

ASSÉDIO SEXUAL EM UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA: UM ESTUDO DE CASO

SEXUAL HARASSMENT AT A PUBLIC UNIVERSITY: A CASE STUDY

Ítalo Lima de Moura

Mestre em Estudos Literários (pela UNIR)
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5803703877356327>
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6101-8130>
E-mail: italo.limamoura@gmail.com

Fábio Rogério de Moraes

Doutor em Administração (pela FEI)
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2490237275226320>
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7348-5203>
E-mail: fabiomorais@unir.br

Resumo: Este artigo analisa as denúncias de alguns casos de assédio sexual na Universidade Federal de Rondônia – UNIR. Vivemos em um momento em que as organizações buscam manter a dignidade e a ética no ambiente de trabalho, a discussão desses temas torna-se necessária e é cada vez mais atual. Por isso, nosso objetivo é analisar o que a UNIR tem feito para coibir esses tipos de crimes dentro da Universidade. O texto mostra os resultados das pesquisas e dos levantamentos feitos nos órgãos de controladoria do âmbito Federal, a ouvidoria da CGU e, problematiza as iniciativas da Universidade para o cerceamento dos assédios sexuais dentro de seus campus. Para isso, foi realizada uma pesquisa de caráter descritiva quantitativa interpretando os dados estatísticos com as descrições empíricas da abordagem, os resultados mostram a ineficácia dos programas de denúncia em apurar e resolver os casos, tornando o processo lento e burocrático, incapaz de resolver o problema e cercear essas práticas dentro do ambiente acadêmico.

Palavras-chave: Assédio sexual. Instituições. Administração pública. Denúncias.

Abstract: This article analyzes reports of sexual harassment cases at the Federal University of Rondônia – UNIR. We are living in a time when organizations seek to uphold dignity and ethics in the workplace, making the discussion of such topics both necessary and increasingly relevant. Therefore, our objective is to analyze what UNIR has done to curb these types of crimes within the University. The text presents the results of research and data collected from Federal oversight bodies, such as the Office of the Comptroller General (CGU), and problematizes the University's initiatives to combat sexual harassment on its campuses. To achieve this, a descriptive quantitative study was conducted, interpreting statistical data alongside empirical descriptions from the approach. The results show the ineffectiveness of the reporting programs in investigating and resolving cases, making the process slow and bureaucratic, and ultimately incapable of solving the problem or curbing such practices within the academic environment.

Keywords: Sexual harassment. Institutions. Public administration. Complaints.

Introdução

O cerceamento ao direitos das mulheres não é um tema novo e não se constitui em nenhuma novidade na História do Brasil, ao longo do seu percurso socio-histórico, as mulheres viram-se diante de silenciamentos, apagamentos e nulidades de direitos, o direito ao voto e até de melhorias salariais frente aos homens são conquistas recentes. Destacando as discrepâncias e a subjugação das mulheres dentro da cultura machista brasileira, colocando-as numa relação de desigualdade, “com caráter opressivo e, em segundo lugar, [...] no crime de assédio sexual a vítima não é percebida pelo agressor como ser humano, mas como coisa” (Fukuda, 2012, p. 120).

Percebemos, com isso, que Fukuda foi enfática ao dizer que nesses casos, as mulheres não são vistas como seres humanos, mas como coisas, objetos sexuais, naturalizando os abusos sexuais dos quais são vítimas constantes, vale lembrar que só recentemente, as mulheres garantiram cada vez mais espaço dentro das esferas de poder e tomada de decisões, no que se refere a sua valorização profissional e social, conquistando os direitos básicos de todo o cidadão, perpetrados pela carta magna brasileira, a Constituição Federal, da qual versa que todos são iguais perante à lei, mas será que é mesmo?

De acordo com a CGU, citando o Ministério Público do Trabalho, em parceria com a Organização Internacional do Trabalho, na cartilha “Assédio Sexual: Perguntas e Respostas”, define o assédio sexual como a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios [...] causando constrangimento e violando a liberdade sexual da pessoa ao qual é dirigida¹.

Portanto, o assédio sexual é uma conduta que tende a cercear a liberdade e a dignidade da pessoa humana, o direito a um ambiente de trabalho sadio e seguro, essas condutas violam os Direitos Humanos. As pessoas que passam por esses tipos de situações se veem diante de atos, gestos e palavras que ferem a sua conduta ilibada perante a sociedade. Essas violências, se não combatidas, tendem a crescer e se proliferar dentro das organizações e fora delas.

De acordo com Maria Ester de Freitas (2001), o fenômeno em si não é novo, mas as discussões e denúncias, em particular no ambiente organizacional, constituem uma novidade. Uma vez que essas condutas estão ligadas a um esforço repetitivo de desqualificação de uma pessoa por outra, podendo ou não conduzir ao assédio sexual.

Ainda, de acordo com Freitas (2001), o tema assédio sexual só foi devidamente estudado em 1996, pelo sueco Heinz Leymann, pesquisador em Psicologia do Trabalho. A partir das pesquisas de Leymann, ao qual ele denominou de “psicoterror”, os diversos países, os médicos do trabalho, assistentes sociais, diretores de recursos humanos, comitês de higiene, segurança e condições de trabalho e sindicatos começaram a se interessar pelo tema e hoje fazem parte fundamental das relações de trabalho.

O objetivo desse trabalho, portanto, é analisar os casos de denúncias de assédio sexual ocorridas no âmbito da Universidade Federal de Rondônia – UNIR e como esses casos refletem nos indicadores de resultados e na relação entre professor e aluno, os dados serão obtidos através do painel “Resolveu?”, da Controladoria Geral da União, ao longo do ano de 2024. Essa pesquisa se constitui como descritiva quantitativa e a análise dos dados é de suma importância para o alcance dos objetivos propostos.

O artigo está estruturado em quatro partes: 1. Introdução, 2. Revisão teórica e conceitual. Constituindo-se na segunda parte que descreve metodologicamente o termo assédio sexual e faz uma breve revisão de literatura sobre o tema, 3. As denúncias de assédio sexual na UNIR, nesta etapa faremos a análise dos dados obtidos no painel da CGU e faremos algumas observações sobre os dados que são pertinentes para a compreensão da elevação do número de denúncias de assédio sexual no âmbito da Unir e, por fim, 4. As considerações finais.

¹ Sobre esses aspectos, ver: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/assedio-moral-e-sexual>. Acesso em: 11/09/2024.

Metodologia

O método de pesquisa é o qualitativo, documental e focado na análise de dados secundários. Esse método permite a coleta e análise de documentos, relatórios, artigos científicos, dados estatísticos e informações disponíveis publicamente relacionadas ao assédio sexual na Universidade Federal de Rondônia.

A pesquisa documental envolve uma revisão sistemática de fontes de informações relevantes, como relatórios de instituições governamentais e outros. Consultamos documentos específicos disponíveis na *internet*, no caso o painel “Resolveu?”, da ouvidoria da Controladoria Geral da União – CGU. Também fizemos uma revisão sistemática de literatura sobre o assédio sexual, como as publicações científicas, periódicos e bases de dados especializados que oferecem informações atualizadas sobre o tema.

Além disso, serão utilizados métodos de análise quantitativa, como a análise estatística dos dados disponíveis, para examinar os resultados de pesquisas anteriores, que nesse caso, inexistem, pois não encontramos nenhuma pesquisa relacionada sobre os dados estatísticos aqui analisados. Essa abordagem permite uma visão mais abrangente e objetiva dos aspectos relacionados ao assédio sexual e seus desdobramentos dentro da Universidade.

A pesquisa documental e a análise de dados secundários oferecem a vantagem de acessar uma ampla gama de informações e fontes, possibilitando uma análise detalhada e abrangente de registros históricos e padrões ao longo do tempo. Contudo, é importante considerar as possíveis restrições, como a disponibilidade e confiabilidade dos dados, a falta de informações atualizadas ou lacunas nos dados disponíveis. Portanto, será necessário cuidado na interpretação dos resultados, reconhecendo as limitações inerentes à pesquisa documental e à análise de dados secundários.

Quanto ao método da análise de conteúdo

O método da análise de conteúdo é amplamente utilizado para interpretar e examinar dados qualitativos coletados em pesquisas, permitindo uma compreensão detalhada dos significados, padrões e temas presentes nos dados.

Aplicando-se ao estudo do assédio sexual na administração pública no âmbito da Universidade Federal de Rondônia, esse método envolve uma série de etapas que facilitam a análise e interpretação dos documentos, relatórios, e outras fontes de dados relacionados ao objeto de estudo.

Pré-análise: nesta etapa inicial, o pesquisador revisa e se familiariza com os dados qualitativos disponíveis, como relatórios governamentais, artigos científicos e documentos de políticas públicas que tratam do assédio sexual na administração pública e nas diferentes esferas de poder. O objetivo é obter uma visão geral e identificar as principais fontes de informação que serão analisadas. Esta revisão preliminar é fundamental para orientar o processo de codificação e categorização subsequente a pesquisa.

Codificação: a codificação é o processo central na análise de conteúdo, onde o pesquisador identifica unidades de significado nos dados, que podem variar de palavras e frases a trechos de textos mais longos. No contexto do assédio na administração pública e nas organizações, a codificação pode envolver a identificação de termos como “assédio sexual”, “administração pública”, “denúncias”, “direitos humanos”, “dignidade”, “organizações”, entre outros.

A codificação pode seguir abordagens como a codificação aberta, onde as categorias emergem diretamente dos dados, ou a codificação axial, que organiza essas unidades de significado em grupos e subgrupos relacionados.

Categorização: após a codificação, as unidades de significados são agrupadas em categorias e subcategorias com base em suas semelhanças e relações. Por exemplo, os dados sobre o assédio sexual podem ser categorizados em temas como “a resolutividade das denúncias de assédio sexual na administração pública”, “participação comunitária na educação e prevenção do assédio”, e “impactos do assédio sexual nas vítimas”. Essa categorização facilita a organização dos dados e ajuda a identificar os principais temas que emergem da análise.

Interpretação: com os dados codificados e categorizados, o pesquisador passa a interpretar os significados subjacentes e as relações entre os temas identificados. No nosso objeto de pesquisa, a interpretação pode se concentrar em como as práticas desse tipo de crime tem influenciado a educação, o índice de evasão escolar na UNIR, a impunidade dos assediadores, entre outros. A interpretação dos dados é enriquecida pela conexão com a literatura existente e com as teorias aplicadas ao estudo.

Apresentação dos Resultados: por fim, os resultados da análise de conteúdo são apresentados de maneira clara e organizada. Isso inclui a descrição das categorias e subcategorias identificadas, a apresentação de exemplos ou citações dos dados para ilustrar os achados, a discussão das implicações desses resultados para a análise das denúncias de assédio sexual na UNIR e as suas implicações para a administração pública, gerando ou não, resultados positivos frente ao enfrentamento e apuração dos casos. A apresentação dos resultados também deve considerar as limitações da pesquisa e sugerir áreas para estudos futuros.

Quanto aos procedimentos adotados.

No processo de coleta de acervos bibliográficos para a pesquisa sobre o assédio sexual foi adotada uma abordagem sistemática para garantir a abrangência e relevância das fontes selecionadas. Primeiramente, foram utilizadas bases de dados acadêmicos como o Google Acadêmico para identificar artigos científicos, teses, dissertações e livros que abordassem temas relacionados ao assédio sexual e seus desdobramentos.

As palavras-chave utilizadas, como “assédio sexual”, “Universidade Federal de Rondônia”, “Denúncias”, foram cuidadosamente escolhidas para assegurar que a busca cobrisse uma ampla gama de materiais pertinentes. A leitura dos materiais coletados foi realizada de maneira crítica e analítica, com o objetivo de identificar conceitos-chave, teorias e abordagens metodológicas relevantes para o contexto específico.

Durante a leitura, foram feitas anotações detalhadas, destacando as informações mais relevantes para os objetivos específicos do trabalho, como as práticas de assédio sexual dentro da Universidade e as denúncias realizadas ao longo do ano de 2024. Essas anotações serviram como base para a posterior clivagem e categorização dos dados.

A clivagem dos dados consistiu em uma análise cuidadosa dos textos selecionados, onde foram identificados e extraídos os trechos mais significativos para cada um dos objetivos específicos do trabalho. Esses trechos foram organizados de forma sistemática, facilitando a análise e interpretação subsequente.

Para a categorização dos dados, foi adotado um processo indutivo, no qual as categorias emergiram dos próprios dados coletados. Após a leitura e clivagem, os trechos relevantes foram agrupados com base em temas e conceitos comuns. Esse processo incluiu uma revisão interativa das categorias, garantindo a consistência e a abrangência dos conceitos considerados.

Os procedimentos adotados na coleta de acervos bibliográficos, leitura, clivagem e categorização dos dados permitiram uma abordagem abrangente e rigorosa na revisão teórico-conceitual do trabalho. A utilização de fontes diversificadas e a análise crítica dos textos coletados foram essenciais para a seleção de informações relevantes e para a construção de uma base sólida de conhecimento, que embasa a pesquisa sobre o assédio sexual na UNIR, a subnotificação das denúncias nos canais de ouvidoria e a impunidade dos agressores.

Quanto a análise

Para a análise dos dados coletados, adotaremos uma abordagem fundamentada na teoria criminológica da atividade de rotina e o abuso sexual do gênero feminino. Essa teoria adotada por Luiza Bischoff de Oliveira (2018) oferece uma estrutura robusta para interpretar as relações sociais de gênero, o panorama das vítimas de violência sexual no Brasil, os agentes que perpetram a violência e se existe um sistema de proteção eficaz, capaz de prevenir a ocorrência desses crimes.

Oliveira (2018) conclui que da análise realizada extrai-se que as vítimas de abuso sexual são majoritariamente mulheres e que, geralmente, os agentes ativos do delito são homens comuns, de todas as classes, escolaridades, crenças e profissões. E que o sistema de proteção e prevenção, quase sempre, é ineficaz. Os delitos, via de regra, ocorrem principalmente em ambientes familiares, contudo, isso não isenta a possibilidade das ocorrências de violência sexual dentro das esferas da administração pública ou privada.

Para Oliveira (2018) havendo as restrições de natureza psicológica e social que impedem as vítimas e familiares de acreditarem na possibilidade dessas ocorrências e quebrarem assim o pacto de silêncio, ocasiona uma grave subnotificação dos casos, gerando, consequentemente, a impunidade.

O assédio sexual é, portanto, uma violência de gênero, naturalizada e justificada na sociedade brasileira como um todo e isso tem a ver não só com as questões culturais que coloca a mulher em posição de inferioridade ao longo da história brasileira, como, é possível dizer que a Teoria da Atividade de Rotina é capaz de justificar esses atos através da frequência do delito sexual.

Para a autora, os três elementos centrais dessa teoria são (um indivíduo motivado e um alvo adequado, ausente um sistema de proteção eficaz), tais fatores se fazem presentes em uma dinâmica do abuso sexual nas várias esferas público-privadas.

Nesse contexto, uma análise baseada na Teoria da Atividade de Rotina será aplicada para examinar as discussões sobre o assédio sexual nas esferas de poder, considerando os desafios e os avanços no combate à violência de gênero, suas implicações históricas e sociais, bem como, as práticas educativas para o cerceamento e combate a perpetuação das violações aos direitos das mulheres nas organizações públicas. Essa abordagem permitirá considerar as diferentes perspectivas dos atores envolvidos na discussão.

A aplicação da Teoria da Atividade de Rotina contribuirá significativamente para uma compreensão crítica e reflexiva das discussões apresentadas neste artigo. Permitindo avaliar o combate aos crimes de assédio no âmbito da administração pública, identificar potenciais problemas de resolutividade e fornecer *insights* sobre como promover uma organização mais inclusiva, diversa e saudável para as mulheres.

No entanto, é essencial observar que a aplicação dessa teoria é complexa e exige um conhecimento aprofundado dos conceitos e teorias do autor. Portanto, sua aplicação será feita com atenção à interpretação e à contextualização dos resultados obtidos.

Uma breve introdução ao assédio

De acordo com Maria Ester de Freitas (2001), o fenômeno do assédio em si não é novo, contudo ela pontua que a sua discussão e denúncia, em particular no mundo organizacional, constituem uma novidade. A autora nos descreve que isto está ligado ao fato de que as organizações buscam repetidamente combater esses tipos de crimes dentro de suas esferas. “O reforço repetitivo do assédio ou desqualificação de uma pessoa por outra, pode conduzir ou não ao assédio sexual” (FREITAS, 2001, p. 9).

Freitas (2001) descreve que foi apenas em 1996, que o sueco Heinz Leymann, ao pesquisar sobre a Psicologia do Trabalho, envolveu diferentes categorias profissionais durante vários anos e levou à identificação de um certo tipo de comportamento violento, que ele denominou de “psicoterror”. Ainda, de acordo com Freitas (2001), em diferentes países, os médicos do trabalho, assistentes sociais, diretores de recursos humanos, comitês de higiene, segurança e condições de trabalho, sindicatos e outras categorias gerenciais começaram a se interessar pelo assunto.

Ou seja, estamos diante de um assunto tão novo e ao mesmo tempo complexo, os casos de assédio sexual, estatisticamente falando, as vezes são subnotificados, justamente porque as vítimas estão imersas por diferentes fatores, seja a dependência do emprego e/ou outros fatores externos. Em casos de homens, incluindo adolescentes e crianças, por exemplo, as subnotificações podem ocorrer por questões culturais como o machismo e fatores relacionados a sua saúde mental e sexual.

Freitas (2001, p. 13) descreve que comumente confundem-se o assédio sexual, bem

como o moral, como um modismo. Mas, à medida que as sociedades vão se democratizando e consequentemente evoluindo, aliados ao maior acesso à informação, os cidadãos ficam mais conscientes de seus papéis, tornando mais difícil a convivência com a violência ou a naturalização dela.

Por isso, procuramos o direito de recorrer a uma decisão ou prática injusta, dando espaço para a articulação de novas tomadas de decisões que favoreçam o convívio saudável entre as pessoas. Uma conduta justa é garantida em quase todas as sociedades modernas.

As mulheres buscaram e adquiriram cada vez mais espaço dentro do mercado de trabalho, venceram épocas e sobreposições do machismo que vigorava no Brasil das décadas de 1970, 1980 e 1990. Precisamos lembrar que o direito ao voto feminino foi uma conquista recente, tendo em vista, a cultura machista que imperava à época, avançando lentamente nas garantias de seus direitos.

Hoje, as mulheres têm conquistado cada vez mais espaço na política e nas organizações, dentro dos espaços de tomadas de decisões, assumindo posições de chefia e exercendo as mesmas funções que os homens.

O assédio pode acontecer de distintas maneiras, em quatro direções diferentes como, por exemplo, vertical descendente: de cima para baixo – do superior para o trabalhador; vertical ascendente: de baixo para cima – do trabalhador para o superior; horizontal: na mesma hierarquia – entre os colegas de trabalho; misto: horizontal e vertical².

Alguns exemplos podem se manifestar como a crítica constante ao trabalho da pessoa, de forma injusta ou exagerada; atribuir demandas contraditórias, contestar a todo momento as decisões da pessoa, espalhar boatos sobre a pessoa assediada, realizar críticas hostis sobre sua capacidade profissional, desconsiderar seus problemas de saúde, falar com a pessoa aos gritos, ameaçar com violência física e etc.

O que é assédio sexual?

De acordo com Freitas (2001), a questão do assédio sexual não é uma prática nova no Brasil ou uma prática considerada consequência do desenvolvimento dos últimos anos. Na verdade, conforme aumenta a participação das mulheres no mercado de trabalho, cresceu também a sua exposição ao risco.

Ao questionar sobre o fato de o assédio ser ou não uma cantada, Freitas (2001) foi categórica ao afirmar que a cantada é uma proposta habilidosa, visando convencer o outro. Existe uma habilidade em buscar uma cumplicidade, diferentemente do assédio. A cantada é mais voltada a sedução e o assédio é de ordem autoritária, perversa. Portanto, o assédio sexual não é uma cantada, é uma chantagem.

Débora de Souza Bender (s./d.) descreve que a paquera ou cantada não gera na vítima qualquer medo ou angústia de demissão, prejuízo na carreira, perseguição e etc. A verdade é que a pessoa pode até não gostar da cantada ou não se sentir muito confortável com aquilo, mas isso não gera perturbações maiores, causando-lhe algum dano maior.

O Portal IFB (s./d.) estabelece que o assédio sexual é qualquer conduta que, independentemente dos sexos do assediador e do assediado, de posições hierárquicas ou de suas orientações sexuais, [...] reiteradamente se busca alguma forma de satisfação sexual.

Caracteriza-se, portanto, como uma prática repetitiva, que geralmente constrangem as vítimas e afetam as suas relações sociais, psicológicas, morais, laborais e influenciam diretamente no seu comportamento e produtividade.

Ainda, de acordo com o Portal IFB, o assédio sexual pode se manifestar de diversas maneiras e pode empregar e mesclar quaisquer meios executórios, como verbal ou não verbal. São exemplos, os gestos, as mensagens eletrônicas, exibição de material pornográfico e etc. O assédio se manifesta de diferentes maneiras e tem sempre uma conotação pejorativa.

Bender et al. (s./d.) na cartilha sobre o que é o assédio sexual, elaborada pelo escritório

² Conferir a Cartilha do TRT sobre Assédio Moral e Sexual. Disponível em: <https://www.trt8.jus.br/sites/porta/files/roles/governanca/cartilha_diagramada_-_final.pdf> Acesso em: 18/09/2024.

Wagner Advogados Associados, determina que as questões relativas ao assédio sexual ganharam notoriedade maior a partir da divulgação de casos que envolviam pessoas famosas.

O tema, contudo, não é novo, principalmente porque atinge a mulher trabalhadora, caracterizando-se como um dos instrumentos de dominação. Os chefes, em nível hierárquico superior, podem usar desses meios como ferramenta de subjugação da mulher, mantendo-a sobre controle e ameaças, usando como justificativa a sua manutenção no trabalho.

Ainda de acordo com Bender et al. (s./d.), podemos afirmar que o assédio sexual é uma abordagem repetida de uma pessoa a outra, com a pretensão de obter favores sexuais, mediante a imposição de vontade. Com isso, ele ofende a honra, a imagem, a dignidade e a intimidade da pessoa. O assédio é uma forma violenta de intimidar, constranger e obter vantagens das vítimas.

É preciso lembrar que não precisamos estar no nosso local de trabalho para sofrer assédio, em diferentes locais, por diferentes pessoas, também podemos passar por esses tipos de crimes, como, por exemplo, o assédio praticado em uma carona oferecida após o término da jornada de trabalho, em que a vítima é intimidada a ceder em troca de menores prejuízos no trabalho.

Adriana de Fátima Pilatti Campagnoli (2013) descreve que a Constituição Federal (CF) brasileira destaca em seu artigo 1º, inciso III, o princípio fundamental a dignidade humana, vedando qualquer discriminação entre homens e mulheres, sob qualquer motivo ensejador (artigo 5º).

Embora esta prática seja vedada pela lei, discriminações das mais variadas espécies ocorrem nos meios sociais, com destaque para os vínculos laborais, onde sobressaltam aqueles relacionados ao sexo, pois as mulheres têm rendimentos menores que os homens, discriminações em processo seletivo, instabilidade e estagnação na carreira e, ainda, são as maiores vítimas em casos de assédio sexual.

Maria Helena Diniz (1998) citada por Campagnoli (2013) conceitua o assédio sexual como o ato de constranger alguém com gestos, palavras ou emprego de violência, nesses casos prevalecem-se as relações de confiança, de autoridade ou empregatícia, com o escopo de obter certa vantagem sexual. Campagnoli (2013) conclui que de acordo com a Organização Social do Trabalho (OIT), o assédio sexual deve manifestar-se como um condição para dar ou manter o emprego.

Percebemos que o tema é bastante complexo e tem se tornado evidência nos últimos anos, a partir do aumento no número de denúncias dentro e fora das corporações, dos órgãos públicos e das relações sociais e de trabalho, configurando-se como uma ampla rede de discussões e debates acerca dos rumos tomados até aqui e das decisões que deverão ser colocadas no futuro.

O fato é que as organizações estão buscando abordar o tema e coibir esses tipos de práticas dentro do ambiente de trabalho, a fim de aumentar a eficiência e a eficácia de seus colaboradores, dando uma maior produtividade aos serviços prestados e colocar em prática a cartilha de um ambiente saudável, equilibrado e combativo em relação aos homens e mulheres, não fazendo distinções de pessoas, sexos e orientações sexuais.

Isabel Dias (2008) descreve que a violência de gênero é um fenômeno predominantemente feminino no que toca à vítima e masculino quando se refere ao agressor. Trata-se de um padrão que se perpetua nos vários domínios da vida social e designadamente no mercado de trabalho.

Portanto, é um tema que está sempre em evidência quando se trata de aspectos laborais, pois, as mulheres têm adquirido cada vez mais espaço dentro das organizações e somado a esses fatores sua exposição a violência de gênero e a dependência do emprego torna-a uma vítima em potencial aos abusos e segregações verticais e horizontais.

Dias (2008) aborda que a precariedade do emprego continua a ter um perfil predominantemente feminino, destacando que as dificuldades de inserção profissional são superiores para as mulheres face aos homens.

Já Rachel Franzan Fukuda (2012), em consenso com o que é debatido por Dias (2008), revela que as relações entre os homens e mulheres são desiguais e assimétricas. Só que essas diferenças estudadas, sem profundidade, demonstram relações de conflito e poder, ainda fortemente mascaradas. Ou seja, tais conflitos apresentam-se de forma contundente quando se tem notícia das denúncias sobre violência contra a mulher e quando essas denúncias ganham repercussão no cenário nacional.

Foi o que ocorreu com as denúncias de assédios sexuais dentro da UNIR que tomou proporções ainda maiores quando passaram a ser noticiadas pela mídia, jornais eletrônicos e

revistas, revelando a face opressora e desigual das relações de gênero e poder entre os professores, técnicos e alunos das diferentes graduações da Universidade. Faces de uma opressão subnotificada e carente de análises e resoluções dos casos pelos conselhos superiores e órgãos controladores da União.

Um panorama acerca da subnotificação dos casos de assédio e importunação sexual

De acordo com o Portal da Assembleia Legislativa de Minas Gerais (2023) existe uma subnotificação nos casos de violência sexual, nove em cada dez vítimas não procuram assistência. Principalmente porque, segundo o Jornal, esse crime acaba repercutindo na saúde física e mental da pessoa agredida.

A Assembleia Legislativa de Minas Gerais destacou ainda que o atendimento deve ser feito o mais rápido possível, para que viabilize a profilaxia de doenças sexualmente transmissíveis e a coleta de vestígios para a comprovação da agressão e possivelmente a localização do autor.

Portanto, é notório que há uma subnotificação dos casos de assédios e abusos sexuais, estas subnotificações estão ligadas a diferentes fatores sejam eles psicológicos e morais, uma reportagem do G1 – Rondônia (2023) destaca que em Rondônia, no período de janeiro de 2022 a janeiro de 2023 foram registradas mais de 200 ocorrências de importunação sexual, crime para o qual a pena varia de 1 a 5 anos de prisão.

O G1 – Rondônia utiliza como dados os relatórios obtidos pelo Observatório de Desenvolvimento Regional, da qual revela que em um ano foram registradas nas delegacias do Estado, um total de 202 ocorrências tendo como natureza o crime de importunação sexual, contudo, de acordo com o portal de notícias, esse total é subnotificado, pois ainda existe muitas vítimas que não denunciam o crime.

A principal diferença entre a importunação e o assédio sexual é que a importunação é um crime mais grave e tem uma pena mais severa, na importunação sexual, conforme aponta a Defensoria Pública do Estado do Ceará (2023), a importunação sexual não há violência nem grave ameaça, “é aquele apalpar, é aquele beijo forçado, é passar a mão [...]” (DPCE, 2023, n.p.).

Andreyra Amendola em entrevista para o noticiário da DPCE (2023) frisa ainda que muitas vezes a mulher fica em dúvida se de fato não consentiu o ato, o que pode gerar confusões e as próprias subnotificações que já apontamos anteriormente, por isso, é sempre importante frisar que “se não foi o que você queria, é importunação; se teve violência, é assédio” (DPCE, 2023, n.p.).

A certeza da impunidade é um dos fatores que geram o aumento desses casos de violências, o homem acaba achando que não vai dar em nada e por isso a tendência dos crimes é naturalizar-se com o tempo, entretanto, as novas formas de abordagens, as leis e o trabalho de prevenção tem conscientizado as mulheres, principalmente, a garantir seus direitos e coibir tais práticas dentro da sociedade contemporânea.

“Painel resolveu?” – uma análise sobre as denúncias de assédio sexual na UNIR

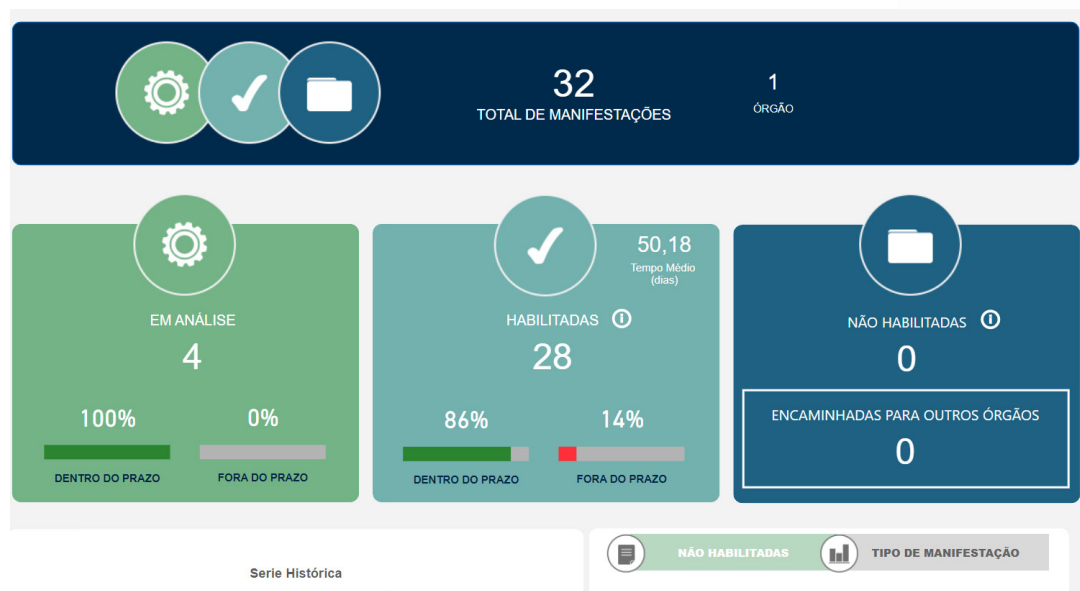
O painel “Resolveu?” é um canal de ouvidoria da Controladoria Geral da União - CGU e tem como objetivo fornecer suporte as vítimas de assédio sexual e outros tipos de crimes, bem como, assuntos de interesse do Órgão Federal.

De acordo com o jornal Rondo Notícias (2024), a Unir é o órgão federal que mais recebeu denúncias de assédio sexual no Brasil, ainda, de acordo com o noticiário, os dados atualizados indicam que a Ouvidoria Federal já recebeu 571 denúncias, divididas em 173 órgãos federais, como ministérios, universidades, hospitais, empresas estatais e autarquias.

“A Universidade Federal de Rondônia – UNIR é a primeira do ranking com 32 denúncias, seguida pelo Ministério da Saúde (23), pela Universidade Federal de Pernambuco (20) e pela própria CGU (20)” (RONDO NOTÍCIAS, 2024, n.p.).

Esses dados refletem a necessidade de uma fiscalização urgente, bem como, uma investigação séria, prevenções e penalizações mais severas para que esses tipos de crimes diminuam vertiginosamente, pois é vergonhoso que uma entidade educacional tenha índices alarmantes de violência sexual. Não estamos seguros dentro da própria Universidade, local que deveria imperar o respeito, a cordialidade e a educação.

Imagem 1. panorama das manifestações dos casos de assédio no site da CGU.



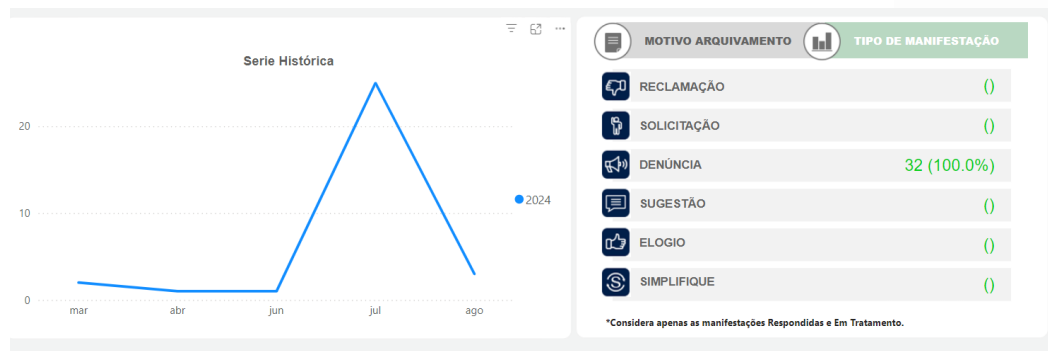
Fonte: CGU, (2024)³.

Como podemos observar na imagem retirada do painel “Resolveu?” foram registradas 32 denúncias na UNIR. Da qual, oitenta e seis por cento foram registradas dentro do prazo e quatorze por cento fora do prazo, resta, ainda, quatro denúncias em análise, dentro dessas 32 denúncias, 28 são consideradas habilitadas, ou seja, são aquelas denúncias que contém elementos mínimos para a sua captação, que foram recebidas, analisadas e encaminhadas para a área de apuração.

Essas denúncias também abarcam aquelas que competem a outros poderes ou esferas e foram respondidas aos usuários com esclarecimentos sobre onde registrar e os caminhos a proceder após a denúncia.

Os dados apesar de apresentarem um aumento considerado no número de casos dentro da Universidade, mostra, por outro lado, que está havendo denúncias constantes e que a comunidade acadêmica tem se conscientizado para frear o avanço desses crimes dentro da Unir.

Imagem 2. Evolução dos casos de assédio na Universidade Federal de Rondônia.



Fonte: [CGU, \(2024\)](https://centralpaineis.cgu.gov.br/visualizar/resolveu).

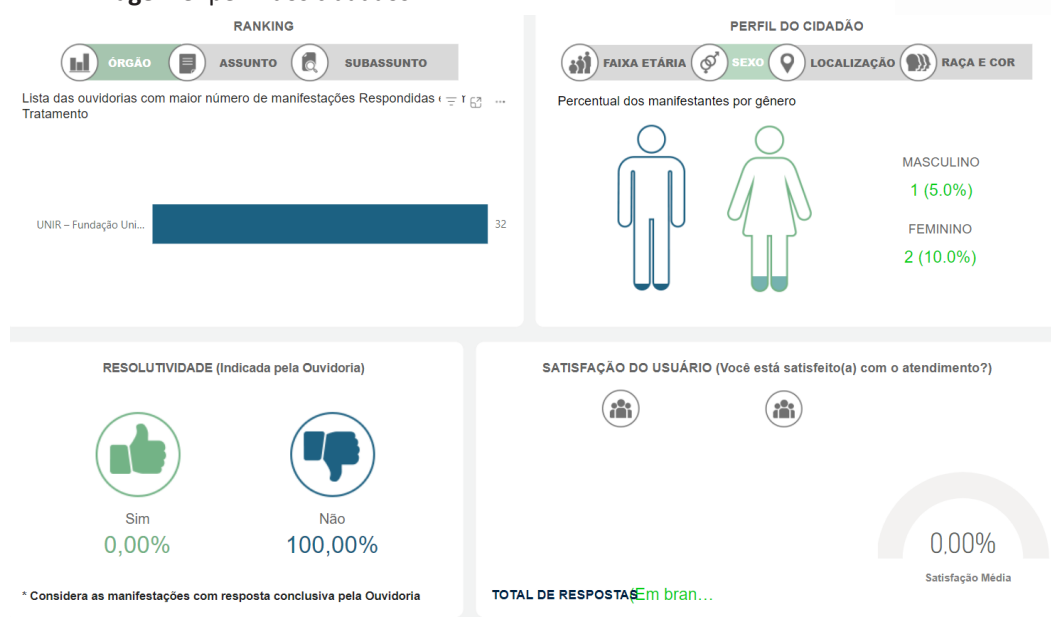
3 Disponível em: <https://centralpaineis.cgu.gov.br/visualizar/resolveu>. Acesso em: 20/12/2024

Nos gráficos acima percebemos o avanço no número de denúncias no decorrer dos meses durante o ano de 2024, saiu de zero denúncias em março, para o pico de denúncias em julho e o decréscimo em agosto. Sendo, assim, o mês de julho, com o maior número de denúncias de assédio sexual na UNIR.

Fruto de uma prática da inércia e da ineficácia do órgão estudantil em lidar com essa situação, após instalar os canais de denúncias e apurações das condutas violentas dentro do espaço acadêmico, os casos naturalmente tendem a diminuir, precisamos levar em conta a subnotificação, que é quando a vítima não leva a denúncia adiante, porém, os números poderiam ser ainda maiores.

Entretanto, o ano de 2024 é notório no sentido de que as práticas e condutas criminosas na Universidade mostram o tamanho do desafio a ser enfrentado pelo colegiado da UNIR, que tem diante de si a missão genuína de dar uma resposta ao corpo docente, técnico, estudantil e a comunidade adjacente no que se refere ao combate dessas práticas nocivas à sociedade.

Imagem 3. perfil dos cidadãos



Fonte: CGU, (2024).

Na imagem três, temos algumas informações que também são pertinentes, primeiramente sobre o número de ouvidoria com o maior número de manifestações respondidas, sendo a UNIR.

Segundo, o perfil do cidadão que tem como 5% masculino, envolvendo uma denúncia e o feminino com 10%, envolvendo duas denúncias, totalizando 15% das denúncias analisadas, havendo uma discrepância em relação ao número total de casos que não foram contabilizados, faltando, portanto, um total de 75% que não sabemos a que gênero pertence as vítimas.

E, por último, temos o índice de resolutividade apresentado pela ouvidoria que consta num total de 100% de manifestações não resolvidas, concluindo que das 32 denúncias apresentadas, nenhuma delas logrou êxito em punir os assediadores, o que pode ser resultado de diversos fatores.

Contrariando a própria cartilha da CGU (2023) que estabelece que “este é o momento de restabelecimento da confiança da sociedade no Estado. Para tanto, é salutar a intensificação de ações de promoção da integridade no serviço público, apoiando valores positivos de conduta, na linha do que dispõe a Convenção nº 190 da OIT” (CGU, 2023, n.p.)⁴.

A CGU (2023) estabelece ainda que a administração pública deve se guiar pelo princípio da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho, da proibição de todas as formas de discriminação, do direito à saúde e da segurança no trabalho, de acordo com o que dispõe os

⁴ Conferir a cartilha Guia Lilás – orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal (2023). Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/93176/1/Guia_para_prevencao_assedio.pdf Acesso em: 24/09/2024.

artigos 1º, incisos III e IV, 3º, inciso IV, 6º e 7º, inciso XXII; 37 e 39, § 3º; 179, caput, da Constituição Federal.

Só que, na prática, não é isso que vem ocorrendo dentro do âmbito da Universidade Federal de Rondônia, a baixa resolutividade das denúncias demonstra com clareza a demora no andamento dos processos e na impunidade dos agressores, levando as discrepâncias do que é observado na prática em relação a teoria.

Resultados

Com o aumento do número de casos de denúncias de assédio sexual dentro do *campus* da Universidade Federal de Rondônia, é natural que a Universidade adote algumas medidas de prevenção e combate a todas as formas de assédio e discriminação. Essa cartilha foi seguida à risca quando a UNIR estipulou no começo do ano de 2024, a sua nova política de prevenção e combate a todas as formas de assédio e discriminação.

O texto prevê o combate a todas as formas de assédios sejam eles moral, sexual, institucional ou, ainda, contra todo tipo de preconceito. A reitoria em nota publicada no site institucional frisou que essa conduta busca trabalhar com a prevenção, mas também com medidas restaurativas e mesmo punitivas.

Além da prevenção está a capacitação dos servidores e comunidade acadêmica, tudo isso, visando o acolhimento e enfrentamento de eventuais condutas abusivas. Diante disso, a própria reitoria estabeleceu seus canais de denúncias e acolhimento.

O texto destaca, ainda, que para atingir esses objetivos é necessária uma promoção de ações de acolhimento, educacionais, preventivas, restaurativas e punitivas, tanto para os agentes públicos quanto para a comunidade acadêmica, possibilitando, com isso, a identificação das condutas ilícitas e a rápida adoção de medidas correcionais e educativas.

Essas medidas estendem-se a todos os membros da comunidade acadêmica, sejam eles efetivos ou não, incluindo os servidores terceirizados. Mas, e na prática, o que a UNIR tem feito?

Respondendo à pergunta anterior, por meio da nota da ASCOM, no site institucional da UNIR, Jonas Cardoso (relator da resolução) estabeleceu que todos aqueles que forem alvos ou testemunhas de assédio ou discriminação poderão encaminhar a denúncia da suposta infração e/ou prática de irregularidade, aos canais de denúncias da própria Universidade, na plataforma Fala.BR.

Além, é claro, de garantir o anonimato caso a vítima necessite, a UNIR instaurou ainda um Comitê Permanente de Prevenção e Combate aos Assédios Moral, Sexual, Institucional e de todas as formas de discriminação na UNIR, e também estabeleceu algumas medidas proativas por parte das unidades administrativas e acadêmicas.

As denúncias são recebidas pela Ouvidoria e encaminhadas como prioridade para os setores de apuração, após verificar os requisitos mínimos para a formalização da denúncia. Podendo, assim, seguir para as medidas administrativas ou punitivas exigidas.

Vale frisar, também, que a página institucional destaca que a UNIR já oferece apoio psicossocial para a comunidade universitária e especialmente às pessoas denunciante e/ou vítimas de assédio ou discriminação, que, por fim, são orientadas pela Ouvidoria sobre como buscar atendimento.

Como destacamos ao longo deste trabalho, se está havendo denúncias, é porque estamos tendo uma política de combate, enfrentamento e apoio as vítimas de assédio, que agora ganharam mais autonomia e apoio para a formalização de denúncias e apurações das irregularidades dentro do âmbito institucional, é importante acolher, investigar e punir, para que não perpetuemos uma cultura de encobrimento do abusador.

Não podemos deixar que se instaure numa instituição educacional, que se pretende séria e combativa, as desigualdades, modelos de perpetuação do machismo ou de criar um “ambiente intimidativo, hostil, humilhante e ofensivo” (Dias, 2008, p. 12).

Quando iniciamos as discussões sobre o assédio sexual entendemos que, conforme pontua Fukuda (2012), consideramos “que este tema tem sido negligenciado enquanto objeto de discussão acadêmica, mesmo entre os estudiosos de gênero, e cuja falta de conhecimento e

práticas institucionais sexistas tem levado ao sofrimento de muitas mulheres e a impunidade de muitos agressores” (Fukuda, 2012, p. 121).

Considerações finais

Observamos que no decorrer da História, as mulheres vêm garantindo seus direitos através de muita luta e aos poucos foram vencendo essa queda de braços, o assédio sexual é um tema muito sério e que tem vigorado em muitas conferências, palestras e cursos acadêmicos pelo Brasil a fora.

Está mais do que na hora de encarar esses problemas de frente e dar uma resposta à altura das agressões sofridas, as vítimas não podem ficar à mercê de políticas públicas ineficazes e impunidades que anulam a importância e a gravidade dos crimes cometidos contra elas.

Ter a disposição da comunidade apenas um canal de Ouvidoria que não resulta em medidas mais energéticas e eficazes é o mesmo que não fazer nada para impedir esses tipos de violências dentro da organização pública ou privada.

É preciso que para além do canal de denúncias hajam medidas mais duras, severas e punitivas, para que a cultura do abuso não se perpetue por muito tempo, encerrando, assim, um ciclo de abuso que pode durar dias, meses e anos. Essas práticas causam danos irreversíveis nas vítimas que passam por esses tipos de constrangimentos.

É válido, ainda, garantir a isonomia, a integridade da vítima e o direito a uma Universidade séria, saudável e comprometida com o bem estar físico e mental de seu corpo docente, técnico e comunidade em geral, gerando assim, um ambiente verdadeiramente propício a aprendizagem, desenvolvimento das ciências e as habilidades de cada um, o processo de ensino-aprendizagem requer um ambiente equilibrado, onde professores e alunos estão dispostos a se ajudarem mutuamente na construção da ciência e do conhecimento, por isso, uma via de mão dupla.

Contudo, essa relação entre professor e aluno não abre espaço para a violação da integridade física, mental e institucional de cada um, ambos devem colaborar para a manutenção do respeito, cordialidade e garantia dos direitos fundamentais de todo ser humano, indo de encontro com o que estabelece as leis do país e a própria Constituição.

Concluimos, por fim, que a UNIR deve manter um diálogo e um combate efetivo das violências que ocorrem entre seu corpo docente, técnicos e estudantes para que os crimes de assédio sexual, moral, institucional e discriminações diminuam ou, na melhor das hipóteses, não ocorram dentro e fora da instituição, perpetuando o verdadeiro valor da educação, que é promotora de mudanças sociais, culturais e científicas da comunidade a qual pertence.

Referências

ALMG – ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DE MINAS GERAIS. **Subnotificação de violência sexual e drogas de abuso desafiam autoridades**. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/comunicacao/noticias/arquivos/Subnotificacao-de-violencia-sexual-e-drogas-de-abuso-desafiam-autoridades/>. Acesso em: 24 set. 2024.

AZIN, Diana Guimarães. AGU – Advocacia Geral da União. **Assédio moral e sexual nas instituições Federais de ensino**. Disponível em: <https://www.ifb.edu.br/attachments/article/21279/Apresenta%C3%A7%C3%A3o%20-%20ass%C3%A9dio%20sexual%20e%20moral.pdf>. Acesso em: 24 set. 2024.

BENDER, Débora de Souza et al. **Assédio sexual: uma cartilha voltada para o trabalhador**. Wagner Advogados Associados. Disponível em: https://www.ifmg.edu.br/portal/aceso-a-informacao/corregedoria-arquivos/cartilhas/cartilha_assedio_sexualsinasefe.pdf. Acesso em: 24 set. 2024.

CAMPAGNOLI, Adriana de Fátima Pilatti. *Sexo e poder nas relações de emprego – uma breve análise sobre o assédio sexual*. **Revista Eletrônica**: março de 2013. Disponível em: <https://juslaboris.>

tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95625/2013_campagnoli_adriana_sexo_poder.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 24 set. 2024.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO – CGU. **Guia lilás:** orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. 2023. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/93176/1/Guia_para_prevencao_assedio.pdf. Acesso em: 24 set. 2024.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO – CGU. **Painel resolveu?** Disponível em: <https://centralpaineis.cgu.gov.br/visualizar/resolveu>. Acesso em: 24 set. 2024.

DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DO CEARÁ. **Não é não:** saiba o que é importunação sexual e assédio sexual, e o que fazer se você for vítima. 17 de março de 2023. Disponível em: <https://www.defensoria.ce.def.br/noticia/nao-e-nao-saiba-o-que-e-importunacao-sexual-e-assedio-sexual-e-o-que-fazer-se-voce-for-vitima/#:~:text=%E2%80%9CMuitas%20vezes%2C%20a%20mulher%20fica,%2C%20%C3%A9%20ass%C3%A9dio%E2%80%9D%2C%20frisa>. Acesso em: 24 set. 2024.

DIAS, Isabel. *Violência contra as mulheres no trabalho: o caso do assédio sexual*. **SOCIOLOGIA, PROBLEMAS E PRÁTICAS:** nº 57, 2008, pp. 11-23. Disponível em: <https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/1201/1/Soc57IDias.pdf>. Acesso em: 24 set. 2024.

FREITAS, Maria Ester de. *Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações*. São Paulo: **RAE – Revista de Administração de Empresas**, v. 41, nº 2, abr./jun. 2001, p. 8-19. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/HNXHh6S9yzbZYPgP3mg6Djw/?format=pdf>. Acesso em: 24 set. 2024.

FUKUDA, Rachel Franzan. *Assédio sexual: uma releitura a partir das relações de gênero*. Universidade Federal do Espírito Santo: **Simbiótica – Revista Eletrônica**, nº 1, jun. 2012, pp. 119-135. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/5759/575967274018.pdf>. Acesso em: 24 set. 2024.

NÚBIA, Jheniffer. **Rondônia registra mais de 200 casos de importunação sexual por ano**. G1 – Rondônia, 09/02/2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/ro/rondonia/noticia/2023/02/09/rondonia-registra-mais-de-200-casos-de-importunacao-sexual-por-ano.ghtml>. Acesso em: 24 set. 2024.

OLIVEIRA, Luiza Bischoff de. **A teoria criminológica da atividade de rotina e o abuso sexual do gênero feminino:** machismo, cultura do estupro e naturalização da violência. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2018. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/184169>. Acesso em: 24 set. 2024.

RONDO NOTÍCIAS. **UNIR é o órgão federal que mais recebeu denúncias de assédio sexual no Brasil**. Rondo Notícias, 09/09/2024. Disponível em: <https://rondonoticias.com.br/noticia/geral/128236/unir-e-o-orgao-federal-que-mais-recebeu-denuncias-de-assedio-sexual-no-brasil>. Acesso em: 24 set. 2024.

Recebido em 02 de dezembro de 2024
Aceito em 30 de janeiro de 2025