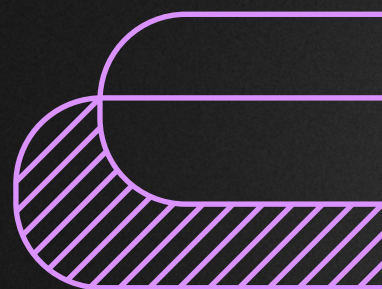




# Enfrentamento do Assédio Sexual e Moral

nas Instituições de  
Educação Superior





## **PRESIDÊNCIA**

*Diretor Presidente*

Celso Niskier

*Vice-Presidentes*

Débora Brettas Andrade Guerra

Daniel Faccini Castanho

José Janguiê Bezerra Diniz

## **COLEGIADO DA PRESIDÊNCIA**

Carlos Joel Pereira

Claudia Meucci Andreatini

Eduardo Parente Menezes

Eduardo Storopoli

José Vicente

Marcelo Antonio Fuster Soler

Paulo Muniz Lopes

Renato Padovese

Saumíneo da Silva Nascimento

Tales de Sá Cavalcante

Wilson de Matos Silva

*Suplentes*

Carmen Regina Murara

Edson Machado de Sousa Filho

Flavio Cunha de Carvalho

João Rodrigues Sampaio Neto

Leopoldina de Souza Marques

## **CONSELHO FISCAL**

Getúlio Moreira Lopes

Géza Németh

Maria Antonieta Alves Chiappetta

Maria Eliza de Aguiar e Silva

Tereza Cristina Rodrigues da Cunha

*Suplentes*

Eduardo Augusto de Andrade Ramos

Bruno Eizerik

## **Edição**

Camila Griguc

## **Projeto Gráfico e Diagramação**

Jéssica Viana

## **DIRETORIA EXECUTIVA**

*Diretor-Geral*

José Wilson dos Santos

*Vice-Diretor-Geral*

Thiago Rodrigues Pêgas

*Diretor Administrativo*

Paulo Antônio de Azevedo Lima

*Diretor Técnico*

José Lima de Carvalho Rocha

*Diretor Executivo*

Andrei Candiota

## **CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO**

*Presidente*

José Janguiê Bezerra Diniz

*Membros Natos*

Édson Pinheiro de Souza Franco

*Membros Titulares*

Antonio Carbonari Netto

Antonio Colaço Martins

Eduardo Soares de Oliveira

Hiran Costa Rabelo

Jânnyo Janguiê Bezerra Diniz

Paulo Cesar Chanan Silva

*Suplentes*

Arthur Sperandéo de Macedo

Átila Melo Lira

Rosa Maria D'Amato De Déa

Therezinha Cunha

Gilberto Gonçalves Garcia

Iara de Moraes Xavier

## **Organização**

Graciele Neto Cardoso Lins Dutra

## **Advogados Conteudistas**

Bruno Coimbra

Carlos Magno de Souza

Keila Lima dos Santos

Kellen Emidio da Silva

Kenia Carina Jorge Sobrinho

Arruda Nogueira

Viviane Pires de Souza Araujo



# Apresentação

CEL SO NISKIER \*

A dignidade da pessoa humana é um direito fundamental que deve ser primado e valorizado em todos os ambientes possíveis. Trata-se de respeitar o outro em todo e qualquer lugar. A violação à dignidade gera vários danos à pessoa, sobretudo, a configuração de males contra a autoestima e a autodeterminação, deixando a pessoa constrangida, vulnerável e vítima de condutas inapropriadas e desrespeitosas.

O assédio moral e sexual é um problema grave que viola a dignidade, causando sérios danos aos ambientes em que ocorre. É notório que se trata de um mal que atinge não somente as vítimas, mas todo o ambiente em que ele foi praticado. Portanto, ao ocorrer no âmbito universitário, o assédio causa vários danos para a vítima e a toda comunidade acadêmica, inclusive, maculando a imagem da Instituição.

Nesse sentido, o enfrentamento ao assédio deverá envolver todos os setores da comunidade acadêmica e requer ações concretas, mediante um esforço conjunto, desde os gestores, docentes, funcionários, até os alunos. A educação e a conscientização sobre o tema são essenciais dentro das universidades.

# Apresentação

CELSO NISKIER\*

A ABMES lança a Cartilha sobre o **enfrentamento do Assédio Moral e Sexual nas IES** com intuito de contribuir para que esse problema seja tratado de forma efetiva, por meio de um programa de prevenção, capaz de proporcionar um ambiente saudável de modo a assegurar o direito à dignidade da pessoa humana. É importante mencionar que a ABMES tem como valores, além de outros, a ética e o respeito às pessoas, o que vem ao encontro de suas iniciativas e corroborar o lançamento dessa Cartilha.

Por fim, gostaria de agradecer pelo trabalho da equipe da ABMES, em especial, à coordenadora de projetos acadêmicos, Graciele Cardoso Dutra, que esteve à frente desse projeto, bem como aos advogados Bruno Coimbra, Carlos Magno, Keila Lima, Kellen Emídio, Kênia Nogueira, Renata Caciquinho e Viviane Araújo que contribuíram para elaboração do conteúdo. Desejo a todos uma boa leitura e faço votos que a Cartilha seja útil e se torne uma referência no sentido de estabelecer uma cultura voltada para ética e respeito nas Instituições de Ensino Superior.

**\*Diretor presidente da ABMES**

# Sumário

## Assédio moral

### O que é assédio moral?

8

Classificação do Assédio Moral.....	8
Exemplos de Condutas De Assédio Moral nas IES.....	9
Situações que não configuram Assédio Moral.....	11
Quais são as principais legislações sobre o Assédio Moral.....	12
O que é discriminação.....	12

## Assédio sexual

### O que é assédio sexual?

14

O que é assédio sexual?.....	14
Assédio sexual ambiental ou por intimidação ou Assédio sexual horizontal.....	16
E quais os danos do assédio sexual para a pessoa assediada?.....	17
Qual a responsabilização do assediador no âmbito das instituições de ensino?.....	18
Quais legislações são aplicadas para responsabilizar quem pratica assédio sexual?.....	19

## Diferenças entre Assédio Moral e Assédio Sexual

Diferenças entre assédio moral e assédio sexual .....	21
Consequências da prática de assédio.....	22

## Prevenção do assédio moral e sexual

Prevenção do assédio moral e sexual.....	23
Programa de integridade.....	23
Como a IES deve prevenir o assédio?.....	23
O que fazer diante de uma situação de assédio?.....	25
Feita essas considerações, vamos olhar para a vítima..	25
Papel dos colegas.....	26

## Papel das Instituições de Ensino, na Prevenção, Detecção e Correção do Assédio

Papel das Instituições de Ensino, na Prevenção, Detecção e Correção do Assédio.....	28
Quais são os canais de denúncia?.....	29
Quem pode denunciar?.....	29
Quem pode ser denunciado?.....	29
O que devo informar na denúncia de assédio ou discriminação?.....	29
Quais os passos e prazos esperados desde o registro da denúncia?.....	30
Estou sofrendo retaliação por haver denunciado, o que devo fazer?.....	32
Correção e responsabilização.....	32
Políticas institucionais e ações acadêmicas.....	33

## Considerações Finais

# Introdução

A legislação tem avançado ao estabelecer ações permanentes a todas as instituições no sentido de eliminar e evitar as formas de assédio nas esferas públicas e privadas em todos os níveis federal, estadual e municipal.

No tocante às instituições de ensino superior (IES), o tema ainda é trabalhado de forma incipiente, diante das exigências da lei. A preparação de programas de capacitação e ações voltadas para a prevenção, como a responsabilização do assediador, canais de denúncia, códigos de ética, palestras e cursos sobre a temática contemplam as exigências normativas.

Com o propósito de contribuir para uma cultura de enfrentamento e combate ao assédio nas IES, bem como oferecer materiais e ferramentas para implementação dos programas de capacitação, a ABMES elaborou esta Cartilha para apresentar o tema de forma prática, visual e com linguagem acessível.

Assim, este material Cartilha contempla o conceito de assédio moral e sexual, as classificações, exemplos de condutas que configuram o assédio e as formas de discriminação, aborda também as situações que não configuram assédio, trata da prevenção e da importância de se estabelecer um programa de integridade nas IES.

Trata-se de um conteúdo didático e instrutivo, o qual tem o objetivo de auxiliar às IES no cumprimento da lei e numa perspectiva de mais valia que consiste na valorização da pessoa humana, ao coibir as formas de discriminação e condutas assediadoras que causam grandes males à vítima e aos ambientes universitários.

# Assédio Moral



- **O que é assédio moral?**

O assédio moral é caracterizado pelas ações ou omissões rotineiras de um colaborador (de qualquer nível hierárquico) que acabam por atingir a honra, a moral, a autoestima ou a estabilidade emocional de outro colaborador (também de qualquer nível hierárquico).

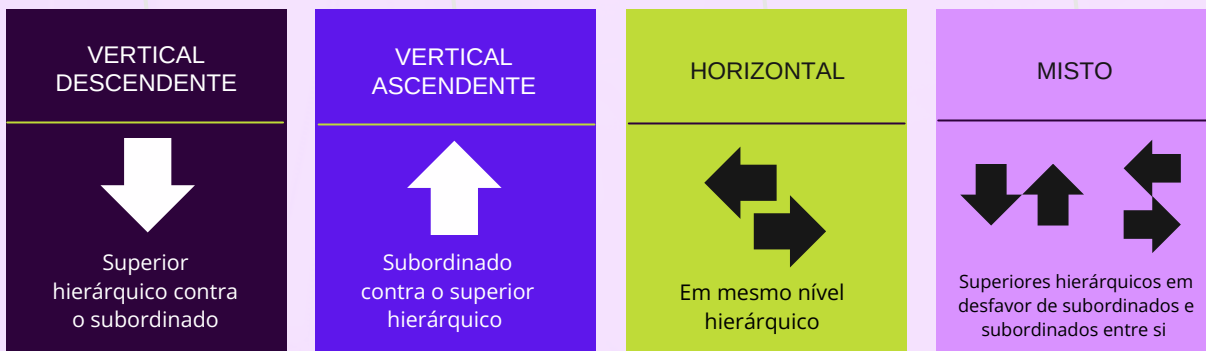
Trata-se de um comportamento excessivo, autoritário, consistente em uma humilhação repetitiva (intencional ou não), muitas vezes expressado por insultos, gritos, exposição pública, recusa de diálogo e inúmeras outras ações, intercedendo na vida pessoal do empregado ou gestor.

O assédio moral gera danos consideráveis ao assediado, implicando no aparecimento de inúmeras doenças psicológicas e físicas que acabam comprometendo a saúde e a permanência do colaborador no posto de trabalho e, por isso, deve estar em constante objeto de discussão no âmbito das relações de trabalho.

- **Classificação do assédio moral**

**Assédio moral institucional:** acontece quando o próprio empregador (a pessoa jurídica, por intermédio de seus gestores) estimula ou deixa de coibir casos de assédio moral, utilizando-se de meios ilícitos para melhorar o desempenho de colaboradores/setores, ou simplesmente para reafirmar a cultura de arbitrariedade na busca de algum objetivo.

O assédio moral pode se apresentar, ainda, em vários níveis hierárquicos:



• Exemplos de condutas de assédio moral nas IE



- Fazer pouco caso ou ignorar a presença do assediado no ambiente;
- Realizar brincadeiras vexatórias no ambiente ou como resultado de algum trabalho, expondo a pessoa do assediado ao ridículo;
- Promover o isolamento forçado do colaborador, dificultando ou impedindo a interação com outros colegas de trabalho;





- Exigir metas com um nível de cobrança bem diferentes para colaboradores que estão na mesma posição hierárquica;
- Criticar o trabalho com a intenção de diminuir a pessoa do assediado;
- Impor meta de trabalho que sabidamente é impossível de ser cumprida;

- Tecer comentários maldosos ou impertinentes sobre a vida pessoal do assediado;

- Gritar, falar alto ou de forma desrespeitosa com o outro colaborador;

- Utilizar de apelidos ou estigmatizar o colaborador com uso de palavras pejorativas sobre sua condição física, de saúde ou em razão da característica de seu trabalho.



### IMPORTANTE:

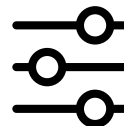
Apesar do assédio moral pressupor a conduta repetitiva e prolongada através do tempo, eventos que resultam em humilhação do colaborador, mesmo isolados, também são passíveis de responsabilização da empresa ou do assediado.



**Exigência do cumprimento de metas e atingimento de resultados;**



**Aumento ou sobrecarga do volume de trabalho, salvo se for utilizado como motivo de punição (assédio) do assediador;**



**Utilização de mecanismos de controle para aferir produtividade;**



**Conflitos/discussões em que os mesmos personagens não se repetem.**



## • Quais são as principais legislações sobre o assédio moral?

Nas relações de trabalho as IES devem se nortear pelo princípio da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho, da proibição de qualquer forma de discriminação, do direito à saúde do trabalhador, assegurando, ainda, o direito à honra, conforme previsto nos artigos 1º, incisos III e IV; 3º, IV; 5º, incisos V e X; 6º; 7º, inciso XXII; 37 e 39, § 3º; 170, caput, da Constituição Federal.

Além disso, de acordo com Código Civil (artigos 186 e 927), todos aqueles que violarem o direito de terceiros por ação omissão, negligência ou imprudência, ainda que seja exclusivamente de ordem moral, comete um ato ilícito e é obrigado a repará-lo.

O combate ao assédio moral é um movimento mundial, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) criou normas globais com o escopo de eliminar a violência e o assédio no ambiente laboral. A Convenção Nº 190 da OIT é o primeiro tratado internacional que reconhece o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio.

Nos termos do art. 225 CF/88, a manutenção de um meio ambiente do trabalho é obrigação de todos, mas principalmente do empregador. Pois é o empregador quem tem o poder diretivo sendo ele quem deve estabelecer os padrões de comportamento dentro da empresa, para evitar possíveis situações de assédio. Visto que, segundo o informativo nº272 do Tribunal Superior do Trabalho, “a omissão da Empregadora em garantir um meio ambiente do trabalho livre de ocorrências de tal natureza necessariamente atrai a sua responsabilização pela reparação do dano sofrido”.

## • O que é discriminação?

É todo preconceito fundamentado em raça, cor, sexo, gênero, expressão de gênero, etnia, condição física, religião, opinião ou qualquer outra que viole o exercício dos direitos e liberdades.

## Exemplos de discriminação:

## Em razão do gênero

Criar obstáculos ou impedir que gestantes compareçam a consultas médicas;

Exigir que a mulher não engravide ou impedir/difícultar a ascensão profissional em virtude de gestação;

Desconsiderar ou desvalorizar a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento.<sup>1</sup>

## Em razão da orientação sexual

Ameaçar, xingar, ofender e difamar a pessoa em razão de sua orientação sexual e/ou identidade de gênero.

Proibir a entrada e/ou permanência no mesmo ambiente.

Negar assistência ou atenção adequada em ambientes em virtude da orientação sexual e/ou identidade de gênero.

Desrespeito ao uso do nome social.<sup>2</sup>

## Em razão da raça, cor ou religião

Impedir o uso de roupa ou elemento pessoal que manifeste expressamente a opção religiosa do indivíduo.

Dificultar o trabalho, isolar ou tratar com indiferença, ameaçar, xingar ou ofender alguém em razão da cor da sua pele.

Usar de discriminação recreativa, como piadas ofensivas, para constranger sotaques, alimentação ou qualquer característica étnico-racial.<sup>3</sup>

## Em razão de deficientes ou de pessoa idosa

Ser impaciente ou desrespeitoso na transmissão de orientações ou no ensino do uso de ferramentas tecnológicas com a pessoa idosa.<sup>4</sup>

Praticar, tolerar induzir ou incitar discriminação de pessoa em razão de sua deficiência.

Não adaptar os locais para receber pessoas com deficiência

<sup>1</sup> Cartilha de prevenção e combate ao assédio e discriminação do TRT da 10ª Região. Disponível em: < <http://docs.trt10.jus.br/docs/anexos/CartilhaPrevencaoExt.pdf> > Acesso em 17.7.2023.

<sup>2</sup>

Idem.

<sup>3</sup>

Idem.

<sup>4</sup>

Idem.

# Assédio Sexual



## • O que é assédio sexual?

No âmbito da responsabilidade penal, o assédio sexual é um crime que se encontra tipificada no Art. 216-A Código Penal Brasileiro e consuma-se quando o agente assediador constrange 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. Este crime é punido com pena de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, podendo ser aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.<sup>5</sup>

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define assédio sexual, de forma mais abrangente, como atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, investidas constrangedoras, de intimidação, de chantagem para obter uma vantagem ou benefício de cunho sexual ou possibilitar a intimidade para ser favorecido no trabalho; desde que apresentem uma das características a seguir:

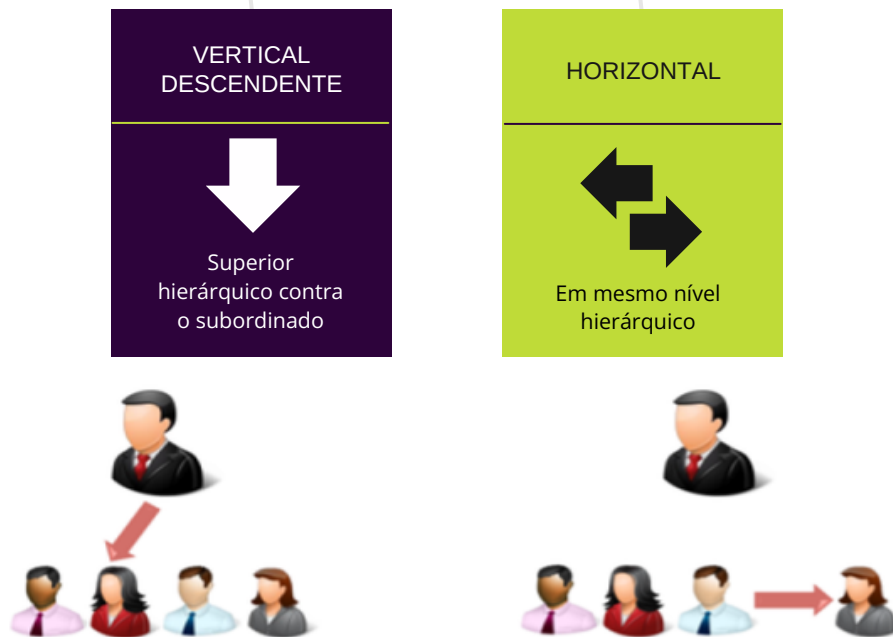
- 1 - ser uma condição clara para manter o emprego;
- 2 - influir nas promoções da carreira do assediado;
- 3 - prejudicar o rendimento profissional,
- 4 - humilhar, insultar ou intimidar a vítima;
- 5 - ameaçar e fazer com que as vítimas cedam por medo de denunciar o abuso; e
- 6 - oferta crescimento de vários tipos ou oferta que desfavorece as vítimas em meios acadêmicos e trabalhistas, entre outros.<sup>6</sup>



<sup>5</sup> Código Penal [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm)

<sup>6</sup> EMI nº 00062/2022 MEC MMFDH [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Exm/Exm-MPV-1140-22.pdf](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Exm/Exm-MPV-1140-22.pdf)

- Quais os tipos de assédio sexual?



- Assédio sexual por chantagem ou crime de assédio sexual ou assédio sexual vertical**

Tipificada no Art. 216-A Código Penal Brasileiro, é aquele praticado por superior hierárquico em razão da relação decorrente do exercício de emprego, cargo ou função em face de subalterno ou de subordinado, consubstanciado na troca de vantagens advindas do vínculo laboral por favores de cunho sexual.

Se dá em uma relação vertical, pois a iniciativa parte do superior hierárquico que, aproveitando-se da relação vertical de poder, promove investidas constrangedoras ao subordinado/subalterno, para obter uma vantagem ou favorecimento de cunho sexual.<sup>7</sup>

Conforme entendimento do TST esse tipo de assédio se dá quando a aceitação ou a rejeição de uma investida sexual é determinante para que o assediador tome uma decisão favorável ou prejudicial para a situação de trabalho da pessoa assediada.<sup>8</sup>

<sup>7</sup> primeira turma detrt14 n.222, de 01/12/2011 - 1/12/2011 assédio sexual; chantagem; intimidação; ambiental; recurso ordinario trabalhista ro 1063 ro xxxxx (trt-14) desembargador ilson alves pequeno junior). apud emi nº 00062/2022 mec mimfdh [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/exm/exm-mpv-1140-22.pdf](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/exm/exm-mpv-1140-22.pdf)

<sup>8</sup> <https://www.tst.jus.br/assedio-sexual>

- **Assédio sexual ambiental ou por intimidação ou assédio sexual horizontal**

Independe da posição superior hierárquica do assediador, ocorre quando há inadequada insinuação ou provocação de cunho sexual que comprometa negativamente o desempenho de um indivíduo ou instaure no ambiente e nas relações interpessoais uma situação ofensiva, intimidadora ou humilhante.

Dá-se por uma atuação de forma generalizada violando o direito a um meio ambiente de trabalho sexualmente digno e sadio, se perfaz por atos, gestos e palavras ofensivas e desconfortáveis de cunho sexista, criando situações humilhantes ou embaraçosas, sempre de cunho libidinoso no ambiente de trabalho.<sup>9</sup>

Neste caso, não necessariamente se configura crime de assédio sexual, mas, poderá (ou não) configurar outra infração penal. Conforme entendimento do TST esse tipo de assédio se dá quando abrange todas as condutas que resultem num ambiente de trabalho hostil, intimidativo ou humilhante.

Essas condutas podem não se dirigir a uma pessoa ou a um grupo de pessoas em particular, e pode ser representada com a exibição de material pornográfico no local de trabalho.<sup>10</sup>

- **E quais os danos do assédio sexual à pessoa assediada?**

É dever do Estado, tutelar, para além da saúde física e psíquica, a dignidade e a liberdade sexual, a indiscriminação nas relações trabalhistas e a dignidade das relações trabalhistas-funcionais de todas as pessoas.

<sup>9</sup> Primeira turma Detrt14 n.222, de 01/12/2011 - 1/12/2011 Assédio Sexual; Chantagem; Intimidação; Ambiental; Recurso Ordinário Trabalhista RO 1063 RO xxxxx (TRT-14) Desembargador Ilson Alves Pequeno Junior.

<sup>10</sup> <https://www.tst.jus.br/assedio-sexual>

Trata-se de bens jurídicos corolários da dignidade humana, que quando violados pelas condutas caracterizadoras do assédio sexual, principalmente quando impune, deixam severos danos à pessoa assediada.

No contexto das instituições de ensino, as terríveis consequências da prática do assédio sexual alcançam a integridade e a segurança dos discentes, dos docentes, dos funcionários e/ou dos colaboradores, trazendo à tona iminente risco o próprio direito à vida. **Assim os principais danos à pessoa do assediado são:**

- grave abalo psicológica em decorrência da desestabilização emocional, distúrbios psicossomáticos, medo, culpa, autoisolamento, vergonha, humilhação, redução da autoestima, ansiedade, depressão, comprometimento da saúde físico-psíquica degradação das relações familiares e amizades etc;



- significativa diminuição da produtividade, comprometimento da capacidade de concentração, intolerância no ambiente de trabalho, afastamentos por doenças, ausências sem justificativas; insatisfação no trabalho, aumento de erros e acidentes, resistência de interação e integração nas relações coletivas para o desempenho do trabalho;



- Desligamentos, desemprego, dificuldade para receber e gozar os benefícios previdenciários.



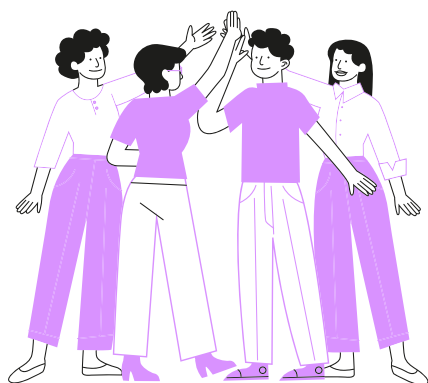
## • Qual a responsabilização do assediador no âmbito das instituições de ensino?

A Lei 14.540 de 3 de abril de 2023,<sup>11</sup> que instituiu o Programa de Combate ao Assédio Sexual no âmbito da administração pública direta e indireta foi criada inicialmente para as instituições de ensino, através da Medida provisória nº. 1.140 de 27 de outubro de 2022.

A referida MP designava ao Ministério da Educação (MEC) disponibilizar aos sistemas de ensino do país materiais informativos a serem utilizados na capacitação e objetivos do programa.

As instituições de ensino, por sua vez devem enviar anualmente ao MEC, relatórios com as ocorrências de casos de assédio sexual, a fim de subsidiar o planejamento de ações futuras e a análise de objetivos e diretrizes para a continuidade do Programa.

As instituições de ensino devem elaborar ações e estratégias de prevenção no ambiente educacional e os profissionais das redes de ensino tem o dever legal de denunciar qualquer conduta de assédio sobre a qual tiverem conhecimento. São objetivos do Programa de Combate ao Assédio nas Instituições de Ensino:



- a prevenção e o combate à prática do assédio sexual nas instituições de ensino;
- a capacitação de docentes e equipes pedagógicas para à discussão, à prevenção, à orientação e à solução do problema nas instituições de ensino;
- a implementação e disseminação de campanhas educativas sobre a conduta de assédio sexual.

<sup>11</sup> MEC - Governo Federal cria Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual nas escolas. Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br/assuntos/noticias/governo-federal-cria-programa-de-prevencao-e-combate-ao-assedio-sexual-nas-escolas> Brasil. Lei 14. 540 de 3 de abril de 2023. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_05/\\_Ato2023-2026/2023/Lei/L14540.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_05/_Ato2023-2026/2023/Lei/L14540.htm)


No âmbito das instituições de ensino privadas, sendo o assediador um profissional da educação ou funcionário da rede privada de ensino a responsabilização pelo assédio deverá ser apurada e punida nas instâncias competentes conforme normatização interna de cada instituição, sem prejuízo das responsabilizações na seara trabalhista, civil e penal. Sendo o assediador um servidor público, no âmbito instituições de ensino da rede pública, haverá responsabilização disciplinar e, se for o caso, conseqüente punição na esfera administrativa, bem como, responsabilização nas searas penal e civil.

**IMPORTANTE:**

O Superior Tribunal de Justiça reconheceu a configuração do crime de assédio sexual na relação docente-discente, na conduta de professor que, em ambiente de sala de aula, se aproxima de aluno, prevalecendo-se de sua autoridade moral e intelectual para auferir a vantagem de natureza sexual.<sup>12</sup>

**• Quais legislações são aplicadas para responsabilizar quem pratica assédio sexual?** **LEI Nº 14.540, DE 3 DE ABRIL DE 2023**

Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal

 **LEI Nº 14.612 DE 3 DE JULHO DE 2023**

Altera a Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994 (Estatuto da Advocacia), para incluir o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação entre as infrações ético-disciplinares no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil

<sup>12</sup> REsp 1.759.135/SP, rel. Min. Sebastião Reis Júnior, rel. p/ acórdão Min. Rogério Schietti Cruz, 6.ª Turma, j. 13.08.2019, noticiado no Informativo 658. - <https://www.stj.jus.br/sites/portale/Paginas/Comunicacao/Noticias/Informativo-de-Jurisprudencia-destaca-reconhecimento-de-crime-de-assedio-sexual-entre-professor-e-aluno.asp>

## **LEI Nº 14.457, DE 21 DE SETEMBRO DE 2022**

Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011



## **CÓDIGO PENAL BRASILEIRO**

## **Consolidação das leis trabalhistas (CLT)**

## **CÓDIGO CIVIL**



# Diferenças entre Assédio Moral e Assédio Sexual

A principal diferença entre os dois tipos de assédio diz respeito ao respeito à proteção legal conferida aos tipos de intimidação, sendo possível, contudo, que uma mesma pessoa seja vítima de ambos os ilícitos.



**ASSÉDIO MORAL**

**atenta contra a sua dignidade psíquica.**

**exige condutas reiteradas**

**viola a integridade psicológica do indivíduo, desestabilizando-o emocionalmente em razão da conduta reiterada de um terceiro.**



**ASSÉDIO SEXUAL**

**atenta contra a liberdade sexual da pessoa,**

**basta um ato isolado;**

**viola a liberdade sexual do indivíduo, a ponto de influenciar no poder de "dizer não" àquele que pretende uma investida de cunho sexual**

Não é raro que as vítimas sofram ambos: são assediadas sexualmente e, como consequência da rejeição das investidas do agressor, são assediadas moralmente.

• Consequências da prática de assédio

Tipo de Assédio	Para a pessoa assediada	Para as Instituições de Ensino
Assédio Moral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aparecimento de doenças como ansiedade, tremores, falta de ar, insônia, síndrome do pânico, síndrome do esgotamento profissional (burnout), problemas digestivos, hipertensão arterial, isolamento, depressão, crises de choro e até suicídio;</li> <li>Estresse pós-traumático, perda de autoestima, perda de significado do trabalho.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Perda ou redução da produtividade;</li> <li>Aumento do número afastamento para tratar saúde, responsabilização financeira em processos trabalhistas (individuais e coletivos);</li> <li>Possibilidade de aplicação de multas administrativas; rescisão indireta do contrato de trabalho.</li> </ul>
Assédio Sexual	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aparecimento de doenças como ansiedade, tremores, falta de ar, insônia, síndrome do pânico, síndrome do esgotamento profissional (burnout), problemas digestivos, hipertensão arterial, isolamento, depressão, crises de choro e suicídio;</li> <li>Estresse pós-traumático, perda de autoestima, perda de significado do trabalho.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comprometimento da imagem;</li> <li>Queda de produtividade do(a) colaborador(a);</li> <li>Responsabilização financeira pelos atos do assediador em âmbito judicial e administrativo.</li> </ul>



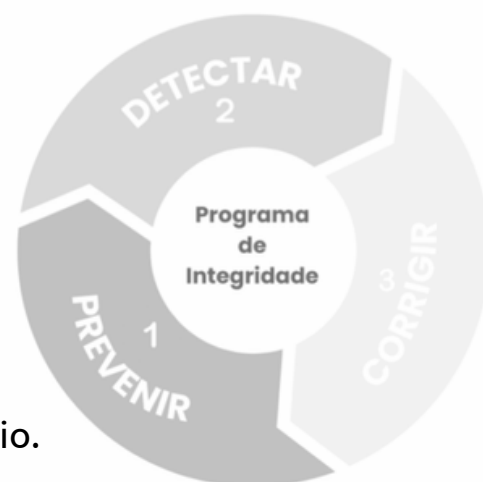
# Prevenção ao Assédio Moral e Assédio Sexual

## • Programa de integridade

A repercussão de uma ocorrência de assédio dentro da instituição pode trazer impactos relevantes no que tange a prejuízos de imagem, reputação e até financeiros. Portanto, a prevenção é a forma mais eficaz de proteger a IES do risco atrelado ao assédio moral e sexual.

O ideal é que cada IES crie o seu Programa de integridade, com o objetivo de:

- Prevenir;
- Detectar;
- Corrigir eventuais ocorrências de assédio.



## • Como a IES deve prevenir o assédio?

Objetivamente, as IES devem adotar as seguintes ações preventivas:

### NORMATIZAÇÃO:



Criar normas de conduta ético-disciplinar compiladas em documento, regulamentando as instâncias e procedimentos apuratórios, especialmente com a criação de Códigos de Conduta Ética.

## INFORMAÇÃO:



Capacitação dos funcionários, promovendo conhecimento técnico e fornecendo informação fácil, acessível e direta através de ambiente seguro e inclusivo com diálogo aberto e participação de todos.

## APURAÇÃO



Apurar os fatos de forma imparcial, punir disciplinarmente e comunicar às autoridades públicas a ocorrência de eventuais infrações penais, para coibir a impunidade, através da criação de canal de denúncias independente e Comitê de Ética.

## NÃO SE OMITIR:



Promover exemplos de condutas adequadas, dar respostas aos fatos denunciados, evitar se omitir diante de eventuais situações de assédio sexual e definir de forma clara das atribuições dos cargos e funções, com coibição dos desvios de função.

## BOAS PRÁTICAS GERENCIAIS:



Promover práticas administrativas e de gestão a todos os colaboradores de forma igual, com tratamento justo e respeitoso, inclusive com a capacitação anual da CIPA e de todos os níveis hierárquicos de colaboradores, além de criação de evento institucional de enfrentamento ao assédio, atendendo ao que dispõe o artigo 23 da Lei 14.457/2022

## AVALIAÇÃO:



Promover avaliações de forma periódica e segura das relações interpessoais no ambiente de trabalho, com a gestão de pessoas focada nos líderes, para conscientização e humanização do ambiente e relações de trabalho.

## MOTIVAÇÃO:



Propor programas de incentivo à boas práticas das relações interpessoais no ambiente de trabalho, incluindo a criação de pauta ESG aliada ao planejamento estratégico.

## DEPARTAMENTO DE APOIO PSICOSOCIAL:



Estruturar e manter departamento de orientação e apoio psicossocial.

### • O que fazer diante de uma situação de assédio?

Aqueles que são alvo de assédio, frequentemente se calam devido ao constrangimento e ao medo de represálias. Portanto, é de extrema importância que as instituições de ensino assumam a responsabilidade de criar um ambiente seguro, onde todas as vítimas de assédio se sintam protegidas e acolhidas. A confiança é essencial, pois sem ela, as vítimas não terão coragem de tomar a primeira medida necessária: denunciar.








### • Feita essas considerações, vamos olhar para a vítima



É preciso denunciar. Caso sua instituição não possua um canal de denúncias ou ouvidoria formalmente instituído para receber esse tipo de relato, procure a área de recursos humanos ou a área acadêmica (caso a vítima seja um aluno). Garantidamente, “rompa o silêncio”.





Anote detalhadamente a situação constrangedora (dia, hora, como se deu, local, envolvidos, testemunhas, reação das pessoas etc.)

-  Caso possua mensagens, bilhetes, e-mails, documentos, áudios, vídeos, ligações telefônicas, mensagens em redes sociais, guarde-as, do mesmo modo, algum tipo de gravação feita pelo celular, sendo também possível a confirmação por intermédio de testemunhas.
-  Se possível, comente o ocorrido a alguém de sua confiança, imediatamente.
-  Não fique a sós com a pessoa assediadora, esteja sempre perto de outras pessoas.
-  Procure o departamento apoio psicossocial da instituição de ensino.
-  Denuncie a situação do assédio sexual na ouvidoria ou similar.
-  Leve a notícia dos fatos ao conhecimento do Estado: Polícia Civil, Ministério Público, Sindicato, Delegacia do Trabalho ou qualquer entidade de defesa de direitos humanos.
-  Avalie a possibilidade de judicializar a situação.

## • Papel dos colegas

Os colegas também podem ajudar, oferecendo apoio a vítima que, nesse momento, se encontra desestabilizada emocionalmente.

-  1 Acolhimento por parte dos colegas, escutando o que a vítima tem a contar.
-  2 Explicar à vítima que em nessa situação o mais indicado é ter um acompanhamento técnico realizado por um profissional, um psicólogo.

3

Denunciar, caso isso não tenha sido feito pela vítima.

4

Ainda que não presenciado o assédio, aquele que vê o estado emocional da vítima que lhe procura na sequência, traumático, pode ser testemunha sobre esse fato específico e narrar as suas condições emocionais pós-assédio.



# O Papel das Instituições de Ensino, na Prevenção, Detecção e Correção do Assédio

As instituições de ensino precisam garantir a existência de um canal de denúncias ou ouvidoria seguro e confiável para ser possível o acesso por qualquer pessoa vítima de assédio.

Diante de uma situação de assédio reportada, a instituição precisa agir de forma segmentada: (i) oferecer o acolhimento a vítima; (ii) prosseguir com a análise do relato. O suporte à vítima pode ser oferecido pela medicina do trabalho, quando envolver o corpo docente apoio ou administrativo, e algum tipo de apoio psicológico às vítimas quando forem acadêmicos.

Paralelamente, é imprescindível investigar a veracidade da denúncia de assédio. Isso implica em examinar minuciosamente os relatos dos fatos, as evidências apresentadas e iniciar o processo de apuração. O assédio geralmente ocorre em situações em que apenas o agressor e a vítima estão presentes, o que dificulta a obtenção de provas. Portanto, é comum e recomendável que a instituição de ensino entre em contato com a vítima para obter mais informações sempre que necessário para compreender a situação. Durante todo esse processo de verificação, é crucial manter a confidencialidade das informações e o anonimato da vítima.

## • Detecção

### • Quais são os canais de denúncia?

Normalmente, as instituições de ensino contam com dois canais: um para colaboradores (administrativo e docentes), comumente chamando de canal de denúncias e outro para atender relatos de alunos mais conhecido como ouvidoria, independentemente do denunciado.

Caso a instituição não possua uma estrutura como essa, os colaboradores em geral devem procurar a área de recursos humanos para realizar uma denúncia e os alunos procurar apoio na figura do gestor acadêmico.

### • Quem pode denunciar?

Qualquer pessoa pode denunciar a ocorrência de uma situação de assédio. É fundamental que tanto a vítima quanto a testemunha de um assédio tenham a possibilidade de denunciar a situação e para garantir que o medo não seja um obstáculo, é essencial oferecer a opção de anonimato.

### • Quem pode ser denunciado?

Pode ser denunciado aquele que pratica contra outra pessoa uma conduta abusiva, uma humilhação, independentemente se existe algum tipo de hierarquia. Portanto, o denunciado pode ser algum colaborador do corpo administrativo ou docente da instituição bem como um aluno.

### • O que devo informar na denúncia de assédio ou discriminação?

Todas as informações que estiverem à sua disposição. Como informamos acima, detalhes, como: data, horário, local, são fundamentais. Caso possua algum tipo de registro por mensagens também é um elemento importante a ser apresentado no relato. Do mesmo modo, se alguém possa ter visto o ocorrido deve ser informado como testemunha.

- **Quais os passos e prazos esperados desde o registro da denúncia?**

É imprescindível que cada instituição de ensino desenvolva uma política interna abrangente, que oriente todo o processo, desde o momento em que uma denúncia é recebida até a sua resolução. Além disso, é fundamental que essa política inclua medidas disciplinares claras, definindo as penalidades a serem aplicadas aos responsáveis por assédio, quando sua prática for comprovada.

A forma como uma penalidade é aplicada pode variar de empresa para empresa, tanto em termos de fluxo, prazo e método. No entanto, é crucial que não haja análises subjetivas nesse processo. Deve-se estabelecer um padrão claro para encaminhamento e desfecho, para evitar qualquer possibilidade de abuso por parte da instituição que aplica medidas disciplinares diferentes para a mesma situação. Em outras palavras, é essencial garantir um tratamento isonômico para todos os envolvidos.

**Abaixo um roteiro sugestivo para a apuração de uma denúncia:**

- 1 Sempre que possível, possua uma ferramenta, um software que possa receber as denúncias. Isso contribui para a confiabilidade na medida em que todas as denúncias são recebidas por um fornecedor externo e depois encaminhadas para a instituição de ensino;
- 2 Facilite o acesso ao canal, disponibilizando-o de forma remota, via web, ou por atendimento telefônico;
- 3 Receba o relato e informe ao denunciante um prazo aproximado de devolutiva, um tempo médio para apuração e resolução, ainda que possa variar conforme a complexidade do caso. Isso ajuda a conter a expectativa daquele que denuncia. Por exemplo: avise que a resolução do caso demandará em média 30 dias, 45 dias úteis;

4

Procure obter todos os elementos possíveis para dar seguimento a apuração do relato apresentado. Questões comportamentais são de complexa apuração, avalie se já não existem outras denúncias contra essa mesma pessoa. Procure informações, faça entrevistas exploratórias de forma sigilosa;

5

Não obtido elementos mínimos e esgotadas todas as possibilidades para prosseguir com a apuração, a denúncia deve ser encerrada e o resultado informado ao denunciante;

6

Obtido os elementos mínimos e comprovada a situação de assédio é recomendável, antes de aplicar uma medida disciplinar contra o denunciado, convocá-lo para apresentar sua manifestação diante da situação apurada (defesa);

7

Após análise da manifestação apresentada pelo denunciado ou na ausência dele, caso a instituição mantenha a aplicação da medida disciplinar, em razão do assédio comprovado, deve agir conforme sua política (por isso a importância de se ter uma política formal e estruturada);

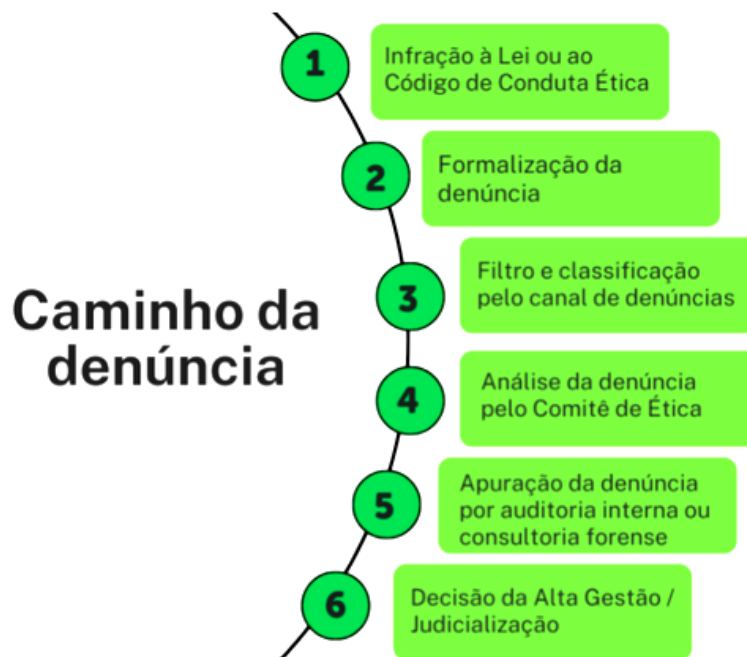


**IMPORTANTE:**

as instituições de ensino devem investigar os acontecimentos de acordo com suas políticas internas, garantindo o bem-estar acadêmico e nas relações de emprego. No entanto, é importante ressaltar que a responsabilidade por procedimentos investigatórios recai sobre as autoridades policiais e outros órgãos fiscalizadores, não competindo às instituições educacionais.

- **Estou sofrendo retaliação por haver denunciado, o que devo fazer?**

Você deve complementar a sua denúncia com essa informação nova. Relate exatamente o que está acontecendo e que tipo de retaliação você vem passando. As instituições são responsáveis por garantir que os canais de comunicação são sigilosos e não permitem qualquer tipo de retaliação contra o denunciado.



- **Correção e responsabilização**

As políticas e códigos de conduta das IES devem ter em suas normas internas as sanções para as violações de conduta que infrinjam as regras internas. Mas é importante destacar que os assédios morais e sexuais também são passíveis de responsabilização civil e criminal, de acordo com legislação vigente. A responsabilização também pode ser estendida à empresa por meio de multas se não for tomada qualquer atitude para salvaguardar a dignidade do trabalhador sob a égide do contrato de trabalho. Assim, é prudente para as IES adotar medidas preventivas para evitar qualquer tipo de assédio e criar mecanismos de correção em caso de identificação de ocorrências.

## São medidas de correção:

1. Apuração de denúncias;
2. Instauração de Procedimento Disciplinar Interno;
3. Demissão (sem ou por justa causa);
4. Judicialização com imputação de responsabilidade civil ou criminal.

## Políticas institucionais e ações acadêmicas

Pensando objetivamente no impacto do assédio para as instituições de ensino, é importante destacar a legislação prévia para a concepção e manutenção de cursos, instrumentos de avaliação e Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN). Articulando tais informações, observa-se que as IES precisam verificar itens considerados essenciais, veja:

**1. Diálogo da temática Assédio com as DCNs dos cursos, especialmente na natureza humana, como Direito, psicologia, sociologia, entre outros.**

**2. Instrumentos de avaliação dos cursos de Graduação – Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior - SINAES<sup>13</sup>**

a. Ações afirmativas “Políticas focais que alocam recursos em benefício de pessoas pertencentes a grupos discriminados e vitimados pela exclusão socioeconômica no passado ou no presente. Trata-se de medidas que têm como objetivo combater discriminações étnicas, raciais, religiosas, de gênero ou de casta, aumentando a participação de minorias no processo político, no acesso à educação, saúde, emprego, bens materiais, redes de proteção social e/ou no reconhecimento cultural” (<http://gema.iesp.uerj.br/o-que-sao-acoes-afirmativas/>). Neste sentido, a lei 14.611 de 3 de julho de 2023<sup>14</sup> representa um avanço ao exigir relatórios com número de empregadas mulheres e dados sobre equiparação salarial.

<sup>13</sup> Instrumento de Avaliação de Cursos de Graduação Presencial e a Distância. Sistema nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES. Disponível em: [https://download.inep.gov.br/educacao\\_superior/avaliacao\\_institucional/instrumentos/2017/IES\\_recredenciamento.pdf](https://download.inep.gov.br/educacao_superior/avaliacao_institucional/instrumentos/2017/IES_recredenciamento.pdf)

<sup>14</sup> Brasil, Lei 14.611 de 3 de julho de 2023. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm)

**3. As discussões advindas do âmbito educacional formam opiniões e legislações pátrias, à medida que as discussões sociais se ampliam. O melhor exemplo é a política de Gênero, cuja regulação iniciou-se pelo PPC.**

§ 4º O PPC deve prever ainda as formas de tratamento transversal dos conteúdos exigidos em diretrizes nacionais específicas, tais como as políticas de educação ambiental, de educação em direitos humanos, de educação para a terceira idade, de educação em políticas de gênero, de educação das relações étnico-raciais e histórias e culturas afrobrasileira, africana e indígena, entre outras.

A discussão da Política de Gênero já ultrapassou o âmbito da sala de aula e, após a Medida Provisória<sup>15</sup> que virou a Lei de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública.

**4. Considerando a matriz curricular e os instrumentos de avaliação, é interessante estruturar, cursos de extensão capazes de promover incentivo à atuação da comunidade acadêmica e técnica na contribuição ao enfrentamento das questões da sociedade brasileira, inclusive por meio do desenvolvimento econômico, social e cultural.<sup>16</sup> A capacitação de estudantes e futuros profissionais acerca do assédio, além de assinalar um item do PPC, contribui para a formação de cidadãos numa sociedade mais íntegra.**

<sup>15</sup> Brasil. Medida Provisória nº 1.140 de 27 de outubro de 2022. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1140.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1140.htm)

<sup>16</sup> Resolução CNE nº7 de 18 de dezembro de 2018. Disponível em [https://abmes.org.br/arquivos/legislacoes/Resol\\_7cne.pdf](https://abmes.org.br/arquivos/legislacoes/Resol_7cne.pdf)

# Considerações Finais

O assédio moral e sexual é considerado uma violação aos direitos humanos e não assegura a igualdade de oportunidades de trabalho, conforme visto. É necessário combater as práticas assediadoras e atuar na prevenção de forma a evitar ações ulteriores.

Portanto, as instituições devem adotar programas de prevenção e capacitação aos seus docentes, coordenadores e colaboradores, tendo em vista que já se trata de uma exigência legal (Lei 14.457/2022 e Lei 14.540/2023).

Para além do cumprimento legal, as IES podem adotar uma política institucional mais sólida ao inserir o tema do enfrentamento ao assédio moral e sexual nos códigos de conduta, regimentos internos e comitês de compliance, bem como realizarem ações de prevenção como contemplar a temática nos PPCs, considerando a matriz curricular e os instrumentos de avaliação, elaborar cursos de extensão e projetos de pesquisa capazes de promover incentivo à atuação da comunidade técnica e acadêmica.

As IES devem atuar no sentido conceder a formação necessária no âmbito educacional ao preparar o aluno não somente de forma técnica, mas desenvolver habilidades soft skills, ressaltando os valores éticos que são baluartes essenciais para qualquer carreira.

É de suma importância atuações conjuntas do governo, empresas e cidadãos no combate ao assédio. O governo, em seus diversos âmbitos, tem promovido ações e projetos sobre o tema como, por exemplo, as cartilhas da Controladoria Geral da União e do Conselho Nacional de Justiça no sentido de implementar as políticas de prevenção ao assédio e à discriminação.

# Considerações Finais

A ABMES, com intuito de apoiar as IES nesse âmbito, oferece vários cursos de capacitação, seminários, workshops, bem como consultorias jurídicas não somente no sentido de auxílio quanto à observância das exigências legais, mas na missão de combater esse mal, o qual causa danos à vítima e também afeta a imagem da instituição.

Ressalta-se que o tema não deve ser tratado de forma precípua ao cumprimento da legislação, mas, sobretudo, ao fato de que essa abordagem institucional está vinculada às principais agendas e demandas contemporâneas como a agenda ESG, a qual dispõe sobre responsabilidade, meio ambiente e governança, bem como a ideia de place to work que sinaliza a relevância do ambiente saudável de trabalho.



# Referências

Assédio sexual: o que é, quais são os seus direitos e como prevenir?

**<https://www.tst.jus.br/assedio-sexual>**

BITENCOURT, Cezar R. Tratado de direito penal: parte especial: crimes contra a dignidade sexual até crimes contra a fé pública (arts. 213 a 311-A). v.4. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553626706. Disponível em:

**<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553626706/>**. Acesso em: 10 jul. 2023.

Brasil, Lei 14.611 de 3 de julho de 2023. Disponível em:

**[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm)**

Brasil. Lei 14. 540 de 3 de abril de 2023. Disponível em:

**[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2023-2026/2023/Lei/L14540.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Lei/L14540.htm)**

Brasil. Medida Provisória nº 1.140 de 27 de outubro de 2022.

Disponível em: **[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1140.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1140.htm)**

Cartilha da campanha “Advocacia Sem Assédio” da OAB/DF

Cartilha de Orientações Sobre Assédio Sexual, Assédio Moral e Discriminação – TRF da 1ª Região

Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral “Pare e Repare, por um ambiente de trabalho – positivo”

Código Penal - **[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm)**

MEC - Governo Federal cria Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual nas escolas. Disponível em:

**PRIMEIRA TURMA DETRT14 n.222, de 01/12/2011 - 1/12/2011  
assédio sexual; chantagem;**

intimidação; ambiental; RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA RO 1063 RO XXXXX (TRT-14) DESEMBARGADOR ILSO ALVES PEQUENO JUNIOR apud EMI nº 00062/2022 MEC MMFDH

**[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Exm/Exm-MPv-1140-22.pdf](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Exm/Exm-MPv-1140-22.pdf)**

Resolução CNE nº7 de 18 de dezembro de 2018. Disponível em

**[https://abmes.org.br/arquivos/legislacoes/Resol\\_7cne.pdf](https://abmes.org.br/arquivos/legislacoes/Resol_7cne.pdf)**

REsp 1.759.135/SP, rel. Min. Sebastião Reis Júnior, rel. p/ acórdão Min. Rogerio Schietti Cruz, 6.ª Turma, j. 13.08.2019, noticiado no Informativo 658. -

**<https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/Informativo-de-Jurisprudencia-destaca-reconhecimento-de-crime-de-assedio-sexual-entre-professor-e-aluno.aspx>**

EMI nº 00062/2022 MEC MMFDH

**[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Exm/Exm-MPv-1140-22.pdf](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Exm/Exm-MPv-1140-22.pdf)**

Guia Lilás: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal

**<https://oabdf.org.br/noticias/oab-df-lanca-campanha-advocacia-sem-assedio/>**

**<https://portal.trf1.jus.br/sjpa/comunicacao-social/imprensa/noticias/justica-federal-da-1-regiao-ja-conta-com-cartilha-de-orientacoes-sobre-o-combate-ao-assedio-sexual-assedio-moral-e-discriminacao.htm>**

**[https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia\\_para\\_prevencao\\_assedio.pdf](https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf)**

<https://www.gov.br/mec/pt-br/assuntos/noticias/governo-federal-cria-programa-de-prevencao-e-combate-ao-assedio-sexual-nas-escolas>  
<https://www.tst.jus.br/-/tst-lanca-cartilha-sobre-prevencao-ao-assedio-sexual-e-moral-no-ambiente-de-trabalho>

Instrumento de Avaliação de Cursos de Graduação Presencial e a Distância. Sistema nacional de Avaliação da Educação Superior – SINAES. Disponível em:

[https://download.inep.gov.br/educacao\\_superior/avaliacao\\_institucional/instrumentos/2017/IES\\_recredenciamento.pdf](https://download.inep.gov.br/educacao_superior/avaliacao_institucional/instrumentos/2017/IES_recredenciamento.pdf)

MEC - Governo Federal cria Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual nas escolas. Disponível em: **PRIMEIRA TURMA DETRT14 n.222, de 01/12/2011 - 1/12/2011 assédio sexual; chantagem;**

intimidação; ambiental; RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA RO 1063 RO XXXXX (TRT-14) DESEMBARGADOR ILSO ALVES PEQUENO JUNIOR apud EMI nº 00062/2022 MEC MMFDH

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Exm/Exm-MPv-1140-22.pdf](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Exm/Exm-MPv-1140-22.pdf)

Associação Brasileira de Mantenedoras de Ensino Superior  
SHN Quadra 01, Bloco F, Entrada A, Conjunto A, 9º andar - Edifício Vision Work & Live, Asa Norte – Brasília/DF CEP: 70.701-060  
Telefone: (61) 3961-9832 - E-mail: abmes@abmes.org.br - Website:  
[www.abmes.org.br](http://www.abmes.org.br)

Resolução CNE nº7 de 18 de dezembro de 2018. Disponível em  
[https://abmes.org.br/arquivos/legislacoes/Resol\\_7cne.pdf](https://abmes.org.br/arquivos/legislacoes/Resol_7cne.pdf)

REsp 1.759.135/SP, rel. Min. Sebastião Reis Júnior, rel. p/ acórdão Min. Rogério Schietti Cruz, 6.ª Turma, j. 13.08.2019, noticiado no Informativo 658. <https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/Informativo-de-Jurisprudencia-destaca-reconhecimento-de-crime-de-assedio-sexual-entre-professor-e-aluno.aspx>