso a vítima não pergunte espontaneamente sobre a formalização da denúncia, é importante lembrá-la e comunicá-lhe o direito de dar prosseguimento com uma denúncia formal dentro e/ou fora da Universidade. Essa orientação deve ser feita de maneira clara e acessível, garantindo que a vítima compreenda suas opções e seja apoiada em suas decisões.

A formalização da denúncia deve ser incentivada pelos órgãos institucionais, pois representa uma ferramenta importante para o combate ao assédio sexual. É essencial esclarecer as diferenças entre a formalização da denúncia dentro e fora da Universidade, bem como as competências e possíveis medidas decorrentes de cada instância.

Para registrar a ocorrência na delegacia, buscando segurança imediata à vítima e resguardando seu direito de mover uma ação judicial futura, é fundamental que a formalização da denúncia seja vista como um direito da vítima, e não imposta como condição para o atendimento.

Caso a vítima queira formalizar a denúncia fora da Universidade, ela deve ser encaminhada à delegacia mais próxima para realizar o boletim de ocorrência, sendo recomendado que vá acompanhada de alguém de sua confiança para se sentir mais segura e apoiada. O profissional de psicologia, durante o primeiro contato, pode ajudar a identificar alguém que possa acompanhá-la, como familiar, colega, professor(a), vizinho(a) ou até mesmo a própria profissional que realizou o atendimento, se possível.

Para a formalização da denúncia dentro da UFN, o registro deverá ser realizado diretamente na Plataforma Fala.BR, podendo ser feito individualmente ou com o apoio do atendimento da unidade de Ouvidoria.

A formalização da denúncia na Universidade visa a apuração de irregularidades e aplicação de sanções a quem as cometeu, caso seja possível apurar a autoria e materialidade dos fatos. As penas podem ser advertência, suspensão ou demissão. Caso a vítima queira formalizar a denúncia na Universidade para que medidas administrativas sejam tomadas, como a instauração de sindicância ou processo administrativo.

A vítima também deve ser orientada sobre a coleta de provas, como mensagens, vídeos, gravações, bilhetes, entre outras, que poderão contribuir e facilitar a apuração da conduta irregular, trazendo materialidade e autoria à denúncia. Caso o assédio ocorra na presença de outras pessoas, é importante registrar datas e testemunhas, para que estas, porventura, sejam ouvidas no âmbito da apuração.

Ao realizar uma denúncia conforme descrito acima, o denunciante conta com proteções e garantias essenciais. A identidade do denunciante será tratada com confidencialidade, sendo protegida pelo sistema de ouvidoria da Universidade. Em casos de retaliação, o denunciante pode relatar tais ações para a CGU, órgão que tem competência para apurar denúncias de retaliação e tomar medidas acautelatórias para proteger o denunciante.

Caso a vítima não se sinta segura para formalizar a denúncia, não a force. Encaminhe-a ao setor de psicologia competente para prestar suporte psicológico. É essencial lembrar que a vítima deve ser respeitada em todos os momentos, e o papel dos profissionais é oferecer apoio a ela. Em caso de dúvidas sobre como orientar uma vítima de assédio sexual, é possível solicitar auxílio aos profissionais de psicologia da instituição, à Ouvidoria ou à seção "Saiba Mais" desse documento.

PSICOLOGIA

Proporcionar suporte psicológico à vítima é crucial para ajudá-la a lidar com o trauma e suas consequências emocionais. A universidade oferece serviços de atendimento psicológico especializado, que podem ser acessados diretamente pelas vítimas, encaminhadas por quem fez o primeiro contato com elas ou até mesmo pelas unidades responsáveis pela formalização e apuração da denúncia, como Ouvidoria, Corregedoria ou Comissão de Ética.

A função primordial do profissional de psicologia é prestar apoio emocional à vítima, auxiliando-a a gerir as emoções intensas e traumas oriundos do assédio sexual. Além disso, o psicólogo é responsável por oferecer orientações adicionais à vítima sobre os procedimentos de denúncia dentro e fora da universidade, explicando seus direitos, opções e as etapas do processo.

O psicólogo deve manter a estrita confidencialidade das informações compartilhadas pela vítima, assegurando que os detalhes do caso não sejam divulgados sem o seu consentimento.

Adicionalmente, o serviço de psicologia pode identificar outras necessidades da vítima, como acesso a serviços de saúde, suporte jurídico ou acompanhamento social, e efetuar os encaminhamentos apropriados. Por exemplo, caso uma aluna opte por deixar um projeto de pesquisa remunerado em decorrência de assédio sexual sofrido naquele ambiente, ela poderá ser encaminhada a um profissional do serviço social para que seja analisada a possibilidade de disponibilizar um auxílio financeiro até que ela consiga ingressar em outro projeto de pesquisa, minimizando assim perdas financeiras e acadêmicas.

É importante ressaltar que os profissionais do serviço de psicologia não emitirão opiniões sobre a caracterização ou não do assédio sexual em relação ao caso apresentado pelo denunciante, nem participarão de qualquer etapa de averiguação e investigação do caso. Se, por alguma razão, este profissional tiver que integrar a comissão de sindicância, comissão de processo disciplinar ou comissão de ética, a vítima deverá ser encaminhada para ser atendida por outro profissional de psicologia.

Também se faz fundamental que este serviço atue na prevenção do assédio sexual, promovendo a conscientização sobre o tema na comunidade universitária e desenvolvendo atividades educativas.

OUVIDORIA

A Ouvidoria desempenha um papel crucial no acolhimento do denunciante e na garantia de sua proteção. Além disso, é responsável por assegurar que as denúncias enviadas às unidades de

apuração contenham um conjunto mínimo de informações necessárias para instaurar um procedimento, seja investigativo ou de responsabilização.

Inicialmente, a denúncia passa por uma análise prévia na unidade de Ouvidoria do órgão ou entidade envolvidos. Essa análise visa identificar se a denúncia possui elementos mínimos de autoria, materialidade e relevância que permitam seu encaminhamento para a unidade de apuração, como a Corregedoria e/ou Comissão de Ética da UFN.

Caso seja necessário, a unidade de Ouvidoria poderá solicitar uma complementação da denúncia, caso haja necessidade de informações adicionais. Se a denúncia for considerada habilitada na análise prévia da Ouvidoria, ela é encaminhada à Corregedoria e/ou para a Comissão de Ética da UFN.

Antes do encaminhamento à unidade de apuração, é realizada a pseudonimização da denúncia e de seus anexos, de forma a retirar informações que possam identificar o denunciante. Entretanto, o órgão de apuração poderá requisitar informações sobre a identidade do denunciante quando indispensável à análise dos fatos relatados na denúncia, conforme o art. 7º do Decreto 10.153/2019. Essa é uma circunstância comum nos casos de assédio, uma vez que muitas vezes o denunciante é a própria vítima.

É de suma importância que a Ouvidoria esteja preparada para acolher denúncias de maneira empática, objetiva e centrada no suporte à vítima. Para garantir um atendimento eficiente, é recomendável que seja realizado em dupla, evitando prejuízos ao acolhimento do denunciante. Sempre que possível, a presença de uma mulher deve ser buscada para proporcionar maior solidariedade.

Todos os atendimentos devem ser minuciosamente documentados no Fala.BR, permitindo a sistematização dos dados quantitativos e qualitativos. Essa medida possibilitará o acompanhamento adequado de cada caso e a geração periódica de estatísticas e relatórios sobre a situação de assédio sexual na UFN.

Após o registro da denúncia na Plataforma Fala.BR, a unidade de Ouvidoria tem um prazo de até 30 dias, prorrogável por mais trinta dias, para fornecer uma resposta conclusiva. Essa resposta informará se a denúncia foi encaminhada para a unidade de apuração ou se foi arquivada.

Durante esse período, a Unidade de Ouvidoria realizará a análise preliminar da denúncia, verificando se existem indícios de autoria, materialidade e relevância que justifiquem o encaminhamento para a unidade de apuração, que, no caso, seria a Corregedoria.

Essa análise preliminar é de extrema importância para garantir que as denúncias sejam tratadas com a devida atenção, evitando encaminhamentos desnecessários ou arquivamentos indevidos. O objetivo é assegurar que todas as denúncias legítimas sejam devidamente apuradas, permitindo a investigação dos fatos relatados e a tomada de medidas cabíveis.

CORREGEDORIA

O papel da Corregedoria é garantir a apuração imparcial e efetiva de condutas irregulares ou ilegais no âmbito da instituição, incluindo casos de assédio sexual. É fundamental que a Corregedoria atue de forma transparente, diligente e responsável na condução dessas apurações, buscando sempre a proteção das vítimas, e seguindo as orientações e normativas da Controladoria-Geral da União.

A Corregedoria recebe as denúncias de assédio sexual encaminhadas por meio da Ouvidoria. Se a denúncia apresentar informações suficientes e for considerada válida, a Corregedoria dá início a um processo específico de investigação.

Durante o processo, a Corregedoria assume a responsabilidade de coletar provas, como documentos, mensagens, vídeos, registros e depoimentos de testemunhas. Este processo meticuloso permite analisar os fatos e verificar a ocorrência do alegado assédio. Em circunstâncias que indicam possíveis consequências criminais, a Corregedoria assegura que a denúncia seja encaminhada para as autoridades penais competentes.

A Corregedoria deve garantir a confidencialidade dos dados e informações envolvidos no processo de apuração, garantindo o sigilo dos envolvidos e das testemunhas. A Corregedoria deve conduzir a investigação de forma imparcial e isenta, evitando qualquer forma de influência ou parcialidade que possa comprometer a apuração dos fatos. O ideal é que as comissões de sindicância e disciplinares, sejam integradas por mulheres e profissionais com conhecimento sobre questões de gênero e relações de poder, evitando casos de omissão, negligência e violência institucional.

O avanço das tecnologias possibilitam a realização de atos processuais à distância, uma opção valiosa em diversos contextos, incluindo investigações de denúncias de assédio sexual. Em casos sensíveis, é fundamental dar preferência à realização de inquirições e oitivas por videoconferência ou aplicativos que permitam a transmissão de áudio e vídeo em tempo real.

No entanto, reconhece-se que a simples imagem do investigado em uma oitiva virtual pode causar desconforto, humilhação, temor ou constrangimento à vítima. Nesses casos, é importante garantir a proteção emocional da vítima e preservar sua integridade durante o processo de investigação. Por isso, é possível solicitar ao investigado que desligue sua câmera, tornando a oitiva uma experiência auditiva, ou mesmo realizar o ato na ausência dele.

Ao optar por realizar o ato na ausência do investigado, deve-se ter o devido cuidado e zelo para garantir que o processo seja justo e equitativo. É essencial permitir que o advogado do investigado participe da oitiva, caso ele já tenha sido constituído nos autos. Caso não haja um advogado constituído, deve ser designado um defensor dativo para acompanhar a oitiva, assegurando que os direitos do investigado sejam respeitados e que sua defesa seja garantida.

A Corregedoria garante que os direitos tanto da vítima quanto do acusado sejam respeitados ao longo do processo de investigação, assegurando o direito de ampla defesa e contraditório. O procedimento deve ser célere e tratado com prioridade. É essencial lembrar que a investigação do assédio não pode ser mais traumática que o próprio assédio.

Após a análise das provas e depoimentos, a Corregedoria emite um relatório conclusivo apresentando os resultados da investigação e suas recomendações, como a aplicação de medidas disciplinares, caso seja comprovada a ocorrência de assédio, para que assim a reitoria da UFN possa adotar as medidas cabíveis em relação ao caso.

Em termos administrativos/disciplinares, o assédio sexual pode configurar infrações graves que resultam na aplicação da penalidade de demissão. Outras importunações e atos impróprios, mesmo que não cheguem a constituir assédio sexual, podem violar o dever de tratar todos com respeito, previsto na lei, resultando em advertência ou até mesmo suspensão.

Enquanto a Corregedoria tem uma atuação mais focada na apuração de infrações disciplinares e administrativas, incluindo casos de assédio sexual, a Comissão de Ética possui uma abordagem mais ampla, promovendo a ética e orientando os servidores sobre a conduta adequada no serviço público.

COMISSÃO DE ÉTICA

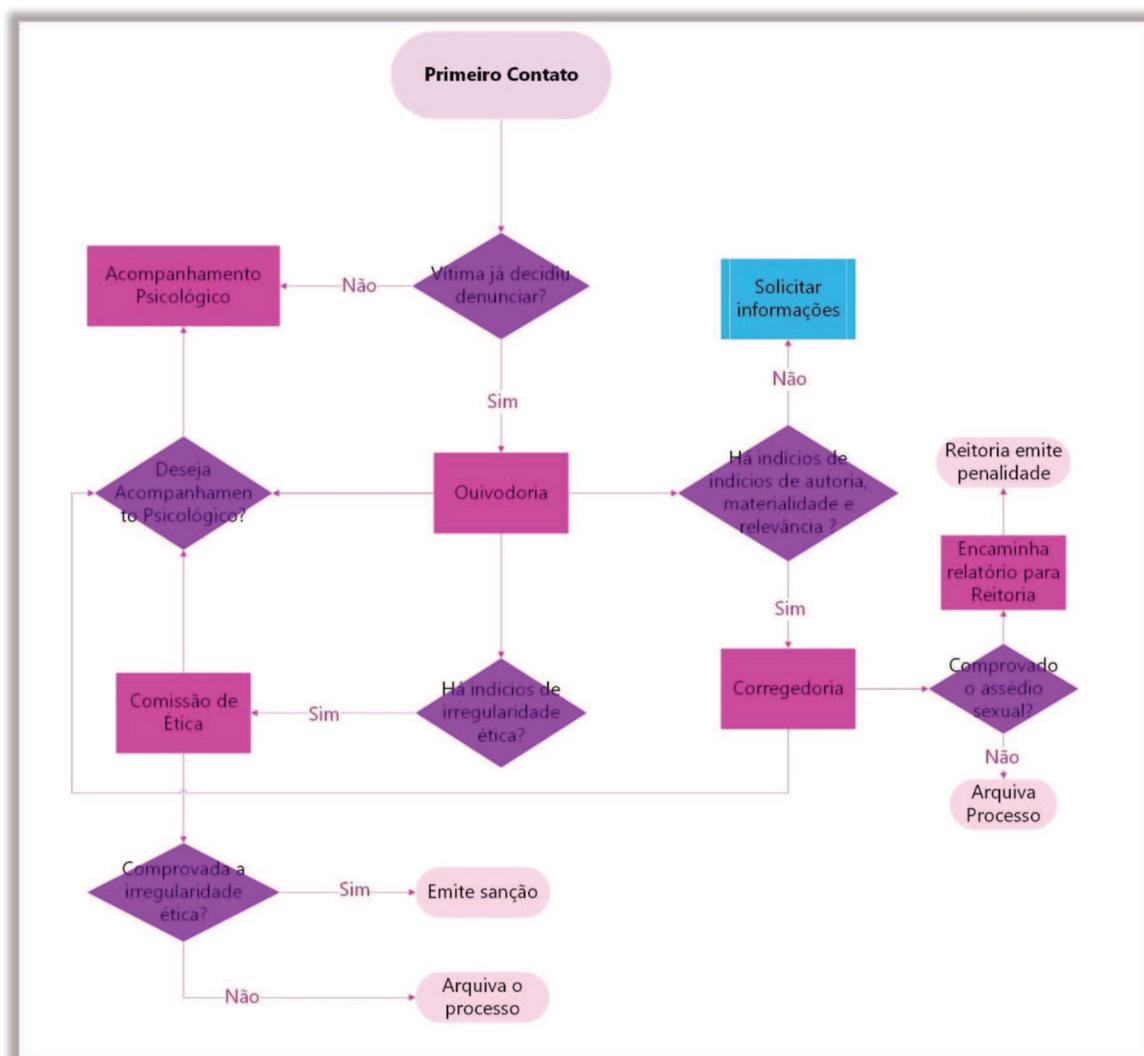
À Comissão de Ética cabe realizar ações educativas e preventivas sobre ética pública no âmbito da UFN, bem como atuar na apuração de denúncia de infração à ética, quando envolver agente público submetido à sua competência. Em linhas gerais, uma comissão de ética setorial possui funções bem claras e definidas: orientativa, consultiva, educativa, apuratória e repressiva, sendo que o aspecto preventivo é predominante em suas ações.

No contexto dos casos de assédio sexual, a Comissão de Ética pode receber denúncias, enviadas pela Ouvidoria, analisar sua consistência e instaurar procedimentos para investigar a ocorrência de assédio no âmbito da Universidade.

É fundamental que a Comissão de Ética atue de forma imparcial e isenta, garantindo que o processo seja conduzido com transparência, evitando qualquer influência ou parcialidade que possa comprometer a apuração dos fatos. Nesse sentido, quanto mais diversificada a composição, contemplando formação acadêmica variada, experiências distintas e representação de unidades internas diferentes, maior a possibilidade de as ações da comissão atingirem eficazmente toda a instituição. Para lidar com os casos de assédio sexual, é importante que os membros da comissão sejam capacitados e sensibilizados para questões de gênero e relações de poder, a fim de evitar casos de omissão, negligência e violência institucional.

Além da atuação em casos específicos, a Comissão de Ética também pode desempenhar um papel educativo e preventivo, promovendo a conscientização sobre a importância da ética no serviço público e a prevenção do assédio sexual por meio de ações de capacitação, treinamento e campanhas de sensibilização.

FLUXOGRAMA



SAIBA MAIS

Para aprofundar seu conhecimento sobre o assunto, recomendamos que você explore alguns dos links a seguir:

Vídeos

[Guia Lilás na Prática: Papel das Ouvidorias e Corregedorias nas Denúncias de Assédio Sexual – IFEs](#) - Controladoria-Geral da União - CGU

[LIVE: Assédio sob aspecto disciplinar](#) - Controladoria-Geral da União - CGU

Live "Pelo fim da cultura do assédio no ambiente acadêmico" – Rede Brasileira De Mulheres Cientistas

Webinários Direitos Humanos - Assédio nas Instituições Federais de Ensino - Tribunal de Contas da União

Cartilhas, Guias e Manuais

Apuração de assédio sexual na esfera correcional - 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 – CGU

Artigos Científicos

Assédio sexual no contexto acadêmico da Administração: o que os lábios não dizem, o coração não sente? - Juliana Cristina Teixeira e Adriana da Silva Vinholi Rampazo

A Proposta Indecente: o Modus Operandi do Assédio Sexual contra Alunos em Instituições de Ensino Superior Brasileiras e suas implicações - Stefania de Castro Helmold, Cristiana Trindade Ituassu e Alice Oleto

A Visibilidade da Categoria Assédio Sexual nas Universidades - Heloisa Buarque de Almeida

Protocolos de prevenção e enfrentamento da violência sexual no contexto universitário: uma análise do cenário latino-americano – Yana Linhares, Jordana Fontana e Carolina Laurenti

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Heloisa Buarque de. From shame to visibility: Hashtag Feminism and Sexual Violence in Brazil. **Sexualidad, Salud y Sociedad**, Rio de Janeiro, n. 33, p. 19-41, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1984-6487.sess.2019.33.02.a>. Acesso em: 2 abr. 2022.

ALMEIDA, Heloisa Buarque de. A Visibilidade da Categoria Assédio Sexual nas Universidades. In: ALMEIDA, Tânia Mara Campos de; ZANELLO, Valeska (Org.). **Panoramas da violência contra mulheres nas universidades brasileira e latino-americanas**. Brasília: OAB Editora, 2022, p. 195-220. Disponível em: <https://www.oab.org.br/publicacoes/pesquisa?termoPesquisa=panoramas#>. Acesso em: 9 jun. 2022.

CASTRO, Letícia Dantas Tavares; ALMEIDA, Cristiane Roque. A Tipificação do Assédio Sexual Praticado em Ambientes Públicos sob uma Perspectiva Criminológica e Feminista. **Humanidades & Inovação**, v. 8, n. 51, p. 39-60, 2021. Disponível em: <https://revista.unitins.br/index.php/humanidadeseinovacao/article/view/3987>. Acesso em: 1 mai. 2022.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. **Guia Lilás: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal**. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/16385>. Acesso em: 30 abr. 2023.

FARENCENA, Gisela Sartori; KOCOUREK, Sheila; SILVA, Andreia Moro da; DORION, Eric Charles Henri. Produção Sobre Assédio Sexual no Período de 2010 a 2019: um estudo bibliométrico. **Revista Visão: Gestão Organizacional**, [S.L.], p. 122-137, 10 dez. 2020. Universidade Alto Vale Do Rio Do Peixe - Uniarp. Disponível em: <https://periodicos.uniarp.edu.br/index.php/visao/article/view/2415>. Acesso em: 9 set. 2021. <https://doi.org/10.33362/visao.v9i2.2415>

FUENTES-VASQUEZ, Lya Yaneth. "Cuentos que no son cuentos": acoso sexual, violencia naturalizada en las aulas universitarias. **Nómadas**, Bogotá, n. 51, p. 135-153, dez. 2019. Disponível em: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-75502019000200135&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 2 abr. 2022. <https://doi.org/10.30578/nomadas.n51a8>

FUKUDA, Rachel Franzan. Assédio Sexual: Uma releitura a partir das relações de gênero. **Simbiótica - Revista Eletrônica**, [S. l.], v. 1, n. 1, 2012. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/simbiotica/article/view/4512>. Acesso em: 1 mai. 2022.

HELMOLD, Steania de Castro; ITUASSU, Cristiana Trindade; OLETO, Alice. A Proposta Indecente: o Modus Operandi do Assédio Sexual contra Alunos em Instituições de Ensino Superior Brasileiras e suas implicações. In: **Anais do VI Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais**, Recife (PE) UFPE, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/41253>. Acesso em: 5 set. 2022.

LINHARES, Yana; FONTANA, Jordana; LAURENTI, Carolina. Protocolos de prevenção e enfrentamento da violência sexual no contexto universitário: uma análise do cenário latino-americano. **Saúde e Sociedade**, [S. l.], v. 30, n. 1, 2021. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/sausoc/article/view/187294>. Acesso em: 6 jun. 2023.
<https://doi.org/10.1590/s0104-12902021200180>

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Assédio Sexual no Trabalho: perguntas e respostas**. Brasília: 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_559572.pdf. Acesso em: 25 jun. 2021.

ROCHA, Carol Martins da; BEZERRA, Carolina dos Santos; ARRIBAS, Célia da Graça; MACHADO, Joana de Souza. Do Silenciamento ao Enfrentamento: a experiência do Coletivo Marielle Franco - mulheres UFJF nas ações de combate à violência de gênero no ambiente universitário. In: ALMEIDA, Tânia Mara Campos de; ZANELLO, Valeska (Org.). **Panoramas da violência contra mulheres nas universidades brasileira e latino-americanas**. Brasília: OAB Editora, 2022, p. 439-466. Disponível em: <https://www.oab.org.br/publicacoes/pesquisa?termoPesquisa=panoramas#>. Acesso em: 9 jun. 2022.

SÁ, Bianca Schimdt de; FOLRIANI, Maycon Douglas; RAMPAZO, Adriana Vinholi. Assédio Sexual: O Poder do Macho na Universidade. **Estudos de Administração e Sociedade**, v. 2, n. 3, p. 22-31, 2017. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/revistaemas/article/view/27415>. Acesso em: 9 mai. 2022. <https://doi.org/10.22409/eas.v3i2.70>

TEIXEIRA, Juliana Cristina; RAMPAZO, Adriana da Silva Vinholi. Assédio sexual no contexto acadêmico da administração: não dito por que não vivenciado?. **Farol: Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, Belo Horizonte, v. 4, n. 11, p. 1151-1235, dez. 2017.

Disponível em:

<https://revistas.face.ufmg.br/index.php/farol/article/view/4586#:~:text=ASS%C3%89DIO%20SEXUAL%20NO%20CONTEXTO%20ACAD%C3%8AMICO,DIZEM%2C%20O%20CORA%20C3%87%C3%83O%20N%C3%83O%20SENTE%3F&text=Farol%20%2D%20Revista%20de%20Estudos%20Organizacionais%20e%20Sociedade>. Acesso em: 29 jun. 2021.