

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE
FACULDADE DE DIREITO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO CONSTITUCIONAL
LETÍCIA JORGE TEIXEIRA SOUTO MAIOR BORGES

ASSÉDIO SEXUAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL BRASILEIRA:
ESTUDO DE CASO SOBRE A MARINHA DO BRASIL

Niterói

2025

LETÍCIA JORGE TEIXEIRA SOUTO MAIOR BORGES

**ASSÉDIO SEXUAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL BRASILEIRA:
ESTUDO DE CASO SOBRE A MARINHA DO BRASIL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito Constitucional, da Universidade Federal Fluminense, como requisito para obtenção do grau de Mestre em Direito Constitucional.

Orientador: Prof. Dr. André Saddy

Niterói

2025

Borges, Leticia Jorge Teixeira Souto Maior
Assédio sexual na administração pública federal brasileira:
Estudo de caso sobre a Marinha do Brasil / Leticia Jorge Teixeira Souto
Maior Borges. – 2025. 146 f.

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal Fluminense.
Faculdade de Direito, Niterói, 2025.

1. Assédio Sexual 2. Forças Armadas 3. Marinha do Brasil. 4.
Violência Sexual 5. Mulheres

I. Título

LETÍCIA JORGE TEIXEIRA SOUTO MAIOR BORGES

**ASSÉDIO SEXUAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL BRASILEIRA:
ESTUDO DE CASO SOBRE A MARINHA DO BRASIL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito Constitucional, da Universidade Federal Fluminense como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito Constitucional.

Aprovação em: 30 de maio de 2025

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. André Saddy (Orientador)

Universidade Federal Fluminense

Prof. Dra. Fernanda Almeida

Universidade Federal Fluminense

Prof. Dr. Paulo Corval

Universidade Federal Fluminense

Prof. Dr. Rodrigo Chauvet

Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro

AGRADECIMENTOS

Agradeço com alegria e prazer:

A Deus, pois tudo posso naquele que me fortalece.

Aos meus pais, Beth e Júlio, pela minha vida e por tudo que sou. Sem o dom da vida, não estaria aqui. Minha gratidão e amor são eternos.

Ao meu marido, Paulo, agradeço por sua inabalável crença em minhas possibilidades.

Aos meus filhos, Gabriel e Marina, sol e luz do meu viver. Gratidão por me proporcionarem viver um amor incondicional, inexplicável e infinito.

À minha família – irmãos, sogra, sogro (in memoriam), cunhados, cunhadas, sobrinhas e sobrinhos – todos vocês fazem parte da minha história e são um pouquinho desse projeto.

À Marinha do Brasil, pela oportunidade e confiança na minha pesquisa; em especial, às pessoas do CMG (RM-1) Amaral, CMG (RM-1) Pires, CMG (RM-1) Michael Bilac, CF (T) Angélica e CT (T) Fabíola.

À Luiza Castro, por me encorajar a seguir por esse caminho.

Ao professor André Saddy, pelas orientações e trocas.

Ao CMG (EN RM-1) Auro, sempre disposto a me ajudar na pesquisa bibliográfica.

A todos que contribuíram nessa jornada.

A única busca, a tentativa que vale a pena, consiste em percorrer e perscrutar o caminho do coração. Tendo coração, qualquer caminho deve ser percorrido. Este é o único desafio que realmente importa e compensa as penas do percurso. Caminho do coração implica fidelidade à vocação, ao apelo que convoca todo um projeto de existência. Mas a alternativa do descaminho não pode ser descartada. Nem será o caminho do coração necessariamente tranquilo. É apenas desejável que assim o seja.

José Souto Maior Borges

“O caminho do coração - Em tempo de busca”, Ciência Feliz, 3a edição, p. 58, Quartier Latin, São Paulo, 2007.

RESUMO

A pesquisa se propõe a apresentar como o assédio sexual é tratado pela Administração Pública Federal Brasileira, e como a Marinha do Brasil, vem normatizando e apurando essa conduta que contraria os preceitos morais e éticos do militarismo. Nesse sentido, a pesquisa parte do conceito de assédio, seu contexto histórico, a distinção entre o assédio moral e o sexual, os tipos e as características de cada uma dessas modalidades. Em seguida, apresenta um panorama sobre o tema na França, em Portugal, na Alemanha e nos Estados Unidos e como a realidade social e cultural de cada um desses ordenamentos influenciou a evolução legislativa que o Brasil vem vivenciando nos últimos anos. Nesse contexto, serão apresentadas as iniciativas da Administração Pública Federal para normatizar e combater o assédio, a partir da Lei nº 14.540/23, que institui uma política pública mais ampla, voltada ao combate e prevenção, não apenas do assédio sexual, mas da violência sexual e dos crimes contra a dignidade sexual pela administração pública direta e indireta, em âmbito federal, estadual, distrital e municipal. Os dados demonstram que esse tipo de violência ocorre, majoritariamente, contra as mulheres e causa consequências de natureza física e psicológica. A última parte do trabalho aborda o assunto nas fileiras da Marinha do Brasil e como a justiça especializada vem decidindo, a partir da Lei nº 13.419/2017, que ampliou a sua competência. Além da revisão bibliográfica, análise documental e jurisprudencial, foram adotados como fontes primárias, os trabalhos acadêmicos e artigos científicos que versam sobre o tema, e como fontes secundárias pesquisas, dados estatísticos, relatórios e informações de sites governamentais. Pretende-se, com a análise do tema, fomentar a sua discussão no âmbito da caserna, promover uma reflexão sobre como a administração militar pode aperfeiçoar suas medidas de combate e prevenção e incentivar a capacitação dos membros da instituição para reconhecer, investigar e reprimir esse tipo de conduta que a todos prejudica, dentro e fora da Instituição.

Palavras-chave: assédio sexual; militar; Administração Pública federal; Marinha do Brasil; Forças Armadas.

ABSTRACT

The research aims to present how sexual harassment is treated by the Brazilian Federal Public Administration, and as the Brazilian Navy, has been standardizing and investigating this conduct that contradicts the moral and ethical precepts of militarism. In this sense, research starts from the concept of harassment, its historical context, the distinction between bullying and sexual harassment, the types, and characteristics of each of these modalities. Then presents an overview of the theme in France, Portugal, Germany and the United States and how the social and cultural reality of each of these ordinances influenced the legislative evolution that Brazil has been experiencing in recent years. In this context, the initiatives of the Federal Public Administration will be presented to standardize and combat harassment, from Law No. 14.540/23, which establishes a broader public policy, focused on combat and prevention, not only sexual harassment, but sexual violence and crimes against sexual dignity by direct and indirect public administration, at federal, state and municipal levels. The data show that this type of violence occurs, mostly, against women and causes consequences of a physical and psychological nature. The last part of the work addresses the subject in the ranks of the Brazilian Navy and how the specialized justice has been deciding, since the Law nº. 13.419/2017, which expanded its competence. In addition to the bibliographic review, documentary and jurisprudential analysis, the primary sources adopted were the academic works and scientific articles that deal with the subject and as secondary sources, the researches, statistical data, reports and information from government websites. The analysis intend to foster the discussion of the theme within the barracks, to promote a reflection on how the military administration can improve their combat and prevention measures and encourage the training of members of the institution to recognize, investigate and repress this type of conduct that harms everyone, inside and outside the Navy

Keywords: sexual harassment; military; federal Public Administration; Brazilian Navy; Armed Forces.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Régua da violência.....	66
Figura 2 - Visível e Invisível: a vitimização de mulheres no Brasil – 1ª edição – 2017.....	81
Figura 3 - Visível e Invisível: a vitimização de mulheres no Brasil – 2ª edição – 2019.....	82
Figura 4 - Visível e Invisível: a vitimização de mulheres no Brasil – 3ª edição – 2021.....	83
Figura 5 - Visível e Invisível: a vitimização de mulheres no Brasil – 3ª edição – 2023.....	84
Figura 6 - Rosa das Virtudes.....	89
Figura 7 - Busca <i>site</i> TJRJ.....	97
Figura 8 - Busca <i>site</i> TJRJ.....	97
Figura 9 - Busca <i>site</i> STM.....	101
Figura 10 - Gráfico Processo por Força Armada.....	102
Figura 11 - Tipo de ações propostas em percentual.....	103
Figura 12 - Posto dos Acusados Assédio Sexual.....	104
Figura 13 - Gráfico Sofreu assédio, por instituição.....	107
Figura 14 - Posição da pessoa que cometeu assédio.....	108
Figura 15 - Razões para não denunciar assédio.....	109
Figura 16 - Consequência das denúncias de assédio.....	109
Figura 17 - Tabela CPesFN sobre crimes sexuais.....	119
Figura 18 - Tabela de Crimes Sexuais DPM.....	120
Figura 19 - Gráfico IPM x Tipo de sanção.....	121

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Dados Assédio CPesFN.....	113
Tabela 2 - Dados Crimes Sexuais 2008 -2018.....	114
Tabela 3 - Pedidos de Acesso à Informação solicitado à Marinha sobre assédio sexual.....	117

LISTA DE ABREVIACÕES E SIGLAS

AGU	Advocacia-Geral da União
CA	Corpo da Armada
CFN	Corpo de Fuzileiros Navais
CIM	Corpo de Intendentes da Marinha
CAFRM	Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha
CC	Código Civil
CES	Centro Estudos Sociais
CEDAW	Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio
CF	Constituição Federal
CGU	Controladoria-Geral da União
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CMAR	Comando da Marinha do Brasil
CN	Colégio Naval
CNMP	Conselho Nacional do Ministério Público
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CNPI	Conselho Nacional de Políticas Indígenas
CP	Código Penal
CPesFN	Comando do Pessoal de Fuzileiro Naval
CPM	Código Penal Militar
CPPM	Código de Processo Penal Militar
DPM	Diretoria Pessoal da Marinha
DPMM	Diretoria de Pessoal Militar da Marinha
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
EAMSC	Escola de Aprendizes-Marinheiros de Santa Catarina
EB	Exército Brasileiro
EEOC	Comissão de Igualdade e de Oportunidade de Emprego dos Estados Unidos
FAB	Força Aérea Brasileira
IPM	Inquérito Penal Militar

JF	Justiça Federal
JMU	Justiça Militar da União
LIA	Lei de Acesso à Informação
MB	Marinha Brasileira
MCID	Ministério das Cidades
MD	Ministério da Defesa
MDA	Ministério do Desenvolvimento Agrário e Agricultura Familiar
MDIC	Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços
MEC	Ministério da Educação
MEsp	Ministério do Esporte
MF	Ministério da Fazenda
MGI	Ministério da Gestão da Inovação em Serviços Públicos
MinC	Ministério da Cultura
MMA	Ministério do Meio Ambiente e Mudança do Clima
MP	Medida Provisória
MPor	Ministério de Portos e Aeroportos
MRE	Ministério das Relações Exteriores
OAB	Ordem dos Advogados do Brasil
OEA	Organização dos Estados Americanos
OES	Órgãos de Execução do Serviço de Assistência Social ao Pessoal da Marinha
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OGU	Ouvidoria-Geral da União
ONU	Organização das Nações Unidas
PFPEAD	Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação
PPGDC	Programa de Pós-Graduação em Direito Constitucional
PSPEADTur	Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação do Ministério do Turismo
QAFO	Quadro Auxiliar Feminino de Oficiais
QAFP	Quadro Auxiliar Feminino de Praças
RCCM-MB	Regras De Conduta e Convivência Entre Militares Da Marinha
SISCOR	Sistema de Correição do Poder Executivo Federal

SO	Suboficial
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
UFF	Universidade Federal Fluminense

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	15
2	O FENÔMENO DO ASSÉDIO.....	18
2.1	O QUE É ASSÉDIO?.....	18
2.1.1	Classificações sobre assédio.....	19
2.1.2	O assédio moral.....	21
2.1.3	Assédio sexual.....	41
3	ASSÉDIO SEXUAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL.....	50
3.1	BREVE PANORAMA SOBRE A LEGISLAÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL NA FRANÇA, PORTUGAL, ALEMANHA E ESTADOS UNIDOS.....	50
3.2	O TRATAMENTO DO ASSÉDIO SEXUAL NA LEGISLAÇÃO PÁTRIA.....	54
3.3	O ASSÉDIO SEXUAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL.....	62
3.4	INICIATIVAS DOS ÓRGÃOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL PARA PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO SEXUAL.....	67
3.5	DADOS DE RELATÓRIOS OFICIAIS SOBRE O ASSÉDIO SEXUAL NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL.....	79
4	ESTUDO DE CASO: O ASSÉDIO SEXUAL NO ÂMBITO DA MARINHA DO BRASIL.....	87
4.1	A CULTURA ORGANIZACIONAL DA MARINHA DO BRASIL.....	87
4.2	PERSPECTIVA DE GÊNERO: AS MULHERES NA MARINHA.....	91
4.3	O TRATAMENTO JURISPRUDENCIAL DO ASSÉDIO SEXUAL PELA JUSTIÇA ESTADUAL DO RIO DE JANEIRO, ESPÍRITO SANTO E MINAS GERAIS E SÃO PAULO, NO ÂMBITO DA MARINHA DO BRASIL, ANTES DA LEI N.º 13.419/2017.....	94
4.4	O TRATAMENTO JURISPRUDENCIAL DO ASSÉDIO SEXUAL PELA JUSTIÇA MILITAR DA UNIÃO, NO ÂMBITO DA MARINHA DO BRASIL, A PARTIR DA PUBLICAÇÃO DA LEI N.º 13.419/2017.....	98

4.5	O ASSÉDIO SEXUAL NA MARINHA DO BRASIL: PANORAMA, DADOS E ESTATÍSTICA.....	104
4.5.1	Panorama Geral do Assédio Sexual nas Forças Armadas: Pesquisa assédio sexual nas instituições de segurança pública e nas forças armadas: campanha nacional das 10 medidas contra o assédio sexual.....	105
4.5.2	Dados da Marinha do Brasil.....	110
4.6	MEDIDAS DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL NA MARINHA.....	123
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	130
	REFERÊNCIAS.....	134

1 INTRODUÇÃO

O objeto de pesquisa, em determinadas ocasiões, permeia a trajetória da pesquisadora de uma maneira única e um tanto particular... No caso dessa pesquisa o tema foi decidido após algumas mudanças e ajustes de rumo, faltando apenas 06 meses para essa entrega final. O desafio era enorme... mas buscou-se encarar os contratempos e adversidades da melhor maneira possível. Dentro do contexto apresentado com o tempo que restava, não foi possível fazer tudo que houvera sido imaginado... Apesar da tradição científica de busca pela neutralidade e objetividade, de algum forma o tema, tocava a autora pessoalmente.

Ao longo desse (curto) processo buscou-se examinar de que maneira o crime de assédio sexual é abordado no âmbito da Marinha do Brasil, instituição da qual a pesquisadora faz parte desde 2008 e que proporcionou, após 20 anos, a volta aos mesmos (literalmente) bancos da Faculdade de Direito da Universidade Federal Fluminense. O Mestrado me fez ler, ouvir e debater temas e ideias que passavam distantes da minha vivência profissional. E como se diz na Marinha do Brasil: “mar calmo não fazem bom marinheiro...” os desafios, ao longo desses dois anos, foram inúmeros.

Assim, o escopo deste trabalho centra-se no assédio sexual, classificado como um crime militar por extensão nos termos do artigo 216-A do Código Penal Brasileiro, com pena de detenção de um a dois anos para seus autores. A investigação¹ buscou dados, pesquisas, relatórios e estudos referentes ao assédio sexual na Administração Pública Federal e na Marinha do Brasil, considerando as particularidades desse regime jurídico, cuja estrutura é regida por princípios e disposições específicas que não possuem equivalentes nas organizações civis. Nesse ponto é importante ressaltar que a disciplina militar constitui o conjunto de normas e regulamentos estabelecidos nos Estatutos Militares e em regulamentos internos de cada Força, cuja compreensão é de conhecimento de todos os militares. Associada à hierarquia militar, essa disciplina compõe a estrutura fundamental da vida militar, distinguindo o militar do civil tanto em sua conduta pessoal quanto no ambiente da caserna. Todavia, atitudes que vão além dos limites da disciplina militar, especialmente aquelas que geram constrangimento, devem ser avaliadas e combatidas, em qualquer ambiente.

¹ MARIA CECÍLIA DE SOUZA MINAYO (MINAYO, Maria Cecília de Souza. (Org.). Pesquisa social: teoria, método e criatividade. 11. ed. rev. atual. Petrópolis: Vozes, 1993. p. 25-26) ensina que: “a pesquisa é um labor artesanal, que se não- prescinde da criatividade, se realiza fundamentalmente por uma linguagem fundada em conceitos, proposições, métodos e técnicas, linguagem esta que se constrói com um ritmo próprio e particular. A esse ritmo denominamos ciclo da pesquisa, ou seja, um processo de trabalho em espiral que começa com um problema ou pergunta e termina com um produto provisório capaz de dar origem a novas interrogações”.

Ao abordar o fenômeno do assédio sexual em um ambiente de pesquisa científica pretende-se colaborar com a discussão de questões e procedimentos relacionados ao tema, promover descobertas que auxiliem no debate sobre novos rumos, encorajando os indivíduos envolvidos nessa problemática a pensarem ações e soluções para auxiliar na transformação dessa desagradável realidade social.

A metodologia utilizada foi a revisão bibliográfica doutrinária, utilizando como fontes principais algum material correlato já elaborado, tais como livros doutrinários, trabalhos acadêmicos e artigos científicos que versam sobre assédios sexual e militarismo. Foi realizada ainda uma análise documental de outras pesquisas, dados, relatórios e informações disponibilizadas em sites governamentais e legislação correlata sobre o tema. Ademais, foi realizada uma pesquisa empírica com coleta de dados, por meio de um questionário enviado para Marinha do Brasil, como também, executada busca avançada do site do Superior Tribunal Militar usando o termo “assédio sexual” para identificar a quantidade de processos judiciais envolvendo a temática com o objetivo de compreender e explicar os fenômenos do mundo real.

Desta forma, a pesquisa foi estruturada em 3 capítulos, além da introdução e das considerações finais. O primeiro capítulo trata do fenômeno do assédio e apresenta os conceitos básicos e classificações do fenômeno do assédio, a dicotomia entre o assédio moral e o assédio sexual, seus tipos e características.

No capítulo seguinte será apresentado um panorama do assédio sexual na Administração Pública Federal Brasileira, começando por um breve apanhado de como a legislação nacional trata o tema e como esse assunto tem sido pauta de produção legislativa nos últimos 7 anos, com diversos marcos importantes para a prevenção e o combate do assédio sexual e outros tipos de violências sexuais. Porém, antes de adentrar no tratamento da legislação nacional, apresentaremos uma breve visão o assédio sexual no direito comparado, em especial, na França, Portugal, Alemanha e Estados Unidos, considerando as peculiaridades, a diversidade cultural e social de cada um desses países.

Quando se trata da legislação nacional, é importante destacar a Lei nº 14.540/2023, que posicionou a cidadania como elemento central das políticas públicas no Brasil. A referida lei buscando o aprimoramento da prevenção e do combate ao assédio e à discriminação instituiu o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual, à Violência Sexual e aos demais Crimes contra a Dignidade Sexual, no âmbito da administração pública direta e indireta, em âmbito federal, estadual, distrital e municipal. Como se verá a seguir, a norma busca dar efetividade ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana consagrado

na chamada Constituição "cidadã", com intuito de garantir a proteção adequada aos grupos mais vulneráveis da sociedade, assegurando, especialmente, por meio do artigo 5º a igualdade de todos perante a lei e a inviolabilidade dos direitos à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

Buscando analisar a efetividade do Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual foram investigadas as iniciativas da Administração Pública Federal. Para tanto, foi realizado um levantamento no sítio oficial do governo executivo federal (GOV.BR²) utilizando o termo “cartilha assédio sexual” no item “o que você procura” da página principal de cada um dos ministérios e secretarias especiais do governo federal.

No capítulo três, por sua vez, abordaremos o assédio sexual no âmbito da Marinha do Brasil, partindo da perspectiva da cultura organizacional da instituição, e como a entrada das mulheres na Força, após 45 anos da criação do Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha, trouxe uma série de questões decorrentes desse (novo?) cenário. Além disso, serão apresentados dados e informações fornecidas pela Força em resposta a um questionário da pesquisa. Esse capítulo também vai abordar como o assédio sexual é tratado em sede judicial, especialmente, pela Justiça especializada (Justiça Militar da União), a partir do advento da Lei nº 13.419/2017, que modificou a competência de processamento e julgamento do crime de assédio sexual.

Nas considerações finais serão apresentadas algumas conclusões e reflexões sobre a prevenção e o combate ao assédio sexual na Marinha. Pretende-se, assim, formular propostas que possam efetivamente contribuir para o aprimoramento das medidas de prevenção e o enfrentamento do assédio sexual e avaliar as possíveis repercussões e consequências desse comportamento no seio da instituição. Desejo, assim que esse trabalho conduza os leitores a “bons ventos e mares tranquilos”, na certeza que a Marinha tem feito a sua parte no combate ao assédio sexual.

² BRASIL. **Órgãos do Governo**. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/orgaos-do-governo>. Acesso em: 13 mar. 2025.

2 O FENÔMENO DO ASSÉDIO

2.1 O QUE É ASSÉDIO?

Para tratar e compreender o fenômeno do assédio sexual no âmbito da Marinha do Brasil, optou-se por iniciar a investigação pela origem etimológica da palavra assédio, a fim de contextualizar esse fenômeno que não é novo. Durante a realização dessa pesquisa, percebeu-se que o tema ainda é tratado como tabu, tanto pela sociedade civil, como no ambiente militar.

O dicionário Houaiss on line³ ensina que o vocábulo “assédio” remonta sua origem de forma controvertida da derivação dos termos latinos “*absedius*”⁴ ou “*odsidium*”⁵, tendo ingressado na língua portuguesa pelo idioma italiano (*assedio*), na acepção conhecida e utilizada atualmente derivada do “*obsidēre*” no sentido de: “pôr-se diante”, “opor-se”, “não se afastar de”⁶.

Em consulta ao dicionário Houaiss Uol⁷, observamos os seguintes significados:

Assédio: substantivo masculino.

Operação militar, ou mesmo conjunto de sinais ao redor ou em frente a um local determinado, estabelecendo um cerco com a finalidade de exercer o domínio. No sentido figurado: insistência impertinente, perseguição, sugestão ou pretensão constantes em relação a alguém.

Extrai-se que o termo “assédio” também tem a sua origem relacionada com cercos militares de cidades e fortalezas, remetendo a uma ideia de poder, dominação e arbitrariedade, havendo, portanto, correlação entre o conceito jurídico e os contextos sociais e textuais em que estão inseridos. Tanto é assim que a palavra “assédio” passou a ser utilizada para descrever situações cotidianas relacionadas a perseguições, insistência e impertinência.

No artigo “a gênese do assédio: uma análise histórico social”⁸, os autores apresentam uma abordagem histórica desse fenômeno e revelam a ideia de que o assédio se manifesta em

³HOUAIS UOL. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa.** Disponível em: https://houaiss.uol.com.br/houaillon/apps/uol_www/v7-0/html/index.php#4. Acesso em: 15 jan. 2025.

⁴ No sentido de 'assento, lugar' (*ibid.*).

⁵ No sentido de 'cerco, cilada, assédio' (*ibid.*).

⁶ *Ibid.*

⁷ *Ibid.*

⁸ SOUZA, Terezinha Martins dos Santos; DUCATTI, Ivan. A gênese do assédio: uma análise histórico-social. **Revista em Pauta: teoria social e realidade contemporânea**, [s. l.], v. 11, n. 32 p. 151-172, 2014. DOI: <https://doi.10.12957/rep.2013.10160>. Disponível em: <https://www.epublicacoes.uerj.br/revistaempauta/article/view/10160>. Acesso em: 23 dez. 2024.

razão de construções históricas e sociais relacionadas às transformações nas relações produtivas e na gestão do trabalho. Considerando esse contexto histórico, os autores evidenciam que as emoções e subjetividades dos trabalhadores são talhadas de acordo com as exigências do capital, em cada período histórico, demonstrando que a violência e a coerção eram empregadas de forma notória nas formas de trabalho anteriores ao advento do capitalismo. Ainda explicam que com o estabelecimento do capitalismo, a adoção dos modelos de trabalho baseados no “taylorismo/fordismo” passou a incluir dispositivos de controle interno e manipulação das emoções dos trabalhadores.

Nos dias de hoje, quando falamos em assédio, estamos tratando do gênero, em que são espécies: o assédio moral e o assédio sexual. O assédio moral, por sua vez, é classificado, em diversas cartilhas de prevenção⁹ em: assédio vertical descendente, assédio vertical ascendente, assédio horizontal e o assédio moral organizacional. Já o assédio sexual, pode decorrer de chantagem, intimidação ou de assédio sexual físico.

Logo de início, já é possível perceber¹⁰ que é necessário combater esse tipo de prática nefasta que viola a dignidade da pessoa humana, o bem-estar do indivíduo na esfera mais completa do ser e os direitos fundamentais ao trabalho e à saúde.

2.1.1 Classificações sobre assédio

Quando tratamos de assédio moral e sexual algumas classificações sobre suas formas de manifestação são apresentadas em cartilhas informativas de órgão e empresas, que tem como objetivo simplificar a linguagem e trazer entendimento sobre o tema sensível, fazendo com que as vítimas tenham capacidade de identificar a situação de violência a que, eventualmente, possam estar sujeitas.

Nessa seara, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) expediu em 2021, após a aprovação da Resolução nº 351/2020¹¹, que institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Âmbito do Poder Judiciário, a

⁹ Como, por exemplo: PERNAMBUCO. Tribunal Regional do Trabalho - 6ª Região – Pernambuco. **Cartilha sobre as diversas formas de assédio Pernambuco: TRT 6ª Região, 2023.** Disponível em: <https://www.trt6.jus.br/portal/noticias/2023/06/06/trt-6-lanca-cartilha-sobre-diversas-formas-de-assedio>. Acesso em: 17 out. 2024; CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual: previna-se.** Brasília: CNMP, 2016. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/todas-as-noticias/13591-em-pauta-74-das-mulheres-das-instituicoes-de-seguranca-publica-e-forcas-armadas-ouvidas-em-pesquisa-ja-sofreram-assedio-sexual-mostra-debate-no-programa>. Acesso em: 17 out. 2024.

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoas/politica-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-moral-do-assedio-sexual-e-da-discriminacao/>. Acesso em: 28 jan. 2025.

cartilha¹² que classifica o assédio de formas ainda mais diversas: assédio moral, assédio sexual, assédio sexual por chantagem ou vertical, assédio sexual por intimidação ou ambiental, discriminação ou preconceito.

Seguindo a mesma linha, a cartilha¹³ denominada “Conhecendo a prevenção e o combate ao assédio e à discriminação na JMU” nos ensina sobre assédio moral que:

Numa perspectiva geral, o assédio moral pode ser dividido em dois grandes grupos: o assédio moral interpessoal e o assédio institucional.

Já o cyberbullying é um instrumento específico de prática de assédio em qualquer um dos grupos mencionados. Nesse sentido, o assédio moral pode ser praticado de forma:

VERTICAL

Descendente (assédio praticado por superior hierárquico);

Ascendente (assédio praticado por subordinado).

HORIZONTAL (COLATERAL)

Relações de trabalho sem distinção hierárquica, ou seja, entre colegas de trabalho sem relação de subordinação;

MISTO

Consiste na cumulação do assédio moral vertical e horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho com os quais não mantém relação de subordinação.

ENVOLVENDO TERCEIROS

Ocorre quando vítimas ou assediadores não estão direta ou indiretamente inseridos no contexto laboral da empresa. Geralmente são usuários de serviços ou clientes. Observe-se que, para que o assédio moral esteja caracterizado, também é obrigatório que se cumpram todos os requisitos fundamentais.

INSTITUCIONAL, ORGANIZACIONAL ou ASSÉDIO MORAL COLETIVO

CYBERBULLYING OU ASSÉDIO MORAL VIRTUAL

E, ainda, sobre o assédio sexual:

Assédio por Intimidação: Assédio sexual ambiental, por meio do qual o assediador busca criar condições de trabalho inaceitáveis, num processo intimidatório de hostilização;

Assédio por Chantagem: Assédio sexual *quid pro quo* – isto por aquilo – ou seja, a oferta de vantagens no ambiente de trabalho por atitudes de cunho sexual.

Por sua vez, a cartilha¹⁴ sobre as diversas formas de assédio do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região – Pernambuco (TRT-6ª Região), apresenta outras classificações, tais como: assédio moral vertical, seja ele descendente ou ascendente; assédio moral horizontal ou

¹² *Ibid.*

¹³ BRASIL. Supremo Tribunal Militar. Disponível em: https://www.stm.jus.br/images/JMU/assedio/cartilha_assedio_v10.pdf. Acesso em: 28 jan.2025.

¹⁴ PERNAMBUCO. Tribunal Regional do Trabalho - 6ª Região – Pernambuco. **Cartilha sobre as diversas formas de assédio Pernambuco: TRT 6ª Região, 2023.** Disponível em: <https://www.trt6.jus.br/portal/noticias/2023/06/06/trt-6-lanca-cartilha-sobre-diversas-formas-de-assedio>. Acesso em: 17 out. 2024.

"bullying" hexagonal; assédio moral misto ou "bullying" misto; assédio moral organizacional; assédio eleitoral e assédio sexual.

Já o Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) foi uma das instituições precursoras na edição de cartilha sobre assédio moral e sexual, e no ano de 2016, lançou: Assédio moral e sexual: previna-se¹⁵ em que apresenta a seguinte classificação para assédio moral vertical descendente; vertical ascendente; horizontal; misto: horizontal e vertical. No que tange ao assédio sexual, a cartilha o classifica em: assédio sexual por intimidação ou assédio sexual por chantagem. Recentemente, em agosto de 2024, o Ministério Público Militar (MPM) publicou uma nova cartilha informativa¹⁶ denominada "Assédio moral, sexual e discriminação", que também trata do assunto e expõe a mesma classificação.

Nesse cenário, oportuno trazer à baila a cartilha informativa do Ministério do Desenvolvimento Regional (MDR)¹⁷ que revela dois tipos de assédio sexual: assédio sexual por chantagem (assédio vertical) ou assédio sexual por intimidação ou ambiental.

Cabe destacar ainda que há inúmeras outras cartilhas explicativas de outros órgãos do Poder Executivo, Legislativo e Judiciário que tratam sobre o tema. No segundo capítulo será apresentado um levantamento das cartilhas informativas sobre assédio sexual no âmbito do Poder Executivo Federal, especificamente, dos Ministérios e Secretarias. Como regra, essas cartilhas são elaboradas com o intuito de disseminar conhecimento com uma linguagem, clara e direta e de tornar a identificação de uma situação de assédio sexual mais simples para o público em geral, orientando sobre as formas de se buscar ajuda e assegurar que todos compreendam o que caracteriza o assédio e que esse tipo de comportamento é inaceitável, já que a administração pública deve pautar seu agir e de seus servidores sob os princípios da igualdade, da dignidade da pessoa humana, da proibição de todas as formas de discriminação, da valorização social do trabalho, da segurança no trabalho e do direito à saúde (mental e física).

¹⁵ CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio Moral e Sexual**. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/2016/assedio-moral-e-sexual.pdf>. Acesso em: 17 out. 2024.

¹⁶ BRASIL. Ministério Público Militar. **Cartilha Assédio**. Disponível em: <https://www.mpm.mp.br/wp-content/uploads/sites/5/2024/09/cartilha-assedio.pdf>. Acesso em: 26 jan. 2025.

¹⁷ BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Regional (MDR). **Cartilha Informativa sobre Assédio Sexual**. Disponível em: https://www.gov.br/mdr/ptbr/acessoainformacao/governanca/programaintegridade/campanhas/Cartilha_Informativa_sobre_Assedio_Sexual.pdf. Acesso em: 17 dez. 2024.

2.1.2 O assédio moral

Para introduzir o tema do assédio sexual, abordaremos o assédio moral, os tipos (assédio moral vertical descendente e ascendente, o assédio moral horizontal e o assédio moral institucional, organizacional ou coletivo) e suas principais características.

Quando falamos de assédio moral¹⁸ estamos diante de um processo multifatorial, que acontece no Brasil e no mundo, nos ambientes organizacionais do meio corporativo ou da administração pública, diretamente relacionado com as atividades e relações laborais¹⁹.

Fazendo uma análise histórica²⁰, pode-se dizer que, mundialmente, a revolução industrial e a criação do capitalismo, na época, proporcionaram ao mundo um salto de desenvolvimento tecnológico, com advento das indústrias e meios de automação que deram origem a esse tipo de abordagem violenta e transformaram os meios produtivos. Nessa nova dinâmica, muitas vezes, os trabalhadores eram submetidos a jornadas intensas de trabalho e tratados com hostilidade pelos seus empregadores.

No Brasil, em razão da colonização portuguesa, os povos nativos passam a ser dominados e subjugados (juntamente com os povos africanos trazidos em navios negreiros em condições humanas degradantes para servir de mão de obra). Na época, esses homens e mulheres indígenas e africanos foram escravizados e forçados a trabalhar em condições extremamente difíceis, sofrendo um intenso terror psicológico sendo, ainda, vistos como propriedades “privada” de seus senhores, que poderiam ser comercializados ou transferidos como mercadorias.

Foi nesse contexto histórico que o assédio moral nasce, ainda que não devidamente identificado e nomeado e o trabalho passa a ser associado a sacrifício e tortura.

A despeito de todo esse cenário, as primeiras pesquisas sobre o assédio moral só passaram a ser realizadas pelo zoólogo, etólogo e ornitólogo austríaco Konrad Lorenz²¹, a partir do estudo comparado do comportamento animal. O estudioso austríaco foi precursor

¹⁸ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Trad.: Rejane Janowitzer. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2006; FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russell Editores. 2004; FERRAZ, Renato, **Assédio Moral no Serviço Público - Violação da Dignidade Humana**. 2014. E-book. ISBN-13: 978-8591695539; CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 7 ed. Niterói: Impetus, 2012; SOBOLL, Lis Andrea. **Assédio moral-organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Ed. Casa do Psicólogo, 2008.

¹⁹ FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russell Editores. 2004. Pp. 37-39

²⁰ MELO, Raul Henrique Beserra Melo; ISAIÁS, Stéfani Linhares Isaiás; MELO, Ruana Bezerra Melo. **A evolução histórica do assédio moral nas relações de trabalho no Brasil e no mundo**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/57476/a-evolucao-historica-do-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho-no-brasil-e-no-mundo>. Acesso em: 30 jan.2025.

²¹ LORENZ, Konrad. **Os fundamentos da Etologia**. São Paulo. Editora Unesp, 2004.

no assunto, tendo sistematizado e apresentado uma introdução geral ao estudo do fenômeno e à noção de “mobbing²²”.

Na década de 60, o médico Peter-Paul Heinemann²³, pioneiro em descrever condutas agressivas no ambiente escolar (bullying escolar) pesquisava o comportamento de grupo de crianças nas escolas e percebeu que os resultados da sua pesquisa se relacionavam com as pesquisas de Konrad Lorenz na biologia.

Nos anos 80, a partir dessas pesquisas, o psicólogo alemão Heinz Leymann²⁴, um dos pioneiros nas pesquisas do fenômeno, percebeu que esse tipo de comportamento caracterizado por uma conduta traiçoeira, se repetia, também, em ambiente profissional, causando o isolamento social da vítima e gerando uma série de consequências devastadoras na sua esfera físicas e mental. Para ele, o assédio moral consiste em “uma psicologia do terror, ou, simplesmente, psicoterror”.

Em 1998, na França, a psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta familiar Marie-France Hirigoyen lançou a obra *Harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*²⁵, obra que alcançou relevância política e social ao fomentar um movimento de combate a esse tipo de violência no ambiente de trabalho. Observando as experiências de vida de seus pacientes, a autora executou uma análise detalhada e designou um termo para esse tipo de violência: assédio moral. O livro se tornou referência mundial sobre o tema e a França promulgou uma legislação²⁶ que criminaliza o assédio moral. Anos depois outros países, tais como: Austrália, Suíça, Alemanha, Estado Unidos, e Itália, apresentaram projetos e normas específicas para regulamentar e combater o assédio moral²⁷.

Alguns anos depois, Marie-France Hirigoyen, lança mais um livro sobre o assunto intitulado: “Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio”²⁸, em que ela detalha as “diferentes

²² O conceito de *mobbing* foi proposto pela primeira vez, em 1963, por Niko Tinbergen e Konrad Lorenz em seus estudos com gaivotas e gansos. No contexto etológico, pode-se definir o comportamento de mobbing como um ataque coletivo direcionado a um alvo considerado perigoso, com o objetivo de excluir um deles do grupo.

²³ WIKIPEDIA. **Peter-Paul Heinemann**. Disponível em: https://sv.wikipedia.org/wiki/Peter-Paul_Heinemann. Acesso em: 19 ago. 2024.

²⁴ *Id.* **Heinz Leymann**. Disponível em: https://en.wikipedia.org/wiki/Heinz_Leymann. Acesso em: 19 ago. 2024.

²⁵ Em português: HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A Violência Perversa no Cotidiano**. Trad.: Maria Helena Kühner. 4. ed. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2002.

²⁶ FRANÇA. Lei de Modernização Social, promulgada em 17 de janeiro de 2002, cujos artigos 168 a 180 e 224 alteram e inserem várias disposições no Código do Trabalho francês. Disponível em: <https://library.org/article/fran%C3%A7a-legisla%C3%A7%C3%A3o-diversos-pa%C3%ADses-ass%C3%A9dio-moral-direito-trabalho.yng5k5kz?form=MG0AV3>. Acesso em: 30 jan. 2025.

²⁷ HELOANI, Roberto. Assédio Moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. [versão eletrônica] **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 3, n. 1, art. 10, jan./jun. 2004.

²⁸ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho - Redefinindo o Assédio Moral**. Trad.: Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

visões do fenômeno”²⁹ identificando outras modalidades de assédio, como: mobbing³⁰; b) bullying³¹; c) harrasment³²; d) whistleblowers³³; e) Ijime³⁴.

Os livros de Marie-France Hirigoyen foram um ponto de partida para que o tema ganhasse força e interesse mundial e outros estudiosos passassem a pesquisar o assunto.

Com efeito, a despeito de todas “diferentes visões do fenômeno”³⁵ prevaleceu a utilização da expressão “assédio moral” terminologia incorporada ao ordenamento jurídico nacional. Como se vê, “assédio moral” é tema multidisciplinar que perpassa por diversas áreas do conhecimento humano (psicologia, direito, ciências sociais, pedagogia) e, por consequência, tem sido debatido por profissionais desses múltiplos seguimentos.

No Brasil, Hádassa Dolores Bonilha Ferreira apresenta em seu livro³⁶ o conceito de assédio moral:

[...] esse psicoterror se manifesta no ambiente de trabalho por uma comunicação hostil e não ética direcionada a um indivíduo ou mais. A vítima, como forma de defesa, reprime-se, desenvolvendo um perfil que somente facilita ao agressor a prática de outras formas de assédio moral. O psicólogo afirma que a alta frequência e a longa duração das condutas hostis acabam resultando em considerável sofrimento mental, psicossomático.

Seguindo a linha de raciocínio de Leymann e Hirigoyen, Margarida Barreto³⁷ nos esclarece que o assédio moral nas relações de trabalho:

É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no

²⁹ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho - Redefinindo o Assédio Moral**. Trad.: Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006. p.76-83.

³⁰MARIE-FRANCE HIRIGOYEN esclarece que: “na forma como é utilizado atualmente, o termo mobbing corresponde de início às perseguições coletivas e à violência ligada à organização, mas que podem incluir desvios, que progressivamente, transformam-se em violência física” (*ibid*, p.78).

³¹MARIE-FRANCE HIRIGOYEN ensina: “o termo *bullying* nos parece de acepção mais ampla do que o termo *mobbing*. Vai de chacotas e isolamento até condutas abusivas de conotação sexual ou agressões físicas. Refere-se mais a ofensas ou violência individual do que a violência organizacional” (*ibid*, p.80).

³² MARIE-FRANCE HIRIGOYEN explica que o termo surgiu nos Estados Unidos nos anos 90 e consiste em ataque repetidos e voluntários de uma pessoa a outra, para provocá-la (*ibid*, p.81).

³³MARIE-FRANCE HIRIGOYEN assevera que os indivíduos, que expõe os problemas de funcionamento do sistema, sofrem represálias do próprio sistema. Ela prossegue dizendo que é: “uma forma de específica de assédio moral, destina a silenciar quem não obedece às regras do jogo” (*ibid*, p.81).

³⁴ Ijime significa assédio, em japonês, e é, acima de tudo, um instrumento de controle social e uma prática nociva adotada tanto em ambiente escolar, como corporativo, do Japão nos anos 80 e 90.

³⁵ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho - Redefinindo o Assédio Moral**. Trad.: Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006. p. 76-83.

³⁶ FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russell Editores. 2004. p. 42.

³⁷ BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC - Editora da PUC-SP, 2003.

exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.

No mesmo sentido ainda, Vólia Bomfim Cassar³⁸, conceitua o assédio como:

[...] o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa”. Enquanto o assédio moral é por ela caracterizado em face de “condutas abusivas praticadas pelo empregador direta ou indiretamente, sob o plano vertical ou horizontal, ao empregado, que afetem seu estado psicológico.

Nas palavras de Jorge Luiz de Oliveira da Silva o assédio moral é como um “*câncer social, que alastra por todas as direções, ocasionando perdas substanciais que transcendem à pessoa da vítima, gerando danos significativos à saúde financeira da empresa e do Estado*”³⁹.

Nessa seara, é importante apresentar o conceito de assédio moral do artigo 2º, da Resolução nº 351/2020, expedida pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ)⁴⁰:

Assédio moral: violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico; (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023).

Para esse trabalho, adotaremos o conceito de Marie France Hirigoyen⁴¹, referência internacional sobre o assunto que conceitua o assédio moral no local de trabalho como sendo:

[...] qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

³⁸ CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 7. ed. Niterói: Impetus, 2012. p. 912

³⁹ SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: EJ, 2005.

⁴⁰ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução Nº 351, de 28 de outubro de 2020**. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/compilado1718072023121865807ecf30155.pdf>. Acesso em: 22 ago.2024.

⁴¹ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A Violência Perversa no Cotidiano**. Trad.: Maria Helena Kühner. 4. ed. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2002. p. 65.

Sintetizando a questão, a professora Lis Soboll, no livro⁴² *Assédio moral/organizacional - Uma análise da organização do trabalho* explica que:

Reservamos o termo assédio moral para descrever situações extremas de violência psicológica no trabalho, de natureza processual, pessoalizada, mal-intencionada e agressiva. Entendemos que o assédio moral se configura como um conjunto articulado de armadilhas preparadas, premeditadas, repetitivas e prolongadas. Os comportamentos hostis ocorrem repetidas vezes e por um período de tempo estendido. Sua prática é permeada de intencionalidade no sentido de querer prejudicar, anular ou excluir um ou alguns alvos escolhidos.

Diante de tudo isso, é possível afirmar que o assédio moral não se confunde com estresse, conflitos, agressões pontuais, diferenças de pontos de vistas, não é, destarte, apenas um mal-estar no trabalho. Ele resulta de fatores contextuais, como a globalização predatória do mercado, que prioriza o lucro em detrimento de outros aspectos e a competição intensificada no ambiente de trabalho. Algumas vezes, essa dinâmica provoca a imposição de metas inatingíveis, sujeitando os trabalhadores ao medo e a constantes cobranças por performance, gerando o terror psicológico, acima mencionado por Leynmann, que impacta negativamente a saúde física e mental dos colaboradores⁴³. Por conta disso, desde os anos 90, o assédio moral passou a ser reconhecido como um elemento nocivo ao ambiente de trabalho.

No ambiente militar, a estrutura fundamental parte do conjunto de normas estabelecidas pelos Estatuto Militar e nos Regulamentos disciplinares, fundamentados na hierarquia e na disciplina militar. Todavia, algumas atitudes que podem ultrapassar os limites da disciplina militar, como por exemplo: (i) fazer comentários públicos acerca da vida privada da militar; (ii) isolar o militar no ambiente de trabalho, de modo a impedir sua interação com os demais; (iii) menosprezar, sem justificativa razoável, as opiniões emitidas pela vítima, iv) exigir condutas ou atitudes desproporcionais, para diferentes militares, em situações idênticas, especialmente, quando geram constrangimento, podem ser interpretadas como assédio moral. Essa análise, entretanto, deve ser casuística.

2.1.2.1 Tipos de assédio moral

⁴² SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. p.32.

⁴³ Na mesma linha, INOUE, Erica Antônia Bianco de Soto. **Assédio moral na Administração Pública: Responsabilidade Civil do Estado e Improbidade Administrativa**. 2020. 142 fl. Dissertação (Mestrado em Direito) - Fundação de Ensino “Eurípedes Soares da Rocha” – FEESR; Centro Universitário Eurípedes de Marília – UNIVEM, Marília-SP, 2020.

O assédio moral pode ser tipificado⁴⁴: a) assédio moral vertical descendente, quando proveniente do empregador, chefe ou superior hierárquico; b) assédio moral vertical ascendente, quando praticado por um subordinado contra um superior; c) assédio moral horizontal, que decorre das relações de pares ou colaboradores de mesmo nível hierárquico; e d) assédio moral organizacional, institucional ou coletivo⁴⁵. Essa é a classificação⁴⁶ que é mais comumente, encontrada nas cartilhas informativas dos órgãos do Executivo⁴⁷, do Legislativo⁴⁸ e do Judiciário⁴⁹ nacional. A seguir trataremos de forma sucinta de cada uma desses tipos.

2.1.2.1.1 Assédio moral vertical descendente

O assédio moral vertical descendente é marcado pela situação de violência corriqueiramente encontrada no contexto da relação de trabalho, sejam elas de emprego, celetistas ou estatutárias e se refere ao comportamento do indivíduo, que ocupa uma posição de poder, de superioridade hierárquica e desvaloriza, desacredita, humilha, ofende seu subordinado, comprometendo, sobremaneira, a sanidade física e mental daquele indivíduo. O assediador vale-se da sua posição de hierarquia para humilhar quem está abaixo dele no organograma daquela organização.⁵⁰ Segundo Marie-France Hirigoyen: *“O assédio moral vertical descendente é a forma mais comum, ocorrendo em 58% dos casos, conforme pesquisa realizada com trabalhadores franceses”*⁵¹.

⁴⁴ GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. O Mobbing (Assédio Psicológico) no Trabalho: Uma Síndrome Psicossocial Multidimensional Psicologia. **Teoria e Pesquisa, cidade**, v. 22, maio/ago.2006. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722006000200008>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/NvGBmwKPnNFwqSPVdLcqcmj/?lang=pt>. Acesso em: 04 fev. 2025.

⁴⁵ SOBOLL, Lis Andréa Pereira **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

⁴⁶ BELMONTE, Alexandre Agra. O assédio à mulher nas relações de trabalho. In: MENDES, Denise; BACELAR, Jeferson; MENDES, Giuseppe (Coords.). **Magníficas mulheres: mulheres no sistema de justiça**. Belo Horizonte: Fórum, 2025. v. 2. p. 37-66.

⁴⁷ Como, por exemplo: BRASIL. Marinha do Brasil. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral da Empresa Gerencial de Projetos Navais – EMGEPRON**. Disponível em: https://www.marinha.mil.br/emgepron/sites/www.marinha.mil.br/emgepron/files/repositorio/cartilha_prevencao_assedio_moral.pdf. Acesso em: 02 set. 2024.

⁴⁸ Como, por exemplo: BRASIL. Senado. **Cartilha de Assédio moral e sexual no trabalho**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 03 set. 2024.

⁴⁹ Como por exemplo: BRASIL. Superior Tribunal Militar. **Conhecendo a Prevenção e o Combate ao Assédio e à Discriminação na JMU**. Disponível em: https://www.stm.jus.br/images/JMU/assedio/cartilha_assedio_v10.pdf. Acesso em: 03 set. 2024.

⁵⁰ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho - Redefinindo o Assédio Moral**. Trad.: Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006. p.112.

⁵¹ *Ibid.*, p.111.

2.1.2.1.2 Assédio moral vertical ascendente

O assédio moral vertical ascendente ocorre quando o indivíduo hierárquico superior dentro do ambiente de trabalho se torna alvo de hostilidade por parte de um ou mais subordinados. Trata-se, pois, de situação que não é tão frequente, mas ocorre quando uma pessoa “nova” é incorporada à empresa, em posição de superioridade, e passa a ser vista como ameaça pelos seus subordinados que desejavam aquela posição. Outra situação característica desse tipo de assédio moral se dá nas hipóteses em que o líder demonstra autoritarismo e arrogância exacerbados nas interações interpessoais com seus subordinados e acaba sofrendo um tipo de “represália” da sua equipe⁵².

2.1.2.1.3 Assédio moral horizontal

Nessa hipótese, a violência ocorre entre indivíduos que são pares e ocupam um nível hierárquico equivalente, por isso denominado assédio moral horizontal. O ataque pode ser motivado por questões estritamente pessoais ou ter com foco em alguém considerado vulnerável pelos demais, cujas diferenças são exploradas sob o formato de hostilidade e humilhação.⁵³

2.1.2.1.4 Assédio Organizacional⁵⁴

Ao tratar de assédio organizacional, é importante esclarecer que ele não se confunde com o assédio moral, pois, ambos são violências psicológicas em razão da atividade laborativa, contudo, são violências “diferentes” vindas de agressores distintos.

A estrutura do trabalho revela aspectos que delineiam as particularidades dos ambientes ocupacionais, os quais podem incentivar, beneficiar ou atrapalhar a efetivação dos casos de violência psicológica. A maneira como o trabalho tem sido organizado, nas últimas décadas associado aos valores que predominam em nossa sociedade, infelizmente, cria condições favoráveis para que a agressividade e humilhação se tornem um padrão nas relações laborais.

⁵² HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho - Redefinindo o Assédio Moral**. Trad.: Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006. p.114-115.

⁵³ *Ibid.*, p.113-114.

⁵⁴ SOBOLL, Lis Andréa Pereira **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. p 81.

Em se tratando de assédio organizacional, o foco são as pressões decorrentes da organização do trabalho e não especificamente as agressões de superiores (assédio moral vertical) ou pares e parceiros (assédio moral horizontal).

Nesse sentido, se limitarmos a nossa análise apenas aos aspectos individuais dessas práticas, é no ambiente corporativo, em conformidade com as estruturas e normas organizacionais, que essas violências se concretizam. Logo, enquanto as medidas de prevenção e repressão à violência psicológica se limitam à sanção dos agressores individualmente, o sistema organizacional, que realmente fomenta essa prática nociva permanece impune.

Nota-se, em vista disso que o assédio organizacional, institucional ou coletivo pode ser causa de episódios tão violentos e prejudiciais quanto o assédio moral.

2.1.2.2 O assédio moral no Brasil

O assédio moral passou a ser identificado como tal e discutido no Brasil, a partir dos anos 2000, em razão da crescente ocorrência de casos de violência nos ambientes corporativos e órgãos estatais. Tendo em vista os movimentos que já aconteciam na Europa, especialmente na França (desde a publicação do livro de Marie-France-Hirigoyen em 1998), Margarida Barreto escreveu “Violência, Saúde e Trabalho – Uma Jornada de Humilhações⁵⁵”. Na mesma época, Márcia Novaes Guedes lança o livro “Terror Psicológico no Trabalho”⁵⁶ trazendo o tema para debate no cenário nacional.

De lá para cá, o estudo do assédio moral progrediu significativamente, em pesquisa realizada, com recorte temporal de 5 (cinco) anos (2018/2023), na plataforma de catálogo de teses e dissertações da CAPES, tendo como critério de pesquisa o termo “assédio moral” foram gerados 148 resultados de teses ou dissertações, cujo título ou resumo continha o termo pesquisado. Dentro desse universo, 25 eram teses de doutoramento, 111 dissertações de mestrado acadêmico e 48 de mestrado profissional, distribuídos em 6 grandes áreas de conhecimento, a saber: ciências sociais aplicadas, (com 63 teses), seguida por ciências humanas, (com 51 teses), depois ciências da saúde, (com 18 teses), 11 teses multidisciplinares, (02 com foco em linguística, letras e artes e 01 na área de engenharia).

⁵⁵ BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC - Editora da PUC-SP, 2003.

⁵⁶ GUEDES, Marcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

Nessa pequena busca sobre o tema “assédio moral” é possível perceber a multidisciplinaridade do assunto, que perpassa por diversas áreas do conhecimento que se complementam. Como nosso foco nesse trabalho é a abordagem com o olhar do campo de conhecimento do direito, mister apresentar uma correlação entre o assédio moral e as atuais abordagens sobre violência psicológica.

Durante a realização da pesquisa, observou-se que as primeiras ideias de violência psicológica se originam nas conceituações do assédio moral⁵⁷, primariamente, utilizadas no âmbito do direito do trabalho, mas que, gradativamente, foram incorporadas e assimiladas, por exemplo, pelo direito das famílias, seja nas relações entre cônjuges e companheiros⁵⁸, seja nas demais relações familiares.

Embora os termos não sejam sinônimos, a violência psicológica e assédio moral tem características que se assemelham. Tal como nas hipóteses de violência psicológica, a cultura do assédio⁵⁹ atinge, em regra, as mulheres, seja no ambiente profissional, seja no seio da sua família, possivelmente por ainda serem percebidas como propriedade dos homens e destinadas a servi-los.

Nesse cenário, após alguns anos do seu ingresso no ordenamento jurídico brasileiro, pela Convenção de Belém do Pará⁶⁰, a violência psicológica que foi regulamentada, pela Lei Maria da Penha (Lei nº11.340/2006)⁶¹, no artigo 7º⁶², inciso II.

⁵⁷ MACHADO, Isadora Vier; GROSSI, Miriam Pillar. **Historicidade das violências psicológicas no Brasil e judicialização a partir da Lei nº 11.340/06 (Lei Maria da Penha)**. Disponível em: <https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/292/617>. Acesso em: 10 ago. 2024.

⁵⁸ SANTOS, Luciany Michelli Pereira dos Santos. Dano à integridade psíquica e moral decorrente de assédio moral e violência perversa nas relações cotidianas. **Revista de Ciências Jurídicas**, Maringá, v. 2, n.1, 2004; SENGIK, Kenza Borges. **Assédio Moral na família: a tutela jurisdicional da personalidade e acesso à justiça**. Birigui- SP: Boreal Editora, 2014.

⁵⁹ BRASIL. **Guia Lilás - Orientações para prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal**. Disponível em: https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contras-assedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24-vfinal_cgu-guialilas2024.pdf. Acesso em: 10 mar. 2025.

⁶⁰ *Id.* **Decreto nº 1973/1996**. Promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d1973.htm. Acesso em: 30 ago. 2024.

⁶¹ *Id.* **Lei nº 13.772/2018**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13772.htm#art2. Acesso em: 30 ago. 2024.

⁶² *Id.* **Lei nº 11.340/2006**. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do §8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm. Acesso em: 10 ago. 24.

No Brasil, a análise do assédio moral propriamente dito, sob a ótica jurídica, especialmente nas esferas doutrinária e jurisdicional, com o intuito de estabelecer e delinear o conceito de assédio moral e os seus reflexos teve início há pouco tempo. No entanto, nos últimos 10 (dez) anos, os estudos sobre o tema evoluíram consideravelmente, especialmente, no que tange à compreensão de suas implicações sobre a saúde mental das vítimas.

A seguir será apresentado um panorama legal sobre o assunto no Brasil, partindo de normas referenciais internacionais, até as recentes alterações da nossa legislação infraconstitucional.

2.1.2.3 O assédio moral na legislação brasileira

Num primeiro momento, a instituição que se dedicou ao estudo e combate do assédio moral, foi a Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁶³, que com a sua estrutura tripartite (com participação de representantes de governos, empregadores e trabalhadores), busca promover a justiça social e o trabalho decente, por meio de boas práticas internacionais⁶⁴.

No que concerne ao assédio, a OIT propõe o desenvolvimento de políticas relevantes que abordem e inibam sua prática, empenhando-se para desenvolver ferramentas que divulgue o tema e ajudem a garantir políticas de igualdade e não discriminação.

Dentro dessa perspectiva, a Organização expediu a Convenção nº 190⁶⁵ que regula a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho e já, no seu preâmbulo, traz importantes considerações sobre o que não deve ser tolerado e porque o assédio deve ser combatido em todas as esferas:

Reconhecendo o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo a violência e o assédio com base no gênero (sic), e
Reconhecendo que a violência e o assédio no mundo do trabalho podem constituir uma violação ou abuso dos direitos humanos, e que a violência e o assédio são uma ameaça à igualdade de oportunidades, são inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente, e
Reconhecendo a importância de uma cultura de trabalho com base no respeito mútuo e na dignidade do ser humano destinada a prevenir a violência e o assédio, e [...]
Reconhecendo que a violência e o assédio no mundo do trabalho afetam a saúde psicológica, física e sexual das pessoas, a dignidade e o ambiente familiar e social, e
Reconhecendo que a violência e o assédio também afetam a qualidade dos serviços públicos e privados e podem impedir as pessoas, em particular as mulheres, de acederem, e permanecerem e progredirem no mercado de trabalho, e [...]

⁶³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Disponível em: <https://www.ilo.org/regions-and-countries/americas/brazil/conheca-oit>. Acesso em: 22 ago.2024.

⁶⁴ *Id.* Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/estrutura-tripartida-da-oit>. Acesso em: 22 ago. 2024.

⁶⁵ *Id.* Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em: 22 ago. 2024.

A Convenção nº 190 alude no artigo 1º⁶⁶, importantes definições sobre assédio e violência com base no gênero, além do tratar do âmbito de aplicação, princípios fundamentais, hipóteses de aplicação e reparação e métodos de aplicação.

Não obstante as valiosas recomendações contidas na norma, o Brasil ainda não é signatário da mesma e somente em 2023, deu início ao processo de ratificação⁶⁷. Nessa atual condição, o Brasil se utiliza da convenção como referência, mas ainda não se sujeita a cumpri-la de forma obrigatória. No entanto, em relação ao tema, o Brasil já ratificou outras importantes convenções internacionais: a) Decreto nº 4.377/2002⁶⁸, que trata da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher; b) Decreto nº 10.088/2019⁶⁹ que consolida as convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pelo Brasil; e o c) Decreto nº 10.932/2022⁷⁰, que versa sobre a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância o que nos leva a crer que enquanto país estamos evoluindo gradativamente para internalizar medidas importantes para garantir a dignidade dos trabalhadores.

Internamente, entretanto, a regulamentação sobre o assédio moral ainda é tímida. A Constituição Federal, enquanto lei maior, não trata literalmente⁷¹ sobre essa temática, inexistindo sequer menção à palavra “assédio” em seu texto. Todavia, o artigo 1º, estabelece a dignidade da pessoa humana, como valor supremo da ordem jurídica e do Estado de Direito: “na medida em que confere unidade teleológica aos princípios e regras que compõem o

⁶⁶ Convenção nº 190 - Artigo 1º 1. Para efeitos da presente Convenção: (a) o termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a violência e o assédio com base no género; (b) o termo "violência e assédio com base no género" significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou género, ou afectam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou género, e inclui o assédio sexual.

⁶⁷ BRASIL. Secretaria de Comunicação Social. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/obrasilvultou/cuidado/ratificacao-da-convencao-190-da-oit-que-reconhece-violencia-e-assedio-no-trabalho-como-violacoes-1>. Acesso em: 22 ago. 2024.

⁶⁸ BRASIL. Decreto nº 4377/2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4377.htm. Acesso em: 22 ago. 2024.

⁶⁹ Id. Decreto nº 10.088/2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo28. Acesso em: 22 ago. 2024.

⁷⁰ Id. Decreto nº 10.932/2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D10932.htm. Acesso em: 22 ago. 2024.

⁷¹ BRASIL. Tribunal Superior Trabalho. Acórdão nº RR-1406-93.2019.5.17.0001. Min Relator: Alberto Bastos Balazeiro. Brasília: TST, 2019. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=1406&digitoTst=93&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=17&varaTst=0001&consulta=Consultar>. Acesso em: 24 ago. 2024. “(...) Embora ainda não tipificado na legislação federal trabalhista, o assédio moral e seus efeitos indenizatórios derivam diretamente da Constituição da República, que firma como seus princípios cardiais o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), à vida e à segurança (art. 5º, caput, CF), ao bem-estar e à justiça (Preâmbulo da Constituição).”

ordenamento constitucional e infraconstitucional, de maneira que a pessoa humana deve ser tratada como um fim em si mesmo, e não um meio para o fim de outros.”⁷². O artigo 5º, por sua vez, prevê os direitos e garantias individuais⁷³ enquanto direitos fundamentais. Trata-se de rol de direitos exemplificativo, de forma que é possível considerar como fundamentais outros direitos ainda que não estejam expressamente previstos no texto constitucional, conforme enuncia o artigo 5º, §2º.

Analisando os princípios e mandamentos elencados nos incisos do artigo 5º, a partir do inciso III, lê-se que “ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante” e o inciso X assegura que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”. Estas duas previsões constitucionais servem de base e referências normativo primárias para coibir a prática do assédio moral, em qualquer esfera da Administração Pública e para e tutelar os bens jurídicos, especialmente os direitos da personalidade, atingidos por essa violência perversa.

Desse modo, o assédio moral atenta contra a integridade psíquica, física ou moral⁷⁴ da vítima e infringindo diretamente o princípio da dignidade da pessoa humana, decorrendo dessa violação a necessidade de reparação, sendo, esse inclusive o entendimento da jurisprudência⁷⁵, em matéria trabalhista.

Nesse contexto, devem ser preservados e respeitados os valores constitucionais da: a) dignidade da pessoa humana, enquanto princípio fundamental e valor supremo de alicerce da

⁷²SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais**. 4. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006, p. 58.

⁷³ Neste sentido, nos ensina GUILHERME PENÃ DE MORAES: “Os direitos individuais são direitos fundamentais próprios do homem-indivíduo, porque titularizados e exercidos por pessoas individualmente consideradas em si, com a delimitação de uma esfera de ação pessoal. A respeito, considerando o art. 5º, *caput*, *in fine*, da CRFB, o objeto imediato dos direitos individuais, e das garantias constitucionais respectivas, pode envolver a vida, liberdade, igualdade, propriedade ou segurança” (MORAES, Guilherme Peña de. **Curso de direito constitucional**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2018. p. 184).

⁷⁴ Nas palavras de GUILHERME PENÃ DE MORAES: “A integridade física é definida como incolumidade corpórea da pessoa humana, comportando o direito ao próprio corpo, bem assim o direito às partes separadas dele. E a integridade moral é delineada como valor social e moral da pessoa humana, compreendendo os direitos à intimidade, privacidade, honra e imagem” (MORAES, Guilherme Peña de. **Curso de direito constitucional**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2018. p. 184).

⁷⁵ MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região - **PJe: 0011628-98.2016.5.03.0039**, Rel. Cristiana M. Valadares Fenelon, Sétima Turma - “ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. O assédio moral ocorre quando uma pessoa, ou grupo de pessoas, exerce, de forma sistemática e frequente, sobre colega de trabalho, subordinado ou não, violência psicológica extrema, capaz de comprometer a higidez emocional. Referido modernamente pelo anglicismo bullying, consiste em perseguição psicológica, a qual expõe o trabalhador a situações repetitivas e prolongadas de humilhação e constrangimento. Caracteriza-se de forma ampla, mediante a reiteração de condutas abusivas, seja através de gestos, palavras, comportamentos ou atitudes, as quais atentam contra a dignidade e a integridade psíquica ou física do obreiro. Em relação ao cumprimento de metas, para a configuração do assédio moral, é necessário que os objetivos estabelecidos pela empresa se mostrem absolutamente intangíveis, dissociados de qualquer parâmetro de razoabilidade. Deve haver, outrossim, prova de intensa pressão por produtividade, apta a configurar abalos morais indenizáveis.

ordem jurídica democrática⁷⁶; b) da liberdade, na qualidade de liberdade de “querer” e de “atuar”⁷⁷; e c) da igualdade, seja na sua faceta formal ou jurídica, que repele discriminações ou arbitrariedades, seja sob a perspectiva material ou fática em que todos os indivíduos devem ser tratados de maneira igualitária.

Com efeito, ainda hoje, não existe uma legislação federal específica⁷⁸ que reprima o assédio moral, embora já haja diversas normas que permitem o enquadramento e a punição de situações típicas de assédio. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por exemplo, no artigo 483⁷⁹, autoriza a rescisão do contrato de trabalho por justa causa em situações típicas de assédio. Na mesma linha, a Lei nº 9.029/1995, nos artigos 1º⁸⁰, com redação dada pela Lei nº 13.146/2015, veda a prática de atitudes discriminatórias, em geral, no ambiente laboral. Cabe ainda mencionar que o Anexo II da NR-17⁸¹, aprovada pela Portaria nº 9/2007, do Ministério do Trabalho e Emprego, aborda o assédio moral no ambiente de trabalho, e que embora *a priori* destinada exclusivamente às atividades de telemarketing ou teleatendimento, pode vir a ser aplicada por analogia em situações análogas.

⁷⁶MORAES, Maria Celina Bodin de; Título. **Danos à pessoa humana**: uma Leitura Civil-constitucional dos Danos Morais. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.p. 83.

⁷⁷ MORAES, Guilherme Peña de. **Curso de direito constitucional**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2018. p. 189.

⁷⁸ Mas tramita desde 2001, o PL nº 4742/2001, de autoria do Deputado Federal Marcos de Jesus - PL/PE, que inclui ao Código Penal o crime de assédio moral (BRASIL. Câmara Federal. **PL nº 4742/2001**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692#:~:text=Introduz%20art,de%20ass%C3%A9dio%20moral%20no%20trabalho>. Acesso em: 13 mar. 2025.

⁷⁹Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:
a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários. § 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço. §2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho. § 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo (incluso pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965. Ver: BRASIL. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 05fev.2025).

⁸⁰ Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal (redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (BRASIL. **Lei nº 13.146/2015**. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 05 fev.2025).

⁸¹BRASIL. **Trabalho-emprego**. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/ptbr/acessoainformacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-17-anexo-ii-teleatendimento-atualizado-2023.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2024

Mais recentemente, em 2022, foi editada a Lei nº 14.457/2022, que alterou a CLT,⁸² instituindo o “Programa Emprega + Mulheres”⁸³ estabelecendo entre outras medidas a prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho e alterando o artigo 163 para determinar que a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) deverá adotar medidas para prevenção e combate ao assédio sexual e demais formas de violência no âmbito do trabalho.

Em relação aos servidores públicos federais, de igual modo, ainda não há lei expressa vedando a prática do assédio moral. À vista disso, a Lei nº 8.112/1990⁸⁴ que é o estatuto desses servidores federais não trata da questão do assédio na sua literalidade, possivelmente por se tratar de uma norma promulgada na década 90, época em que o tema ainda era pouco discutido juridicamente.

Embora a norma não trate especificamente da temática, dependendo da situação concreta, ela possui diversos mandamentos legais no título do regime disciplinar, no âmbito dos deveres funcionais⁸⁵ que possibilitam o enquadramento administrativo disciplinar do assédio moral. Nessa seara, cabe lembrar, que a Lei nº 8.112/1990, assegura a independência de instâncias no artigo 121⁸⁶, determinando que o servidor pode responder tanto na esfera penal, como também nas esferas civil e administrativa, pelo exercício irregular das suas atribuições.

Mais recentemente, o governo federal lançou o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD), por meio do Decreto nº

⁸² *Id.* Lei nº 14.457/2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm#art32. Acesso em: 28 ago. 2024.

⁸³ BRASIL. Casa Civil. **Sancionada a lei que institui o Programa Emprega Mulher.** 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/casacivil/ptbr/assuntos/noticias/2022/setembro/sancionada-a-lei-que-institui-o-programa-emprega-mulheres>. Acesso em: 28 ago 2024.

⁸⁴ BRASIL. Lei nº 8.112/1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/8112cons.htm?origin=instituicao. Acesso em: 25 ago. 2024.

⁸⁵ Art. 116. São deveres do servidor: I - exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo; II - ser leal às instituições a que servir; III - observar as normas legais e regulamentares; IV - cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais; V - atender com presteza: a) ao público em geral, prestando as informações requeridas, ressalvadas as protegidas por sigilo; b) à expedição de certidões requeridas para defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesse pessoal; c) às requisições para a defesa da Fazenda Pública. VI - levar ao conhecimento da autoridade superior as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo; VI - levar as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo ao conhecimento da autoridade superior ou, quando houver suspeita de envolvimento desta, ao conhecimento de outra autoridade competente para apuração (redação dada pela Lei nº 12.527, de 2011) VII - zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio público; VIII - guardar sigilo sobre assunto da repartição; IX - manter conduta compatível com a moralidade administrativa; X - ser assíduo e pontual ao serviço; XI - tratar com urbanidade as pessoas; XII - representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder. Parágrafo único. A representação de que trata o inciso XII será encaminhada pela via hierárquica e apreciada pela autoridade superior àquela contra a qual é formulada, assegurando-se ao representando ampla defesa (BRASIL. Lei nº 8.112/1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/8112cons.htm?origin=instituicao. Acesso em: 25 ago. 2024).

⁸⁶ Art. 121. O servidor responde civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições.

12.122/2024⁸⁷, cuja finalidade é enfrentar todas as formas de violências decorrentes das relações de trabalho, em especial o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação.

Nesse ponto, vale destacar que o Programa de Prevenção e e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação é parte de uma série de medidas e avanços legislativos⁸⁸, iniciados em 2023, no intuito de harmonizar o ordenamento jurídico às diversas transformações que o mundo vem sofrendo nas últimas décadas, em prol do combate à desigualdade de gênero que sempre existiu no nosso país.

O Decreto ainda apresenta as diretrizes⁸⁹ e os planos de ação federal e setorial⁹⁰ para implementação e monitoramento da política de Prevenção e e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação e determina a criação de um comitê gestor para apoiar e acompanhar a implementação do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação e de comitês estaduais de acompanhamento, além de responsabilizar os órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional pela implementação do programa.

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ), por seu turno, já havia editado uma série de atos normativos buscando prevenir e reprimir o assédio moral na esfera do Poder Judiciário. A

⁸⁷ BRASIL. **Decreto nº 12.122/2024**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/decreto/d12122.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%2012.122%2C%20DE%2030,federal%20direta%2C%20aut%C3%A1rquica%20e%20fundacional. Acesso em: 29 ago. 2024.

⁸⁸ Alguns exemplos desses avanços legislativos do ano 2023: (1) Lei 14.540/2023 – Criou 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. (2) Lei nº 14.541/2023 - Dispõe sobre a criação e o funcionamento ininterrupto de Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher. (3) Lei nº 14.542/2023 – Alterou a Lei nº 13.667/2018 para dar prioridade no atendimento às mulheres em situação de violência doméstica e familiar pelo Sistema Nacional de Emprego (Sine); (4) Lei nº 14.611/2023 - Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; (5) Lei nº 14.717/2023- Cria o direito à pensão especial aos filhos e dependentes menores de 18 anos de idade, órfãos em razão do crime de feminicídio, cuja renda familiar mensal *per capita* seja igual ou inferior a 1/4 do salário mínimo; (6) Lei nº 14.737/2023 - Direito ao Acompanhante assegura direito a acompanhante para mulheres em serviços de saúde; (7) Lei nº 14.786/2023 - Protocolo “Não é Não” para prevenção ao constrangimento e à violência contra a mulher e para proteção à vítima.

⁸⁹ Art. 5º São diretrizes do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação: I - universalidade; II - transversalidade; III - confidencialidade; e IV - resolutividade.

⁹⁰ Art. 6º O Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação será constituído de plano federal e de planos setoriais de implementação e monitoramento. §1º O plano federal será instituído por ato da autoridade máxima do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos.

§2º Os planos setoriais de implementação e monitoramento serão instituídos por ato das autoridades máximas dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, no prazo de cento e vinte dias, contado da data de publicação do plano federal. §3º Os planos setoriais observarão as diretrizes e as orientações estabelecidas no plano federal.

Art. 7º O plano federal e os planos setoriais terão os seguintes eixos: I - prevenção, com ações de formação, de sensibilização e de promoção à saúde; II - acolhimento, com ações para organização de redes e canais de acolhimento; e III - tratamento de denúncias, com o estabelecimento de diretrizes e de orientações que evitem a revitimização e a retaliação.

primeira norma editada pelo Conselho foi a Resolução nº 351/2020⁹¹, alterada pela Resolução nº 518/2023⁹², que lançou a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação e tem como objetivo promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito daquele Poder. A Resolução traz no artigo 2º um conceito de assédio moral⁹³ e a inovadora definição de assédio moral organizacional⁹⁴. Além disso, ainda prevê, no artigo 17⁹⁵, a forma de processamento e apuração das denúncias de assédio moral no âmbito do Poder Judiciário.

Nesse ambiente, em 2023, foi promulgada a Lei nº 14.612/2023⁹⁶ que modificou a Lei nº 8.906/1994 (Estatuto da Advocacia), e inovou o ordenamento jurídico ao apresentar um conceito legal⁹⁷ de assédio moral relacionado ao desempenho da advocacia, tipificando a prática como infração disciplinar, nos termos do artigo 34, inciso XXX⁹⁸.

⁹¹ BRASIL. **Resolução nº 351/2020**. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>. Acesso em: 28 ago. 2024.

⁹² *Id.* **Resolução nº 518/2023**. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>. Acesso em: 28 ago. 2024.

⁹³ Art. 2º Para os fins desta Resolução considera-se: (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023)

I – Assédio moral: violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023).

⁹⁴ Art. 2º Para os fins desta Resolução considera-se: (redação dada pela Resolução n. 518, de 31.8.2023)

II – Assédio moral organizacional: processo contínuo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;

⁹⁵ Art. 17. O assédio e a discriminação definidos nesta Resolução serão processados pelas instâncias competentes para conhecer da responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres previstos na Constituição Federal, na Lei Complementar nº35/79, no Código Civil, no Código Penal, no Código de Ética da Magistratura, na Lei nº8.112/90, na legislação estadual e distrital ou nas demais leis e atos normativos vigentes. (redação dada pela Resolução n. 413, de 23.8.2021)

§1º A apuração de situação de assédio ou discriminação, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, será instaurada pela autoridade competente em razão de denúncia fundamentada, observados o devido processo legal e a ampla defesa. §2º A prática do assédio sexual é considerada infração disciplinar de natureza grave. (redação dada pela Resolução n. 538, de 13.12.2023). §3º Aplicam-se as penalidades contidas na legislação mencionada no caput deste artigo às práticas de assédio moral, assédio sexual e discriminação, consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais (incluso pela Resolução nº 538, de 13.12.2023).

⁹⁶BRASIL. **Lei nº 14.612/2023**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Lei/L14612.htm#art2. Acesso em: 28 ago.2024.

⁹⁷ Art. 34 §2º Para os fins desta Lei, considera-se: I - assédio moral: a conduta praticada no exercício profissional ou em razão dele, por meio da repetição deliberada de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham o estagiário, o advogado ou qualquer outro profissional que esteja prestando seus serviços a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los das suas funções ou de desestabilizá-los emocionalmente, deteriorando o ambiente profissional (incluso pela Lei nº 14.612, de 2023) (BRASIL. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8906.htm. Acesso em: 29 ago. 2024.

⁹⁸ Art. 34. Constitui infração disciplinar: XXX - praticar assédio moral, assédio sexual ou discriminação (incluso pela Lei nº 14.612, de 2023) (*ibid.*).

A partir dessa alteração legislativa, a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) passou a apurar condutas de profissionais que praticam condutas abusivas no ambiente de trabalho, podendo, após apuração, enquadrá-las em infração disciplinar funcional, caso comprovada a prática do assédio moral, tendo como propósito assegurar um ambiente profissional mais justo e respeitoso para todos os envolvidos.

De todas as normas até então apresentadas, não se olvida que a modificação do Estatuto da OAB, que normatizou o conceito de assédio moral por meio de lei federal, foi um marco relevante para a prevenção e enfrentamento da espécie, na medida em que apresenta definições essenciais para o reconhecimento de comportamentos e condutas típicas de assédio no local de trabalho e (in) diretamente protege as mulheres que, como regra, são as maiores vítimas desse tipo de violência silenciosa.

Por fim, é importante ressaltar pesquisa feita em site de legislação local de estados⁹⁹ e municípios¹⁰⁰, por meio do qual se constatou que parte deles possuem leis e regulamentos próprios proibindo a prática do assédio moral. Além disso, na esfera privada, diversas empresas e organizações¹⁰¹, tem elaborado medidas e políticas internas de prevenção e combate ao assédio moral e sexual com intuito de criar ambientes de trabalho mais saudáveis e respeitosos para todos.

2.1.2.4 Características do assédio moral

Como visto, o assédio moral se manifesta por meio de uma série de comportamentos, gestos e palavras (escritas ou faladas) agressivas e abusivas, de repetição deliberada e com o intuito de expor, humilhar e constranger a vítima. Além dessas formas de manifestação, outra característica desse tipo de conduta é a manipulação perversa, de algo que parece inofensivo e

⁹⁹No estado do Rio de Janeiro, a Lei nº 3.921/2002 proíbe o assédio moral no âmbito da Administração Pública estadual (RIO DE JANEIRO. **Lei nº 3.921/2002.** Disponível em: <http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/CONTLEI.NSF/e9589b9aabd9cac8032564fe0065abb4/3dcfce02b06be53903256c2800537184?OpenDocument>. Acesso em: 5 fev. 2025).

¹⁰⁰No município de Campinas, a Lei nº 11.409/2002 (CAMPINAS. **Lei nº 11.409/2002.** Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/sp/c/campinas/lei-ordinaria/2002/1141/11409/lei-ordinaria-n-11409-2002-veda-o-assedio-moral-no-ambito-da-administracao-publica-municipal-direta-indireta-nas-autarquias-e-fundacoes-publicas>. Acesso em: 05 fev. 2025).

No município de Balneário Camboriú a Lei nº 8.112/1990 (BALNEÁRIO CAMBORIÚ. **Lei nº 8.112/1990.** Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/sc/b/balneario-camboriu/lei-ordinaria/2006/267/2665/lei-ordinaria-n-2665-2006-dispoe-sobre-a-aplicacao-de-penalidades-a-pratica-de-assedio-moral-por-parte-de-agentes-publicos-nas-dependencias-da-administracao-direta-indireta-fundacional-e-autarquica-do-municipio-de-balneario-camboriu-e-da-outras-providencias>. Acesso em: 05 fev. 2025).

¹⁰¹ BARRETO, Marco Aurélio Aguiar; BARRETO, Camila Pitanga. **Assédio sexual e os limites impostos pela tipificação penal e outras abordagens de apelo sexual no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2018. p. 27-39.

se propaga de forma traiçoeira regular e constante. Elas podem se exteriorizadas por condutas reiteradas que buscam ofender a dignidade ou a integridade psíquica da vítima. Essas condutas do agressor muitas vezes são sutis, e numa primeira análise, podem parecer uma simples “brincadeira de mau gosto”, que todavia, constrangem, isolam e desqualificam a vítima que pode se sentir culpada e desorientada diante de toda a situação¹⁰².

Por vezes, essas agressões são “veladas”, mas se ocorrem com assiduidade, expondo a vítima a micro agressões diárias¹⁰³, semanais ou mensais, pode-se dizer que estamos diante de uma prática reiterada de assédio moral. Dessa maneira, à medida que as agressões se tornam mais severas, também se tornam seus efeitos. Fato é que o assédio moral é um fenômeno nem sempre visível, mas de efeitos inequivocadamente concretos.

Nesse contexto, Lis Sobbol sistematiza¹⁰⁴ os elementos que caracterizam o assédio moral, a saber:

Os elementos essenciais para que uma conduta seja identificada como assédio moral são os seguintes:

- Habitualidade: os comportamentos hostis devem ocorrer por repetidas vezes, num período prolongado de tempo. Atos isolados não se configuram como assédio moral. Não há consenso sobre um período exato de tempo, sendo essencial, no entanto, identificar a prática continuada e insistente para caracterizar o assédio moral. O assédio moral se define no tempo e, portanto, não pode ser diagnosticado imediatamente após a primeira hostilidade;
- Ataques psicológicos: incluem condutas e omissões que induzem ao desconforto psicológico, que ofendem e humilham e que apresentam gravidade significativa.
- A intenção de prejudicar, anular ou excluir: o objetivo dos comportamentos hostis é destruir a pessoa, anular seus espaços de ação ou forçar um desligamento (voluntário ou não) de um projeto, função ou do emprego. Os ataques se apresentam na forma de armadilhas, sutis ou explícitas, premeditadas e direcionadas sempre para a(s) mesma(s) pessoa(s).
- Pessoaalidade: o assédio moral envolve pessoaalidade, ou seja, o alvo das agressões é uma pessoa específica e não ocorre de maneira generalizada para um grupo todo. Duas ou mais pessoas de um mesmo grupo podem ser alvo das agressões simultaneamente, mas o processo de perseguição é direcionado e pessoal.

Além disso, baseada nos ensinamentos de Marie-France HIRIGOYEN¹⁰⁵, a autora divide em 4 grandes grupos de comportamento que podem ser identificados como assédio moral, na dinâmica do dia a dia das organizações:

¹⁰² HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A Violência Perversa no Cotidiano**. Trad.: Maria Helena Kühner. 4. ed. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2002. p. 65-68.

¹⁰³ BRASIL. **Guia Lilás - Orientações para prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal**. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizadado-guia-lilas-contr-assedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24-vfinalcgu-guialilas2024.pdf>. Acesso em: 10 mar.2025.

¹⁰⁴ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A Violência Perversa no Cotidiano**. Trad.: Maria Helena Kühner. 4. ed. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2002. p. 32-33.

¹⁰⁵ *Id.* **Mal-Estar no Trabalho - Redefinindo o Assédio Moral**. Trad.: Rejane Janowitz. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2006. p. 108-109.

1) Deterioração proposital das condições de trabalho

- Retirar a autonomia da vítima.
- Não lhe transmitir mais as informações úteis para a realização de tarefas.
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões.
- Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada.
- Privá-lo do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador.
- Retirar o trabalho que normalmente lhe compete.
- Dar-lhe permanentemente novas tarefas.
- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências.
- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências.
- Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios).
- Agir de modo a impedir que obtenha promoção.
- Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos.
- Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde.
- Causar danos em seu local de trabalho.
- Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar.
- Não levar em conta recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho.
- Induzir a vítima ao erro.

2) Isolamento e recusa de comunicação

- A vítima é interrompida constantemente.
- Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima.
- A comunicação com ela é unicamente por escrito.
- Recusa-se todo o contato com ela, mesmo o visual.
- É posta separada dos outros.
- Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros.
- Proíbem o colega de lhe falar.
- Já não a deixam falar com ninguém.
- A direção recusa qualquer pedido de entrevista.

3) Atentado contra a dignidade

- Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la.
- Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros)
- É desacreditada diante de colegas, superiores ou subordinados.
- Espalham rumores a seu respeito.
- Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental).
- Zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada ou caricaturada.
- Criticam sua vida privada.
- Zombam de sua origem ou de sua nacionalidade.
- Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas.
- Atribuem-lhe tarefas humilhantes.
- É injuriada com termos obscenos ou degradantes.

4) Violência verbal, física e sexual

- Ameaças de violência física.
- Agredem-na fisicamente, mesmo que de leve; é empurrada, fecham-lhe a porta.
- Falam com ela aos gritos.
- Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas.
- Seguem-na pelas ruas, é espionada diante do domicílio.
- Fazem estragos em seu automóvel.
- É assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas).
- Não levam em conta seus problemas de saúde

Muito embora o assédio moral, por vezes, não seja explícito, confessado ou reportado, sua ocorrência gera efeitos aniquiladores em diversas esferas: seja na vida pessoal e profissional da vítima, seja nas relações corporativas, nas organizações e até mesmo consequências econômicas¹⁰⁶. Por vezes, nesse cenário corporativo, além do abusador, há dezenas de “facilitadores” e negacionistas que validam essa prática ao olharem para o outro lado, fingindo não ver as atitudes do causador do assédio.

Ao olhar das organizações, o assédio moral¹⁰⁷ só é percebido quando há aumento da rotatividade, das faltas e a queda de produtividade dos seus empregados, acarretando aumento significativo nos gastos operacionais.

Já para as vítimas, as consequências podem ser devastadoras. Esses indivíduos têm sua saúde e dignidades afetadas, além da queda na sua autoconfiança e no desempenho profissional. Todos esses fatores em conjunto acarretam uma queda na eficiência e, por vezes, seu afastamento, por motivos de saúde, gerando reflexos financeiros para o empregado e sua família, em razão de redução do salário ou até mesmo de sua demissão. Em situações extremas, a vítima pode se sentir fracassado e ter sua capacidade de se relacionar de forma convencional reduzida, tanto no trabalho, quanto nas suas atividades diárias, se manifestando por meio de sintomas físicos e emocionais, tais como: redução da autoestima, ansiedade, tristeza, falta de interesse, irritação, dificuldades de concentração, insônia e complicações no sistema digestivo, podendo, em casos severos, culminar até em suicídio.

Acima de tudo, é um comportamento antiético e narcísico perpetrado por pessoas que desrespeitam os direitos alheios e, ainda hoje, profundamente vinculado ao machismo estrutural presente na sociedade.

2.1.3 Assédio sexual

Como visto anteriormente, o *assédio sexual* é uma das espécies do gênero *assédio* juntamente com o *assédio moral*. Diferentemente do *assédio moral*, que ainda não teve sua

¹⁰⁶ Segundo pesquisa realizada pela psicanalista MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, as consequências econômicas do assédio moral são alarmantes. Ela revela que processo de assédio moral quase sempre culmina com o afastamento da vítima do seu emprego num estado de saúde tão debilitado, que prejudica a sua recolocação no mercado de trabalho. A autora apresenta números impressionantes: em 36% dos casos de assédio moral a vítima é desligada da empresa; em 20% destes a pessoa é demitida devido a falhas; em 9% a demissão é negociada; em 7% é a pessoa quem pede demissão; em 1% restante, a pessoa é “encostada” (HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho - Redefinindo o Assédio Moral**. Trad.: Rejane Janowitz. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2006. p. 120).

¹⁰⁷ NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral e dano moral no trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015.

conduta tipificada como crime, o *assédio sexual* está previsto no artigo 216-A do Código Penal Brasileiro, desde a Lei nº 10.224/2001¹⁰⁸ que estabeleceu a sua tipificação.

O assédio sexual pode ser entendido como um constrangimento ilegal, manifestado por uma ação, seja em forma de palavra escrita ou falada, ou por meio de gestos que tem como objetivo constranger um indivíduo para obter vantagem ou favorecimento sexual, por parte de um superior em relação a um subordinado que se encontra em situação de dependência hierárquica, criando assim uma condição vexatória¹⁰⁹.

Assim como para o assédio moral, o Estatuto da Advocacia, em razão das alterações legislativas implementadas pela Lei nº 14.612/2023¹¹⁰ também conceituou o assédio sexual¹¹¹ no §2º, II do artigo 34, tipificando essa prática como infração disciplinar, nos termos do inciso XXX do mesmo artigo¹¹².

Nas palavras de Cezar Roberto Bitencourt¹¹³, o assédio sexual pode ser assim conceituado:

[...] assediar sexualmente, sob o aspecto criminal, significa constranger alguém, com o fim especial de obter concessões sexuais, abusando de sua condição de superioridade ou ascendência decorrentes de emprego, cargo ou função. Destacam-se, fundamentalmente, quatro aspectos: a) ação de constranger (constranger é sempre ilegal ou indevido); b) especial fim (favores ou concessões libidinosos); c) existência de uma relação de superioridade ou ascendência; d) abuso dessa relação e posição privilegiada em relação à vítima.

O assédio sexual também pode se manifestar pelo emprego de expressões de caráter sexual, que sejam hostis, humilhantes ou ofensivas, como por exemplo: olhares maliciosos, elogios indevidos ao corpo, conversas erotizadas, procura e convites insistentes para sair, além de comportamentos físicos de natureza sexual que sejam indesejados ou considerados ofensivos, tais como: insinuação de sexo, proposta de sexo, coação para sexo e perseguições. Trata-se, pois, de crime formal que independe de resultado finalístico para sua consumação, sendo também desnecessária a existência de relações sexuais entre o agressor e a vítima. No

¹⁰⁸ BRASIL. **Lei nº 11.0224/2001.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/110224.htm. Acesso em: 05 fev. 2025.

¹⁰⁹ BRASIL. **Unindo Forças em prol da Integridade.** Disponível em: <https://www.gov.br/defesa/pt-br/acesso-a-informacao/governanca-e-gestao/integridade/portal-da-integridade-unindo-forcas-em-prol-da-integridade/assedio-sexual-e-crime-voce-sabe-como-identifica-lo-3>. Acesso em: 05 fev. 2025.

¹¹⁰ *Id.* **Lei nº 14.612/2023.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Lei/L14612.htm#art2. Acesso em: 28 ago.2024.

¹¹¹ *Ibid.*

¹¹² Art. 34. Constitui infração disciplinar: XXX - praticar assédio moral, assédio sexual ou discriminação (incluído pela Lei nº 14.612/2023) (*ibid.*).

¹¹³ BITENCOURT, Cezar Roberto. Assédio Sexual: Contribuição Jurídico-Normativa da Globalização. In: JESUS, Damásio Evangelista de; GOMES, Luiz Flávio (Coords.). **Assédio Sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 29.

caso de se efetivar a relação sexual entre as partes, não sendo por livre consentimento, poderá restar configurado o crime de estupro, previsto no artigo 213 do Código Penal.

Pela leitura do tipo, nota-se que a tutela penal do bem jurídico não se limitou apenas à liberdade sexual, do homem e da mulher, sem distinções, mas, incluiu, também, outros bens jurídicos como a honra e a dignidade sexuais e a dignidade nas relações trabalhista funcionais.

Sobre a liberdade sexual e sua complexidade, Guilherme de Souza Nucci¹¹⁴ explica que:

A dignidade sexual liga-se à sexualidade humana, ou seja, o conjunto dos fatos, ocorrências e aparências da vida sexual de cada um. Associa-se a respeitabilidade e a autoestima à intimidade e à vida privada, permitindo-se deduzir que o ser humano pode realizar-se, sexualmente, satisfazendo a lascívia e a sensualidade como bem lhe aprouver, sem que haja qualquer interferência estatal ou da sociedade.

Nesse sentido, Alice Bianchini¹¹⁵ leciona quais são os bens juridicamente tutelados pelo assédio sexual:

No crime de assédio, protegem-se os bens jurídicos ligados à liberdade {no caso a sexual), à honra e à não-discriminação no trabalho. Na hipótese de a conduta ter sido praticada em uma relação docente, desde que decorrente de emprego, cargo ou função, pode-se falar em mais um bem jurídico: não-discriminação nas relações educacionais. Dessa forma, diferentemente de outras ocorrências, a relação laboral não se liga à vítima, mas somente ao sujeito ativo. O assédio permanece sendo praticado em razão de emprego, cargo ou função, porém, se o agente está se prevalecendo de sua condição de superioridade referentemente à vítima, decorre da relação estabelecida. Todos os bens jurídicos relacionados como sendo afetados no crime de assédio possuem elevada dignidade, sendo que, inclusive, alguns deles já são objeto de proteção penal.

Desta maneira, pela leitura do artigo 216-A, nota-se que a pena prevista para quem constrange outrem, com a finalidade de conseguir vantagem ou favorecimento sexual, é de detenção de um a dois anos, considerado, quando realizado por alguém em posição de superioridade hierárquica ou a ascendência no desempenho de função, emprego ou cargo. A partir dessa lógica percebemos que pode haver uma pluralidade de “constrangimentos”¹¹⁶

¹¹⁴ NUCCI, Guilherme de Souza. **Crimes Contra a Dignidade Sexual**: de acordo com a Lei 12.015/2009. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012. p. 32.

¹¹⁵ BIANCHINI, Alice. A legitimação do processo de incriminação do assédio sexual. In: JESUS, Damásio Evangelista de; GOMES, Luiz Flávio (Coords.). **Assédio sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 6-7

¹¹⁶ Segundo o dicionário Michaelis: constranger - cons-tran-ger **vtd** e **vpr** - 1 Apertar(-se), reduzindo o espaço e dificultando os movimentos; comprimir(-se). **Vtd** -2 Tolher a liberdade a; dominar, subjugar, sujeitar. **Vtdi** - 3 Obrigar (alguém) a algo, pelo uso da força; forçar, coagir, compelir. **vtd** e **vpr** - 4 Ficar ou deixar alguém embaraçado; envergonhar(-se), vexar(-se). **Vtd** e **vpr** - 5 Sentir-se ou deixar alguém incomodado; ser inconveniente ou ser vítima de inconveniências ou aborrecimentos; aborrecer(-se), incomodar(-se). ETIMOLOGIA *Alt* do *lat* *constringere*, como *esp* *constreñir* (Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/constranger>. Acesso em: 10

ensejadores desse enquadramento de “assédio” e algumas dessas situações atinentes ao núcleo do tipo penal do assédio sexual podem ser prontamente identificadas como abusivas por um observador externo, no entanto, para a vítima que está ali diretamente envolvida emocionalmente naquela situação, no mínimo, desconfortável, essa percepção, muitas vezes não é tão clara e objetiva.

Apresentando uma nova perspectiva sobre o conceito de assédio sexual, a professora Beatriz Corrêa Camargo¹¹⁷ defende a necessidade de um estudo científico que possa oferecer subsídios para uma definição jurídica satisfatória do assédio sexual, uma vez que considera que é frequente a falta clareza na literatura científica e no debate público sobre o que é assédio sexual. Ela afirma, igualmente, que saindo da generalidade do conceito literal extraída do tipo penal: “a formulação de um conceito concreto capaz de dar conta de todas as instâncias daquilo que se designa como “assédio sexual” se mostra tarefa bastante espinhosa.” E complementa apresentando um panorama histórico e sociológico sobre o assunto:

[...] a expressão é relativamente recente. Ela surgiu no contexto da segunda onda feminista com o propósito de reivindicar maior respeito à igualdade de homens e mulheres, particularmente no campo do trabalho. Naquele momento, o objeto da discussão não era o problema da autonomia sexual, e sim a questão da igualdade de oportunidades no que se refere à emancipação econômica e o reconhecimento social da capacidade profissional das mulheres.

Posteriormente, essa expressão foi apropriada em outros contextos, sendo possível dizer que pelo menos no Brasil a discussão atual sobre o assédio sexual acentua o assédio como um conflito localizado no campo da sexualidade, relativamente à liberdade sexual das mulheres. Saiu-se das instituições para o espaço público, contexto esse que no debate feminista foi apelidado de “assédio sexual de rua” (“street harassment”). Muito mais do que uma preocupação com a igualdade de oportunidades, ou com a discriminação de gênero, o foco agora é dado no direito de dispor do próprio corpo.

Adicionalmente, a autora expõe: “o que esse mergulho no mundo das pesquisas empíricas sobre o assédio sexual permite demonstrar é que se trata de um fenômeno intrinsecamente ligado às relações e aos papéis de gênero”.

Neste sentido, Flávio da Costa Higa¹¹⁸, demonstra porque no Brasil esse fenômeno está intimamente ligado às mulheres, às questões de gênero e às relações profissionais e sociais dessas mulheres.

fev.2025).

¹¹⁷ CAMARGO, Beatriz Correa. Entendendo o assédio sexual e a importância das relações de gênero: Inputs da pesquisa empírica para o tratamento jurídico-penal da questão. **Delictae Revista de Estudos Interdisciplinares sobre o Delito**, Belo Horizonte, v. 5, n. 9, p. 190-217, 2020. DOI: <https://doi.org/10.24861/2526-5180.v5i9.134>. Disponível em: <https://www.delictae.com.br/index.php/revista/article/view/134>. Acesso em: 23 out. 2024.

¹¹⁸ HIGA, Flávio da Costa. Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda? **Revista de Direito GV**, São Paulo, v. 12, n. 2. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdgv/a/8GDj4ypKNzxVVpqJKLrzFjP/?lang=pt>. Acesso em: 13 abr. 2025.

[...] Portanto, numa história que continua a ser escrita a subversão política decorrente da ocupação do espaço produtivo pelas mulheres ainda é paulatina e impregnada de ranços que a vinculam ao cuidado com a prole e à execução dos afazeres domésticos, seja de forma gratuita, seja mediante contraprestação (MELO, 1998). Essa hipótese pode ser testada atualmente sob três frentes: i) quem exerce o trabalho doméstico remunerado; ii) quem exerce o trabalho doméstico não remunerado; e iii) quem é incumbido pelo Estado de criar os filhos. No que concerne à primeira delas, convém lembrar que a colocação feminina no mercado não eliminou miraculosamente os penosos trabalhos domésticos, tampouco contou com a generosa colaboração masculina para dividir sua execução. Numa moldura bem menos quimérica, sucedeu a criação de uma nova categoria de trabalhadores – os domésticos –, desprezados socialmente e precarizados legalmente, que permitiu às mulheres com maior renda pessoal ou familiar transferir os deveres de casa para outras mais pobres, na chamada polarização do trabalho feminino (HIRATA; KERGOAT, 2008, p. 263-278). Para um grande contingente operário feminino, operou-se a mera transmutação do perfil de criadas para o de trabalhadoras, com dados de meados da década de 1990 a revelar um percentual de 93,16% de mulheres exercendo o trabalho doméstico remunerado. A delegação das atribuições caseiras para mulheres menos favorecidas equacionou apenas uma parcela dos problemas das mais privilegiadas, pois, apesar de até 2013, inacreditavelmente, não haver limitação à jornada das trabalhadoras e trabalhadores domésticos, era impossível constrangê-los à realização de todas as tarefas, o que deixava resquícios de serviços caseiros a serem feitos pelo casal. Nesse contexto, mesmo quando ambos exercem atividades econômicas, a divisão do remanescente doméstico nas próprias residências não é equânime, haja vista o fato de as mulheres trabalharem mais que o dobro em relação aos homens e em atividades menos nobres, mantendo, ainda assim, o status quo de “donas de casa” (MADALOZZO; MARTINS; SHIRATORI, 2010).

Em primeiro lugar, é de clamorosa obviedade que tanto homens quanto mulheres podem ser vítimas de assédio sexual, como deixava explícito o Decreto Real belga (BÉLGICA, 2002). Porém, se a hierarquia funcional possui alguma relevância na ocorrência do fenômeno, os relatos do Observatório Social, com base em pesquisa do Instituto Ethos/Ibope (SOUZA DIAS; CASARA; WERLE, 2004, p. 7), demonstram que: no Brasil, de cada 10 cargos executivos existentes nas grandes empresas, apenas 1 é ocupado por mulheres; no nível de gerência, 2 cargos são das mulheres e 8 dos homens; nas chefias, as mulheres são 3 e os homens, 7; as mulheres também estão em menor número no chão das fábricas e nos cargos funcionais e administrativos: 3,5 contra 6,5. Essa conjuntura de estratificação vertical dos empregos, aliada à segregação horizontal (DRAPEAU, 1991, p. 22-23) – designação de atribuições de acordo com o sexo, relegando mulheres às funções em que se confundem tarefas profissionais com favores pessoais –, fornecem o comburente e o combustível para a combustão de assédio que tem nas mulheres o grande público-alvo, superando os homens tanto em frequência quanto em gravidade (BELMONTE, 2013, p. 193). Não é por outra razão que os números (KAY; WEST, 2002, p. 765) denunciam o seguinte no que tange à incidência em relação ao gênero: a) homens assediando mulheres – 90%; b) homens assediando homens – 9%; c) mulheres assediando homens – 1%. Perante uma realidade tão avassaladora e inexpugnável, não há como tergiversar sobre o envolvimento da questão de gênero em diversas conjecturas de assédio sexual e tampouco quanto às mulheres serem as vítimas preferenciais. Outrossim, conforme mencionado alhures, o fato de apenas algumas delas serem assediadas não desnatura implacavelmente a inteligência acerca do preconceito sexual.

Sendo assim, o assédio sexual é um crime silencioso que muitas vezes acontece entre quatro paredes, somente na presença da vítima e de seu agressor e é resultado da mudança da posição da mulher na sociedade moderna, que aos poucos passou a ocupar espaços até então

restrito aos homens. Normalmente, o assédio acontece sem testemunhas, sem filmagens e sem gravações, o que dificulta sobremaneira a sua configuração por não haver elementos de prova. Na essência é a palavra da mulher¹¹⁹, como regra, a vítima, confrontada com seu agressor.

Assim, o assédio sexual pode ser entendido como uma forma de desestabilização das mulheres¹²⁰ que, no decorrer das últimas décadas, foram abandonando seus papéis tradicionais de donas de casa e de mãe e passaram a disputar espaço com os homens em locais em que eles foram soberanos por um longo período.

2.1.3.1 Tipos de Assédio Sexual

Assim como no assédio moral, a doutrina também classifica, para fins didáticos, o assédio sexual, basicamente em 2 tipos¹²¹: a) assédio sexual por chantagem e b) assédio sexual por intimidação.

2.1.3.1.1 Assédio Sexual por chantagem

A definição de assédio sexual por chantagem foi introduzida¹²² no âmbito jurídico nos anos 80, quando a EEOC (Comissão de Igualdade de Oportunidades no Emprego) reconheceu que tal prática configurava uma infração ao Título VII do Civil Rights Act of 1964. Nesse tipo de assédio, o assediador se vale da sua posição de hierarquia e superioridade em função de emprego ou cargo para praticar uma chantagem sexual, em forma de ameaça ou pressão, em desfavor da vítima que teme uma possível retaliação, caso rejeite a proposta de envolvimento

¹¹⁹ BRASIL. Ministério da Defesa. **Portal da Integridade**. Disponível em: <https://www.gov.br/defesa/pt-br/aceso-a-informacao/governanca-e-gestao/integridade/portal-da-integridade-unindo-forcas-em-prol-da-integridade/assedio-sexual-e-crime-voce-sabe-como-identifica-lo-3>, Acesso em: 23 out. 2024.

¹²⁰ Segundo FLÁVIO DA COSTA HIGA: “Muitas vezes a intenção do agressor é puramente discriminatória, constitui violência de gênero no sentido de subjugar a mulher, externando a misoginia – ou a misantropia – a partir da criação de um ambiente inóspito no qual o recado que se pretende transmitir, ainda que inconscientemente, é o de que ela deveria permanecer na esfera privada de seu domicílio. Não por outra razão, entende a doutrina que “o assédio sexual não é mais do que uma evolução do assédio moral. Nos dois casos, trata-se de humilhar o outro e considerá-lo um objeto à disposição” (*apud* HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A Violência Perversa no Cotidiano**. Trad.: Maria Helena Kühner. 4. ed. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2002. p. 100). Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdgv/a/8GDj4ypKNzxVVpqJKLrzFjP/?lang=pt>. Acesso em: 13 abr. 2025).

¹²¹ GOMES, Luiz Flávio; JESUS, Damásio E. de. **Assédio sexual**. São Paulo, SP: Saraiva, 2002.

¹²² Disponível em: <https://www.eeoc.gov/data/sexual-harassment-our-nations-workplaces>. Acesso em: 27 fev. 2025.

em conduta de natureza sexual imposta com seu superior. O crime, no entanto, é consumado, independentemente da vítima se sujeitar àquela situação sexual constrangedora.¹²³

2.1.3.1.2 Assédio Sexual por Intimidação

O assédio por intimidação, também denominado de assédio ambiental, ocorre por meio de uma prática generalizada que infringe o direito a um ambiente laboral sexualmente saudável, manifestando-se por comentários ofensivos de caráter sexista, toques indesejados, gestos sugestivos e criando situações constrangedoras ou humilhantes, sempre com conotação sexual no contexto do trabalho. Esse tipo de assédio independe da posição superioridade hierárquica do assediador, que provoca o indivíduo assediado de maneira sexual inadequada, visando à sua humilhação, intimidação ou ofensa.

Segundo a professora Alice Monteiro de Barros¹²⁴ o assédio sexual por intimidação caracteriza-se: “por incitações sexuais inoportunas, de uma solicitação sexual ou de outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho”.

2.1.3.2 Características do Assédio Sexual

No que tange às características do assédio sexual, a doutrina diverge sobre quais seriam os critérios caracterizadores do crime. Para tanto, apresentaremos algumas posições.

O Professor Rodolfo Pamplona¹²⁵ afirma serem sérias as dificuldades, para estabelecer os elementos caracterizadores do assédio sexual, tendo em vista a inexistência de concordância sobre seus elementos definidores. O autor, entretanto, indica os seguintes elementos: “Assim sendo, podemos vislumbrar como elementos caracterizadores básicos do assédio sexual: a) Sujeitos: agente (assediador) e destinatário (assediado); b) Conduta de natureza sexual; c) Rejeição à conduta do agente; d) Reiteração da conduta.”

Já Luiz Flávio Gomes em seu livro¹²⁶ sobre o tema nos revela:

¹²³ MARZAGÃO JÚNIOR, Laerte Idalino. **O assédio sexual e seu tratamento no direito penal**. 2005. 160fl. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005.

¹²⁴ BARROS, Alice Monteiro de. O Assédio Sexual no Direito do Trabalho Comparado. **Gênesis: Revista de Direito do Trabalho**, Curitiba, v70, p. 497, out. 1998.

¹²⁵ PAMPLONA FILHO, R. Assédio Sexual: questões conceituais. **Revista do CEPEJ**, [s. l.], n. 10, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/CEPEJ/article/view/37530>. Acesso em: 11 fev. 2025.

¹²⁶ GOMES, Luiz Flávio; JESUS, Damásio E. de. **Assédio sexual**. São Paulo, SP: Saraiva, 2002.

Sucintamente, assédio sexual, de acordo com o texto legal que entrou em vigor, nada mais é que um constrangimento (ilegal) praticado em determinadas circunstâncias laborais e subordinado a uma finalidade especial (sexual). Três, por conseguinte, são as características desse delito: (a) constrangimento ilícito (constranger significa compelir, obrigar, determinar, impor algo contra a vontade da vítima etc.); (b) finalidade especial (vantagem ou favorecimento sexual); (c) abuso de uma posição de superioridade laboral.

Considerando as características apresentadas, percebemos que o assédio sexual se diferencia dos crimes de importunação sexual e do estupro contido no capítulo 1 (que trata dos crimes contra liberdade sexual), do título VI (que tipifica os crimes contra a dignidade sexual).

Destarte, quando se fala em crime de importunação sexual previsto no artigo 215-A¹²⁷ do Código Penal, estamos diante de condutas ou comportamentos com objetivo de obter prazer sexual para si ou para terceiros, diferentemente do assédio sexual não exige, para sua configuração, a existência da relação de hierarquia, nem tão pouco que a conduta ocorra no ambiente de trabalho.

Logo, ainda que não se reconheça a possibilidade de incriminação do assediador pela prática do crime de assédio sexual, pela falta dos seus requisitos legais específicos, pode ser viável avaliar responsabilizá-lo pelo crime de importunação sexual. No mesmo sentido para o crime de estupro¹²⁸ tipificado no artigo 213 do Diploma Penal, que exige para sua consumação o constrangimento, mediante violência ou grave ameaça, da prática de conjunção carnal ou ato libidinoso.

Por fim, o assédio sexual é uma forma de violência psicológica que pode acarretar diversos tipos de sofrimento à vítima, tanto de natureza física quanto psíquica, e dentre eles destacam-se: depressão, angústia, estresse, crises emocionais, desconforto físico e mental, cansaço excessivo, desinteresse pelas atividades laborais, irritabilidade persistente; insônia, alterações nos padrões de sono, redução da capacidade de concentração e retenção de informações; isolamento social, tristeza marcante e expectativas negativas em relação ao futuro, flutuações significativas no peso corporal, mudança no padrão de pressão arterial,

¹²⁷ Importunação sexual - Art. 215-A. Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro: Pena - reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o ato não constitui crime mais grave.” (Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113718.htm . Acesso em: 11 fev. 2025).

¹²⁸ Estupro -Art. 213. Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou a praticar ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso: (Redação dada pela Lei nº 12.015, de 2009). Pena - reclusão, de 6 (seis) a 10 (dez) anos (redação dada pela Lei nº 12.015, de 2009).
§ 1º Se da conduta resulta lesão corporal de natureza grave ou se a vítima é menor de 18 (dezoito) ou maior de 14 (catorze) anos:(incluso pela Lei nº 12.015, de 2009) Pena - reclusão, de 8 (oito) a 12 (doze) anos. (incluso pela Lei nº 12.015, de 2009) § 2º Se da conduta resulta morte:(incluso pela Lei nº 12.015, de 2009) Pena - reclusão, de 12 (doze) a 30 (trinta) anos (incluso pela Lei nº 12.015, de 2009).

distúrbios digestivos, tremores e palpitações cardíacas, chegando até, em casos extremos em pensamentos e tentativas de suicídio.

Depreende-se, portanto que o assédio, seja moral, seja sexual, tem sua essência associada a condutas abusivas, desrespeitosas e impertinentes, bem como a situações humilhantes e constrangedoras expressadas por meio de palavras, comportamentos, ações e gestos, decorrendo tanto de questões coletivas, quanto individuais que afetam a convivência entre os pares, comprometendo a dignidade e a integridade de uma ou de um grupo de pessoas, prejudicando a qualidade do ambiente laboral, bem como a saúde física e mental do colaborador e sua produtividade.

3 ASSÉDIO SEXUAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL

3.1 BREVE PANORAMA SOBRE A LEGISLAÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL NA FRANÇA, PORTUGAL, ALEMANHA E ESTADOS UNIDOS

No capítulo 2 será apresentado um panorama do assédio sexual na Administração Pública Federal Brasileira, começando por um breve apanhado de como a legislação nacional trata o tema e como Administração Pública tem normatizado e divulgado o assunto internamente e para a sociedade em geral, além de apresentar um compilado de cartilhas e estudos temáticos sobre o assunto.

Porém, antes de adentrar no tratamento da legislação nacional sobre o assédio sexual, apresentaremos uma breve visão sobre a legislação que trata do assédio sexual no direito comparado¹²⁹, em especial, na França, Portugal, Alemanha e Estados Unidos. A escolha desses países se deu em razão das referências bibliográficas¹³⁰, da evolução do tema nos países europeus e de como Estados Unidos e de como os movimentos social na era digital exercem influência nesses países. Essa contextualização internacional levará em considerando as peculiaridades de cada nação e como elas refletem a diversidade cultural e social da temática em outros países.

A França destaca-se por ter sido um dos primeiros países a criminalizar o assédio sexual em 1992¹³¹, quando editou a primeira lei sobre o tema. Em 2002, o Código Penal francês foi alterado nos artigos 222-33 para incorporar o assédio sexual. Em 2012, ex-parlamentar, Gérard Ducray¹³², que havia sido condenado por assédio sexual questionou a constitucionalidade do tipo penal, sob o argumento de que sua redação era muito ampla e violaria o princípio da legalidade dos delitos e das penas. Diante da indagação, o Conselho Constitucional Francês entendeu que a norma não continha clareza suficiente e para impedir equívocos interpretativos, considerou a norma inconstitucional e anulou todos os processos relacionados a assédio sexual que estavam em andamento naquele momento. Entretanto, dias

¹²⁹ MARZAGÃO JÚNIOR, Laerte Idalino. **O assédio sexual e seu tratamento no direito penal**. 2005. 160fl. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005.

¹³⁰ AZEVEDO, André Boiani e. **Assédio sexual: aspectos penais**. Curitiba: Juruá, 2006; MARZAGÃO JÚNIOR, Laerte Idalino. **O assédio sexual e seu tratamento no direito penal**. 2005. 160fl. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005.

¹³¹ FRANCE 24. 2022. Disponível em: https://www-france24com.translate.google/en/france/20221102todaymany-legaltoolsareavailablefightingsexualharassmentinfrance?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=pt&_x_tr_hl=pt&_x_tr_pto=sge. Acesso em: 13 fev. 2025.

¹³² UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (USP). **Teses**. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2139/tde-15082022-102223/publico/8593549MIC.pdf>. Acesso em: 13 fev. 2025.

depois, uma nova lei foi promulgada ampliando a definição de assédio sexual e prevendo pena de até dois anos de prisão e 30 mil euros de multa para os agressores.

Em 2018, a Assembleia Nacional Francesa sancionou a nova lei sobre o assédio que foi celebrada em outros países e reforçou a luta contra o assédio sexual e a violência. Todos esses fatos, nos fazem concluir que nos últimos 30 anos, a legislação francesa evoluiu expressivamente no combate do assédio sexual.

Em Portugal, o crime de assédio sexual está previsto no artigo 163¹³³ do Código Penal Português e em 2017, foi promulgada a Lei nº 73/2017¹³⁴, que alterou o Código do Trabalho, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e o Código de Processo do Trabalho para, nas palavras da lei, “reforçar” a prevenção da prática de assédio no setor privado e na Administração Pública. Essa modificação legislativa estabeleceu novas medidas de combate e prevenção ao assédio moral e sexual, entre elas: a) adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores e b) instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Recentemente, segundo informações do jornal português o Diário da República¹³⁵ o país passou por um emblemático caso de assédio moral e sexual envolvendo um renomado professor da universidade de Coimbra. O veículo de imprensa¹³⁶ relata que três estudantes do Centro Estudos Sociais (CES) da Universidade de Coimbra acusam o professor e seu assistente de exercerem sua influência sobre estudantes jovens e pesquisadoras para "*extrativismo sexual*". Essas denúncias foram reveladas em uma obra publicada em 2023¹³⁷, na

¹³³ CÓDIGO PENAL Livro II Título I Capítulo V Secção I Artigo 163 - Coação sexual 1 - Quem, sozinho ou acompanhado por outrem, constranger outra pessoa a sofrer ou a praticar ato sexual de relevo é punido com pena de prisão até 5 anos. 2 - Quem, por meio de violência, ameaça grave, ou depois de, para esse fim, a ter tornado inconsciente ou posto na impossibilidade de resistir, constranger outra pessoa a sofrer ou a praticar, consigo ou com outrem, acto sexual de relevo é punido com pena de prisão de 1 a 8 anos. 3 - Para efeitos do disposto no n.º 1, entende-se como constrangimento qualquer meio, não previsto no número anterior, empregue para a prática de ato sexual de relevo contra a vontade cognoscível da vítima (PORTUGAL. **Código Penal Português**. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/1995-34437675-220061642> Acesso em: 15 fev. 2025).

¹³⁴ PORTUGAL. **Lei nº 73/2017**. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/1995-34437675-220061642> Acesso em: 15 fev. 2025

¹³⁵ Disponível em: <https://rr.pt/noticia/pais/2023/04/12/boaventura-sousa-santos-acusado-de-assedio-sexual-na-universidade-de-coimbra/327288/> Acesso em: 16 fev. 2025.

¹³⁶ Disponível em: <https://zap.aeiou.pt/assedio-violacao-universidade-coimbra-530490/>. Acesso em: 16. fev. 2025.

¹³⁷ **MÁ conduta sexual na academia informando uma ética de cuidado na universidade**. Londres: Routledge, 2023. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/368860052_The_walls_spoke_when_no_one_else_would_Autoethnographic_notes_on_sexual-power_gatekeeping_within_avant-garde_academia. Acesso em: 17 fev. 2025.

qual as autoras narram casos de conduta inadequada no ambiente acadêmico e acusam a universidade de “silenciamento e cumplicidade”.

Em razão da importância desse caso e da sua exposição midiática, a Associação Portuguesa de Apoio à Vítima (APAV)¹³⁸ percebeu um aumento de 150% do número de denúncias sobre assédio sexual nos últimos 4 anos. Todavia, a quantidade real de casos pode ser maior, uma vez que diversas pesquisas indicam que apenas uma quantidade reduzida das vítimas de abusos conta busca os órgãos de denúncia e investigação.

A Alemanha, a partir de 2016, passou a estabelecer normas mais severas¹³⁹ no combate ao assédio sexual, contemplando sanções penais que podem incluir detenção e multas. Outrossim, essa legislação promoveu a adoção de medidas preventivas e a proteção das vítimas em todos os crimes sexuais, determinando que basta a mulher dizer “não”, “pare” ou demonstrar qualquer outra forma de discordância ou descontentamento, para que o ato passe ser considerado assédio sexual.

Naquela época, essas alterações legislativas promoveram a compatibilização da Alemanha com as disposições da Convenção de Istambul¹⁴⁰, um tratado europeu que estabelece critérios mínimos para a atuação de um Estado em relação à prevenção da violência de gênero, proteção das vítimas, assegurando que os crimes sejam levados à justiça diante da violência contra as mulheres, além de estabelecer estratégias para sua prevenção. Dentro desse panorama, a Convenção de Istambul tem como objetivo¹⁴¹ estabelecer nações seguras para mulheres e meninas, especialmente por meio da prevenção da violência, da proteção das vítimas e da tipificação criminal dos agressores e foi ratificada por 33 nações europeias. Entre esses países, destacam-se Alemanha, França, Espanha, Itália, Polônia e Portugal. Entretanto, existem nações que assinaram o documento, mas ainda não o ratificaram, tais como Armênia, Azerbaijão, Bulgária, República Tcheca, Hungria, Letônia, Liechtenstein, Rússia, Eslováquia, Ucrânia e Reino Unido. A União Europeia firmou a convenção em 2017 e concluiu a sua ratificação em 2023, ano que entrou em vigor. A Convenção representa um ponto de referência no combate à violência de gênero e doméstica,

¹³⁸ RÁDIO RENASCENÇA. Disponível em: <https://rr.pt/especial/pais/2023/04/14/apav-denuncias-de-assedio-sexual-e-moral-crescem-mais-de-150-em-quatro-anos/327525/?form=MG0AV3>. Acesso em: 17 fev. 2025.

¹³⁹ AGÊNCIA BRASIL. **Alemanha aprova reforma e endurece lei sobre violência sexual**. 2016. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/internacional/noticia/2016-07/alemanha-aprova-reforma-e-endurece-lei-sobre-violencia-sexual?form=MG0AV3>. Acesso em: 17 fev. 2025.

¹⁴⁰ FRANÇA. Conselho da Europa. Disponível em: <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/about-the-convention>. Acesso em: 17 fev. 2025.

¹⁴¹ SOTTOMAYOR, Maria Clara. A convenção de Istambul e o novo paradigma da violência de gênero. *Ex aequo*, Lisboa, n. 31, p. 105-121, jun. 2015. Disponível em: http://scielo.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0874-55602015000100009&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 14 abr. 2025.

estabelecendo requisitos legais fundamentais para a prevenção, proteção e punição dessas infrações.

Nos Estados Unidos, as disposições referentes ao assédio sexual variam de Estado para Estado da Federação, no entanto, existem diretrizes federais que se aplicam a todo país.

No âmbito federal, o assédio sexual é visto como uma modalidade de discriminação sexual proibida pelo Título VII da Lei dos Direitos Civis de 1964 e a Comissão de Igualdade e de Oportunidade de Emprego dos Estado Unidos (EEOC)¹⁴² que é a entidade federal encarregada de estabelecer diretrizes e implementar a legislação federais que proíbem a discriminação no trabalho ou um empregado em razão de raça, cor, religião, sexo, nacionalidade, idade (a partir de 40 anos), deficiência ou dados genéticos. Nesse contexto, a EEOC disponibiliza informações¹⁴³ sobre os direitos do trabalhador e define assédio sexual como pedidos de favores sexuais, avanços sexuais indesejados ou qualquer outro tipo de comportamento físico ou verbais de natureza sexual que produza um ambiente de trabalho ofensivo, ameaçador ou hostil. Neste cenário, em abril de 2024, a Comissão para Igualdade de Oportunidades no Emprego (EEOC) divulgou um manual contendo diretrizes conclusivas relativas ao assédio no ambiente laboral.¹⁴⁴

Em âmbito estadual, cada unidade da Federação regulamenta o assunto, mas em linhas gerais, já existem leis que endurecem o combate ao assédio sexual no trabalho¹⁴⁵ em praticamente todos os Estados Norte Americanos. Em Nova York, por exemplo, as empresas deverão criar políticas de combate ao assédio sexual ou atualizar suas atuais políticas de acordo com as novas leis.

Muitas dessas alterações são resultado de um movimento chamado #MeToo¹⁴⁶ que se originou em 2006, com ativista americana Tarana Burke¹⁴⁷ e ganhou dimensão nas redes sociais, em 2017, pela participação da atriz Alyssa Milano. A atriz encorajava as pessoas a romperem o silêncio e compartilharem suas histórias e vivências de assédio sexual usando a hashtag #MeToo. O movimento foi crescendo e ganhando a adesão de personalidades públicas, entre elas celebridades de Hollywood, ampliando sua visibilidade. Todo esse

¹⁴² COMISSÃO PARA EQUALIDADE DE OPORTUNIDADES NO EMPREGO (EEOC). Disponível em: <https://www.eeoc.gov/overview>. Acesso em: 18 fev. 2025.

¹⁴³ *Ibid.*

¹⁴⁴ *Ibid.*

¹⁴⁵ CONSULTOR JURÍDICO. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-out-23/york-aprova-lei-combater-assedio-sexual-trabalho/>. Acesso em: 18 fev. 2025.

¹⁴⁶ Disponível em: <https://sites.google.com/view/socialwelfare-metoomovement/home?authuser=0>. Acesso em: 18 fev. 2025.

¹⁴⁷ Disponível em: <https://sites.google.com/view/socialwelfare-metoomovement/key-persons-involved?authuser=0>. Aceso em 18 fev. 2025.

engajamento acabou gerando o aumento de denúncias relacionadas a abuso sexual e assédio, especialmente no contexto laboral nos Estados Unidos. Considerando toda repercussão desse movimento, em 2022, o Senado dos Estados Unidos aprovou uma legislação conhecida como *Eliminating Forced Arbitration of Sexual Harassment Claims Act*¹⁴⁸ que tem, entre outros, o propósito de contestar as cláusulas de arbitragem obrigatória inseridas em acordos trabalhistas, que limitam o direito das vítimas de assédio sexual de buscar a tutela jurisdicional, uma vez que tais disposições dificultam a responsabilização eficaz e comprometem a transparência no processamento das denúncias. Nota-se, portanto, que todo esse movimento proporcionou alterações substanciais nas diretrizes corporativas, alavancou a implementação de leis mais severas relativas ao assédio sexual e a ampliou a conscientização sobre a necessidade de criar ambientes seguros e respeitosos para todos os indivíduos. Registre-se que as experiências vivenciadas em outros países e os avanços legislativos contribuíram para o aumento da conscientização da sociedade, especialmente nos últimos 10 anos.

3.2 O TRATAMENTO DO ASSÉDIO SEXUAL NA LEGISLAÇÃO PÁTRIA

Após esse breve panorama do assédio sexual em alguns países ao redor do mundo, iniciaremos a análise da evolução legislativa do tema no Brasil. Como visto no capítulo anterior, o assédio sexual, em regra, compromete o direito das mulheres, enquanto trabalhadoras, a segurança no ambiente laboral e a igualdade de oportunidades¹⁴⁹. Essa prática acaba nutrindo condições nocivas ao seu bem-estar físico e psicológico e fomenta uma atmosfera que desestabiliza e desmerece a mulher no exercício de suas funções.

A necessidade da criação de leis que protejam as mulheres e seus corpos é resultado de um histórico de massacre e opressão. O movimento feminista foi precursor para influenciar e direcionar as estratégias institucionais de combate à violência contra as mulheres, em busca, do surgimento e da consolidação de uma agenda feminista voltada para o enfrentamento de todo tipo de violência sofrida por elas.

¹⁴⁸Disponível em: <https://www.employmentlawworldview.com/eighth-circuit-clarifies-arbitrability-of-sexual-harassment-claims-us/>. Acesso em: 18 fev. 2025.

¹⁴⁹ DIAS, Isabel. Violência contra as mulheres no trabalho: O caso do assédio sexual. **Sociologia, Problemas e Práticas**, Oeiras, n. 57, p. 11-23, maio 2008. Disponível em: http://scielo.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0873-65292008000200002&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 14 abr. 2025.

Nesse ponto, é importante relembrar que o primeiro documento internacional de proteção e combate da discriminação contra a mulher foi a Convenção¹⁵⁰ sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em dezembro de 1979 e promulgada, em setembro de 1981, cuja redação original, não tratou, especificamente, de violência contra as mulheres, nem de violência doméstica. Entretanto, em 1992, o Comitê CEDAW adotou a Recomendação Geral nº19¹⁵¹, que estabeleceu como premissa que os Estados-Partes implementassem medidas e monitorassem a violência contra as mulheres. Posteriormente, em 2017, essa Recomendação foi atualizada pela Recomendação Geral nº 35¹⁵².

Como a legislação brasileira da década de 80 ainda não garantia direitos equivalentes entre mulheres e homens, nem mesmo nas questões matrimoniais, o Brasil apresentou reserva aos artigos 15, a parte do artigo 16 e ao artigo 29 da referida Convenção. Contudo, somente em 1994 a reserva foi retirada, e o país passou a reconhecer integralmente o compromisso de assegurar condições igualitárias entre homens e mulheres.

Outro documento internacional relevante sobre o tema é a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher, conhecida como Convenção de Belém do Pará¹⁵³, promulgada e ratificada pelo Brasil em 1995, mediante o Decreto Legislativo nº 107/1995, com entrada em vigor em âmbito internacional em março de 1995, e internamente, em dezembro de 1995.

Anos após a tipificação do assédio sexual no Código Penal, foi publicada a Lei¹⁵⁴ Maria da Penha¹⁵⁵ que representou um marco significativo no ordenamento jurídico nacional, uma vez que introduziu disposições específicas destinadas à proteção das mulheres contra a violência no âmbito doméstico e familiar. A Lei Maria da Penha veio para dar cumprimento à Convenção de Belém do Pará e à a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW). Apesar do foco central ser a questão da violência

¹⁵⁰ ONU MULHERES. **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW)**. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw1.pdf. Acesso em: 28 jan.2024.

¹⁵¹ Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/general-recommendation-no-35-2017-gender-based> Acesso em: 21 fev. 2025.

¹⁵² Disponível em: <https://docs.un.org/en/CEDAW/C/GC/35>. Acesso em: 21 fev. 2025.

¹⁵³ BRASIL. **Código Penal**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d1973.htm. Acesso em: 29 jan. 2024.

¹⁵⁴ Sobre a história de Maria da Penha Maia Fernandes, ver: FERNANDES, Maria da Penha Maia, **Sobrevivi posso contar**. 2. ed. Fortaleza: Armazém da Cultura, 2012.

¹⁵⁵ BRASIL. **Código Penal**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm. Acesso em: 21 fev. 2025.

doméstica, a lei também tem como premissa assegurar às mulheres as condições¹⁵⁶ “para o exercício efetivo dos direitos à vida, à segurança, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, à moradia, ao acesso à justiça, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária”.

Como visto no capítulo anterior, no cenário brasileiro, o ponto de partida foi a criminalização do assédio sexual, pela Lei nº 10.224/2001, que alterou o Código Penal para introduzir o tipo penal previsto no artigo 216-A¹⁵⁷. A lei incriminadora entrou em vigor em 16 de maio de 2001 e passou a tipificar o crime de assédio sexual: “*Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.*”

Cabe ressaltar que, na época da promulgação da lei, os doutrinadores criminalistas¹⁵⁸ debateram a necessidade e relevância de se tipificar penalmente o assédio sexual, considerando, especialmente, o princípio da intervenção mínima,¹⁵⁹ que estabelece o direito penal como *ultima ratio* e a existência de outros dispositivos legais que abrangessem condutas similares à conduta descrita pelo assédio sexual.

Desse modo, configura-se o crime de assédio sexual quando há um constrangimento ilícito, expressado pelo ato de obrigar ou impor algo contra a vontade da vítima, em situações laborais, com abuso de uma posição de superioridade, vinculado a uma finalidade específica, qual seja: obter vantagem ou favorecimento sexual. Essa vantagem pode se manifestar de diversas formas, como por comentários, gestos, disposição de imagens ou atitudes. Essa modalidade de assédio tipificada no Código Penal é denominada assédio sexual por chantagem¹⁶⁰ e exige a existência de ascendência de uma parte sob a outra. O legislador, na época, entendeu que para configuração do crime era necessário que essa relação de poder decorresse de relação de emprego, cargo ou função, ou seja, se estabelecesse no contexto das relações laborativas.

¹⁵⁶ Art. 3º da Lei nº 11.340/2006.

¹⁵⁷ BRASIL. **Código Penal**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/110224.htm. Acesso em: 19 fev. 2025.

¹⁵⁸ BIANCHINI, Alice. A legitimação do processo de incriminação do assédio sexual. In: JESUS, Damásio Evangelista de; GOMES, Luiz Flávio (Coords.). **Assédio sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 1-19; MARZAGÃO JÚNIOR, Laerte Idalino. **O assédio sexual e seu tratamento no direito penal**. 2005. 160fl. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005. p. 73-79.

¹⁵⁹ Princípio da Intervenção Mínima – Segundo GUILHERME NUCCI: “O direito penal é considerado a *ultima ratio*, isto é, a última cartada do sistema legislativo, quando se entende que outra solução não pode haver senão a criação de lei penal incriminadora, impondo sanção penal ao infrator” (NUCCI, Guilherme de Souza. **Manual de direito penal**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014, p. 66).

¹⁶⁰ MARZAGÃO JÚNIOR, Laerte Idalino. **O assédio sexual e seu tratamento no direito penal**. 2005. 160fl. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005.

Em 2018, a Lei nº 13.718/2018¹⁶¹, promoveu significativas modificações nos delitos contra dignidade sexual, entre elas: a) acrescentou ao Código Penal, no art. 215-A, o delito de “importunação sexual”; b) revogou a contravenção penal do art. 61 do Decreto-Lei nº 3.688/41¹⁶²; c) incluiu um novo delito de divulgação de cena de estupro ou de cena de estupro de vulnerável, de cena de sexo ou de pornografia, no art. 218-C¹⁶³ do Código Penal; d) alterou o crime de estupro de vulnerável, passando a considerar crime ainda que não haja violência ou grave ameaça; e) trouxe no art. 226¹⁶⁴ causas de aumento de pena para os crimes sexuais; f) no art. 234-A¹⁶⁵ apresentou causas de aumento de pena para os crimes contra a dignidade sexual; e g) definiu que todos os crimes contra a dignidade sexual devem ser processados por ação pública incondicionada.

Diante de todas essas transformações é necessário apresentar uma breve distinção entre assédio sexual e a importunação sexual. A importunação sexual consiste em um crime em que o autor realiza contra a vítima um ato de libidinoso, ou seja, de conteúdo sexual visando sua satisfação sexual ou de terceiros. Pelo tipo penal descrito no artigo 215-A, passou a ser possível enquadrar o *frotteurismo* que é caracterizado por um “*padrão sustentado, focado e intenso de motivação sexual - conforme manifestado por pensamentos, fantasias, impulsos ou comportamentos sexuais persistentes - que envolve tocar ou se esfregar contra uma pessoa que não consentiu em lugares públicos lotados*”¹⁶⁶, como importunação sexual. Esse tipo de comportamento ocorre, comumente, em locais públicos com aglomeração de pessoas. Como no caso do *frotteurismo*, em regra, não há emprego de violência ou grave ameaça, e por essa razão não seria hipótese de configuração do crime de estupro, previsto no artigo. 213 do CP.

Agora, quando se fala em assédio sexual temos como ponto central a necessidade de existência de relação de hierarquia entre o autor do fato e a vítima. Nas palavras de Cezar Roberto Bittencourt¹⁶⁷:

¹⁶¹ BRASIL. Lei nº 13.718/2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113718.htm. Acesso em: 21 fev. 2025.

¹⁶² Id. Decreto-Lei nº 3.688/41. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del3688.htm. Acesso em: 21 fev. 2025.

¹⁶³ Id. Código Penal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113718.htm. Acesso em: 23 fev. 2025.

¹⁶⁴ Ibid.

¹⁶⁵ Ibid.

¹⁶⁶ Disponível em: <https://icd.who.int/browse/2025-01/mms/pt#1580013387>. Acesso: 24 fev. 2025.

¹⁶⁷ BITENCOURT, Cezar Roberto. Assédio Sexual: Contribuição Jurídico-Normativa da Globalização. In: JESUS, Damásio Evangelista de; GOMES, Luiz Flávio (Coords.). **Assédio Sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 29.

A tipificação do assédio sexual exige a condição especial (crime próprio) de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, da qual o sujeito ativo deve prevalecer-se (elemento normativo). A simples existência dessa relação entre os sujeitos é insuficiente para caracterizar o crime, sendo necessário que o sujeito ativo se prevaleça dessa condição para subjugar a vontade da vítima.

Luiz Regis Prado¹⁶⁸ refere-se ao assédio sexual como: “[...] *conduta do agente que prevalecendo-se de sua superioridade hierárquica ou de sua ascendência sobre alguém, em razão do emprego, cargo ou função, passa a importunar essa pessoa, solicitando a prática de qualquer ato libidinoso, não querido pelo assediado*”

Outra diferença está no designo do autor do fato. No assédio sexual, ele procura conseguir uma vantagem ou um favorecimento de natureza sexual, já na importunação sexual, o agente visa satisfazer sua própria lascívia ou a de outra pessoa. Por fim, a pena de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, prevista para o assédio sexual é mais branda, do que a pena de reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o ato não constitui crime mais grave, na importunação sexual.

Em paralelo ao previsto na legislação criminal, outras normas com enfoque civil e administrativo também tem como propósito coibir a prática do assédio sexual.

Em se tratando de servidores públicos, o Estatuto dos Servidores Públicos da União Lei nº 8.112/1990¹⁶⁹ não trata da questão do assédio sexual na sua literalidade, possivelmente, por ser tratar de uma norma da década 90, época em que o tema ainda pouco discutido juridicamente. Todavia, é possível amoldar a conduta do assediador em diversos artigos, como por exemplo 116¹⁷⁰, 117¹⁷¹ e 132¹⁷². Além disso, o Estatuto assegura a independência de instâncias no artigo 121¹⁷³, determinando que o servidor responda tanto na esfera penal, como também nas esferas civil e administrativa, pelo exercício irregular das suas atribuições. Essa norma, por sua vez, serve de inspiração para os Estatutos dos servidores de diversos Estados e Municípios brasileiros¹⁷⁴.

¹⁶⁸ PRADO, Luiz Regis. Considerações sobre o novo delito de assédio sexual. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, Ano 91, v. 795, p. 425, 2002.

¹⁶⁹ BRASIL. **Estatuto dos Servidores Públicos da União - Lei nº 8.112/1990**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm?origin=instituicao. Acesso em: 25 ago. 2024.

¹⁷⁰ *Ibid.*

¹⁷¹ *Ibid.*

¹⁷² *Ibid.*

¹⁷³ *Ibid.*

¹⁷⁴ Como, por exemplo: A Lei nº 8.989/1979 que dispõe sobre estatuto dos funcionários públicos do município de São Paulo (SÃO PAULO. **Lei nº 8.989/1979**. Disponível em: <http://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/lei-8989-de-29-de-outubro-de-1979/consolidado>. Acesso em: 03 abr. 2025); SÃO PAULO. **Estatuto dos Servidores Estaduais do Estado de São Paulo**. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1968/lei-1026128.10.1968.html>. Acesso em: 03 abr. 2025.

O crime de assédio sexual repercute também na esfera trabalhista. Para tanto, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nos artigos 482¹⁷⁵, alínea b e 483¹⁷⁶, alínea e autorizam a rescisão do contrato de trabalho, por justa causa em situações de assédio sexual e moral, com a possibilidade de aplicação de penas disciplinares, como advertência ou suspensão relacionadas, exclusivamente, aos casos de assédio sexual no ambiente de trabalho.

Com a reforma da Consolidação das Leis Trabalhistas, pela Lei nº 13.467/2017¹⁷⁷, foram incluídos os artigos 223-A ao 223-G (dano patrimonial), que reconheceram a intimidade, a liberdade, a autoestima e a sexualidade como bens jurídicos passíveis de proteção nas relações laborais, cuja transgressão implica reparação por danos de natureza extrapatrimonial.

Considerando esse novo cenário, cabe às empresas garantirem um ambiente laboral isento de qualquer forma de violência sexual, caso contrário, estarão sujeitas à responsabilização em relação às vítimas, conforme estipulado no artigo 932, inciso III, ou até o pagamento de indenização por dano moral¹⁷⁸, ambos previstos no Código Civil¹⁷⁹ com assento na Constituição Federal¹⁸⁰, uma vez que flagrante a violação à dignidade da pessoa humana, à intimidade, à liberdade sexual.

Nessa toada, pertinente trazer à baila a Lei nº 9.029/1995 que no artigo 1º¹⁸¹, com redação dada pela Lei nº 13.146/2015, também vedou a prática de atitudes discriminatórias, no ambiente laboral e da Lei nº 14.245/2021,¹⁸² que ficou conhecida como Lei Mariana Ferrer.

Nesse caso, embora a lei seja anterior à 1990, no ano de 2022 foi feita uma reforma na norma que incluiu princípios congruentes com aqueles do estatuto federal, abordando aspectos relacionados a licenças, promoções e processos disciplinares.

¹⁷⁵ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 05 fev.2025.

¹⁷⁶ *Ibid.*

¹⁷⁷ *Id.* **Lei nº 13.467/2017**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 13 mar. 2025.

¹⁷⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Notícias do TST** Disponível em: <https://tst.jus.br/web/guest/-/petrobras-e-condenada-por-assedio-sexual-de-fiscal-do-contrato-a-terceirizada>; *Ibid.* <https://tst.jus.br/web/guest/-/primeira-turma-aumenta-indenizacao-e-alerta-para-gravidade-do-assedio-sexual> Acesso em: 26 fev. 2025.

¹⁷⁹ BRASIL. **Código Civil**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 27 fev. 2025.

¹⁸⁰ *Id.* **Constituição Federal**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 fev. 2025.

¹⁸¹ *Id.* **Lei nº 13.146/2015**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm Acesso em: 05 fev. 2025.

¹⁸² *Id.* **Lei nº 14.245/2021**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/114245.htm. Acesso em: 06 mar. 2025.

Embora essa lei não trate de assédio sexual, teve um peso importante na proteção das vítimas de violência sexual, na medida que foi editada após um episódio em que a modelo e influenciadora digital Mariana Ferrer¹⁸³, foi novamente vitimizada em audiência e teve fotos íntimas utilizadas pela defesa, durante o processo judicial, ao denunciar ter sido vítima de estupro, após ser dopada, em um Beach club de Florianópolis em Santa Catarina. Dentre outras medidas significativas, a lei impede questionamentos subjetivos sobre vestimentas ou conduta pessoal da vítima ou de testemunhas, que acabam questionando a dignidade dos envolvidos, quando tais fatos, muitas das vezes, são absolutamente desimportantes para o esclarecimento dos fatos. Além disso, a norma estabeleceu uma causa de aumento da pena para o crime de coação durante o processo, especialmente, em situações que envolvem agressões à dignidade sexual, desencorajando condutas que possam resultar em revitimização da vítima, reprimindo atitudes que exponham as vítimas a situações embaraçosas nas audiências, buscando um ambiente seguro e respeitoso.

No ano seguinte, foi editada a Lei nº 14.457/2022 que alterou a CLT¹⁸⁴ e instituiu o “Programa Emprega + Mulheres”¹⁸⁵ cujo objetivo é garantir o acesso e a manutenção das mulheres no mercado de trabalho¹⁸⁶, estabelecendo medidas relevantes de prevenção e combate ao assédio sexual¹⁸⁷ e outras formas de violência no ambiente de trabalho, como também determinou que a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) passe a adotar medidas para prevenção e combate.

Ainda em 2022, foi editada a Medida Provisória (MP) nº 1.140/2022, que revelou na sua exposição de motivos¹⁸⁸, as razões para criação do Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual, na época, circunscrito ao âmbito do Sistema de Ensino Federal, Estadual, Municipal e Distrital, a saber:

EMI nº 00062/2022 MEC MMFDH
Brasília, 31 de outubro de 2022

Excelentíssimo Senhor Presidente da República,

¹⁸³BRASIL. Defensoria Pública da União. **Nota Pública:** Caso Mariana Ferrer. Disponível em: <https://direitoshumanos.dpu.def.br/nota-publica-caso-mariana-ferrer/>. Acesso em: 06 mar. 2025.

¹⁸⁴BRASIL. **Lei nº 14.457/2022.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm#art32. Acesso em: 28 ago. 2024.

¹⁸⁵*Id.* **Programa Emprega + Mulheres.** Disponível em: <https://www.gov.br/casacivil/pt-br/assuntos/noticias/2022/setembro/sancionada-a-lei-que-institui-o-programa-emprega-mulheres>. Acesso em: 28 ago. 2024.

¹⁸⁶*Id.* **Lei/114457.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/114457.htm. Acesso em: 28 ago. 2024.

¹⁸⁷*Ibid.*

¹⁸⁸*Ibid.*

1. Submetemos à sua elevada consideração a proposta de Medida Provisória que visa à criação do Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual no âmbito do Sistema de Ensino Federal, Estadual, Municipal e Distrital.
2. O assédio sexual é uma espécie de violência que se encontra tipificada no Código Penal Brasileiro e, de acordo com o art. 216-A do referido diploma, 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. A tipificação do crime é relativamente recente, se considerado o histórico de violência cometida nesse sentido no Brasil.
3. A Organização Internacional do Trabalho – OIT define assédio sexual como atos, insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que apresentem uma das características a seguir: ser uma condição clara para manter o emprego; influir nas promoções da carreira do assediado; prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima; ameaçar e fazer com que as vítimas cedam por medo de denunciar o abuso; e oferta de crescimento de vários tipos ou oferta que desfavorece as vítimas em meios acadêmicos e trabalhistas, entre outros, e que no ato possa dar algo em troca, como possibilitar a intimidade para ser favorecido no trabalho.
4. Informa-se ainda que foi estabelecido pela jurisprudência um outro tipo de assédio sexual, "o assédio sexual pelo ambiente", que independe de posição superior hierárquica do assediador. [...]
10. Assim, a ética profissional torna-se componente primordial no que se refere à atuação de servidor público, inclusive de professor, pois, durante a interação entre as partes, podem ter ações capazes de prejudicar a imparcialidade do professor, criando, dessa forma, situações ofensivas aluno.
11. Desse modo, convém mencionar que, no âmbito da Administração Pública, sendo o assediador um servidor público, este se encontra sujeito à punição na esfera disciplinar, além das já conhecidas punições nas searas penal e civil. Por outro lado, no âmbito das Instituições de Ensino Privadas, sendo o assediador um profissional da educação, a responsabilização pelo assédio é apurada e punida nas instâncias competentes.
12. O tema tem ganhado a devida atenção de algumas instituições públicas/entidades que, no âmbito de seus programas de integridade, vêm estabelecendo ações para o combate e a prevenção. Citam-se, à vista disso, as ações desenvolvidas pelo Senado Federal, Controladoria-Geral da União – CGU, Conselho Nacional de Justiça – CNJ, Governo do Distrito Federal – GDF, Ministério do Desenvolvimento Regional – MDR. [...]

A referida Medida Provisória foi publicada em outubro de 2022 e instituiu o Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual, no âmbito dos sistemas de ensino federal, estadual, municipal e distrital público e privado. No artigo 3º, inciso I¹⁸⁹, a MP apresentava o conceito de assédio sexual e nos artigos que se seguem traça objetivos e estratégias para coibir o assédio sexual no âmbito das instituições de ensino.

Pouco tempo depois, em abril de 2023, a MP nº 1.140/2022, foi convertida na Lei nº 14.540/2023, que estabeleceu 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.

¹⁸⁹ Art. 3, I - assédio sexual - comportamento indesejado de caráter sexual, demonstrado de maneira verbal ou não verbal, com ou sem contato físico, com o objetivo de: a) perturbar ou constranger; b) atentar contra a dignidade; ou c) criar ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador[...].

Trata-se de um programa de prevenção mais abrangente, abarcando o crime de assédio sexual e os demais crimes contra dignidade sexual, compreendendo toda Administração Pública federal, estadual, distrital e municipal que tem como propósito a efetivação de medidas práticas voltadas ao combate aos crimes de natureza sexual nos órgãos públicos.

Em 2024, o governo federal instituiu o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD)¹⁹⁰, pelo Decreto nº 12.122/2024, com a finalidade de coibir todas as formas de violência relacionadas às relações laborais, destacando especialmente o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação. Nesse contexto, o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD), integra um conjunto de ações e avanços legislativos nacionais iniciados em 2022, com o objetivo de alinhar o ordenamento jurídico às diversas transformações ocorridas globalmente nas últimas décadas, visando combater a desigualdade de gênero histórica em nosso país.

Diante de todo o exposto, percebe-se que todas essas inovações legislativas retratam a crescente conscientização social e o ativismo feminista que pretende resguardar os direitos das mulheres e enfrentar a violência de gênero. Mais ainda, essas normas representam avanços significativos na promoção de um ambiente mais seguro e respeitoso para todas as pessoas.

3.3 O ASSÉDIO SEXUAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL

Como visto, a legislação federal avançou significativamente nos últimos 05 anos na busca pela implementação de políticas públicas de repressão ao assédio sexual.

A partir de sua promulgação, a Lei nº 14.540/2023 impôs a implementação de medidas voltadas ao enfrentamento, à prevenção e ao combate do crime de assédio sexual e dos demais crimes contra dignidade sexual, no âmbito da administração pública direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal, bem como, às instituições privadas prestadoras de serviços públicos por meio de concessão, permissão, autorização ou qualquer outra forma de delegação.

Na essência, o programa objetiva a implementação de medidas de capacitação e campanhas educativas¹⁹¹, além da criação e promoção de um canal de denúncias, cujo objetivo

¹⁹⁰ BRASIL. **Decreto nº 12.122/2024**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/decreto/d12122.htm. Acesso em: 27 fev. 2025.

¹⁹¹ *Id.* **Lei nº 14.540/2023**. Disponível em: <https://www.enap.gov.br/en/acontece/noticias/enap-e-ministerios-lutam-contra-assedio-moral-e-sexual-na-administracao-publica>. Acesso em: 09 mar 2025.

é o acolhimento de relatos referentes a essas ocorrências, bem como a definição de protocolos para a investigação e aplicação das sanções legais aos indivíduos implicados em tais atos ilícitos.

Neste sentido, a novel legislação delineia três objetivos centrais¹⁹² para o programa: a) prevenir e combater a ocorrência de assédio sexual, assim como outros delitos que desrespeitam a dignidade sexual; b) possibilitar a capacitação os servidores públicos na formulação e execução de ações direcionadas à discussão, prevenção, orientação e resolução das questões nos órgãos e entidades abrangidos pela legislação; c) elaborar e estimular campanhas educativas que tratem dos comportamentos e atitudes que caracterizam o assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, com o intuito de informar e conscientizar tanto os servidores públicos quanto a sociedade como um todo, possibilitando uma identificação adequada das condutas ilícitas e uma pronta adoção de medidas para a sua repressão.

Ademais, a norma no artigo 5º, elenca as diretrizes que devem ser seguidas pelos órgãos envolvidos no Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual:

Art. 5º Os órgãos e entidades abrangidos por esta Lei elaborarão ações e estratégias destinadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e de todas as formas de violência sexual, a partir das seguintes diretrizes:

I – esclarecimento sobre os elementos que caracterizam o assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e as formas de violência sexual;

II – fornecimento de materiais educativos e informativos com exemplos de condutas que possam ser caracterizadas como assédio sexual ou outro crime contra a dignidade sexual, ou qualquer forma de violência sexual, de modo a orientar a atuação de agentes públicos e da sociedade em geral;

III – implementação de boas práticas para a prevenção ao assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou a qualquer forma de violência sexual, no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal;

IV – divulgação da legislação pertinente e de políticas públicas de proteção, de acolhimento, de assistência e de garantia de direitos às vítimas;

V - divulgação de canais acessíveis para a denúncia da prática de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual, aos servidores, aos órgãos, às entidades e aos demais atores envolvidos;

VI - estabelecimento de procedimentos para o encaminhamento de reclamações e denúncias de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual, assegurados o sigilo e o devido processo legal;

VII – criação de programas de capacitação, na modalidade presencial ou a distância, que abranjam os seguintes conteúdos mínimos:

a) causas estruturantes do assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e da violência sexual;

b) consequências para a saúde das vítimas;

c) meios de identificação, modalidades e desdobramentos jurídicos;

¹⁹² Conforme Art. 4ª da Lei nº 14.540/2023 (*ibid.*).

- d) direitos das vítimas, incluindo o acesso à justiça e à reparação;
 - e) mecanismos e canais de denúncia;
 - f) instrumentos jurídicos de prevenção e de enfrentamento ao assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e a todas as formas de violência sexual disponíveis no ordenamento jurídico brasileiro.
- § 1º Qualquer pessoa que tiver conhecimento da prática de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual, tem o dever legal de denunciá-los e de colaborar com os procedimentos administrativos internos e externos, em consonância com o disposto no inciso VI do caput deste artigo.
- § 2º Para fins do disposto nesta Lei, serão apuradas eventuais retaliações contra:
- I - vítimas de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual;
 - II - testemunhas;
 - III - auxiliares em investigações ou em processos que apurem a prática de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual.

Na mesma linha, em 2024, o governo federal criou o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD)¹⁹³, publicado pelo Decreto nº 12.122/2024, com a finalidade de coibir todas as formas de violência relacionadas às relações laborais, destacando especialmente o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação. Nesse contexto, a medida integra um conjunto de ações e avanços legislativos nacionais iniciados em 2022, com o objetivo de alinhar o ordenamento jurídico às diversas transformações ocorridas na busca pelo combate das desigualdades históricas em nosso país.

O Decreto atribuiu responsabilidades aos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional visando a implementação do programa, estabelecendo diretrizes e planos de ação para a execução e monitoramento das políticas de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação. O foco do Decreto é prevenir e combater a violência no âmbito laborativo no âmbito da Administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Outra medida prevista na norma é a formação de um comitê gestor encarregado de apoiar e supervisionar a implementação do Programa Federal e a criação de comitês estaduais para mesma finalidade.

Assim, para melhor entendimento das duas normas¹⁹⁴, foi elaborada um quadro comparativo:

Quadro 1 - Comparativo Lei nº 14.540/2023 e Decreto nº 12.122/2024

	Lei nº 14.540/2023	Decreto nº 12.122/2024
Programa	Programa de Prevenção e Enfrentamento	Programa Federal de Prevenção e

¹⁹³ BRASIL. **Decreto nº 12.122/2024**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/decreto/d12122.htm Acesso em: 27 fev. 2025.

¹⁹⁴ *Ibid.*

	ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual.	Enfrentamento do Assédio e da Discriminação.
Órgãos/Entidades	Administração pública direta; Administração pública indireta; (federal, estadual, distrital, municipal) e entidades privadas que prestam serviços públicos.	Administração pública federal direta, autárquica e fundacional.
Tarefas	Criação de programas de capacitação; canais de denúncia, implementação de boas práticas para a prevenção ao assédio sexual e medidas preventivas e repressivas.	Elaboração de planos federal e setoriais com os seguintes eixos: prevenção, acolhimento e tratamento de denúncias, criação de comitês gestores, comitês estaduais e elaboração de relatórios anuais.
Monitoramento	Poder Executivo	Relatórios anuais ao Comitê Gestor

Fonte: Elaboração própria

Para dar efetividade ao Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal, em outubro de 2024, foi expedida pelo Ministério da Gestão da Inovação em Serviços Públicos (MGI), a Portaria nº 6.719¹⁹⁵, que determinou, no artigo 4º, o prazo de 120 (cento e vinte) dias, para elaboração dos planos setoriais de implementação e monitoramento pelos órgãos responsáveis. Para tanto, os planos devem incluir medidas direcionadas ao enfrentamento do assédio e da discriminação, com o propósito de definir ações de combate e os procedimentos para apuração de denúncias de assédio.

Mais um passo relevante, em todo esse movimento de combate ao assédio, foi a adoção pelo Advogado-Geral da União, pelo Parecer nº JM 03/2023 do Parecer nº 0015/2023/CONSUNIÃO/CGU/AGU¹⁹⁶, que buscou uniformizar o entendimento de que as condutas ofensivas à dignidade sexual, praticadas ou relacionadas com atividade laborativa no âmbito do serviço público federal, devem ser punidas com pena de demissão. Essa posição foi aprovada pelo Despacho pelo Presidente da República com caráter vinculante¹⁹⁷, nos termos do artigo 40, §1º da Lei Complementar nº 73/1993.

Nota-se, já como fruto dessa política de enfrentamento ao crime de assédio, a edição de guias e cartilhas explicativas abordando os temas de assédio moral e sexual e discriminação, por diversos órgãos da Administração Pública Federal. Não há, contudo, um número exato de cartilhas expedidas, mas é possível indicar como principal documento o

¹⁹⁵ BRASIL. Ministério da Gestão da Inovação em Serviços Públicos (MGI). **Portaria nº 6.719**. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mgi-n-6.719-de-13-de-setembro-de2024587538760>. Acesso em: 27 fev. 2025.

¹⁹⁶ *Id.* **Parecer nº 0015/2023/CONSUNIÃO/CGU/AGU**. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/despacho-do-presidente-da-republica-508264976>. Acesso 12 mar. 2025.

¹⁹⁷ *Id.* **Lei Complementar nº 73/1993**. Disponível em: <https://www.gov.br/agu/pt-br/comunicacao/noticias/presidente-da-republica-aprova-parecer-da-agu-que-fixa-pena-de-demissao-para-casos-de-assedio-sexual>. Acesso em: 11 mar. 2025.

Guia Lilás¹⁹⁸ que é a cartilha da Controladoria-Geral da União (CGU) que teve a sua primeira versão lançada em março de 2023 e compilou entendimentos sobre assédio e discriminação no setor público federal¹⁹⁹. Em 2024, o Guia foi atualizado incluindo questões relacionadas à gênero e raça, além de enfatizar a atuação da Corregedoria-Geral da União.

O Guia Lilás compõe a Política de Combate ao Assédio Moral e Sexual, bem como à Discriminação, no âmbito do Poder Executivo Federal, a qual é coordenada pelo Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços. O Guia Lilás é uma ferramenta importante no combate aos comportamentos inadequados no ambiente de trabalho federal e na busca por espaço mais seguro e respeitoso para todos os servidores. O Guia Lilás possui uma ferramenta inovadora, denominada Régua da Violência²⁰⁰ destinada a auxiliar na identificação e na categorização da gravidade de comportamentos inadequados no contexto do trabalho, uma vez que essa subjetividade é um dos grandes problemas na sua apuração e descreve desde atitudes levemente ofensivas até condutas mais sérias, como o assédio sexual, como se observa na imagem abaixo:

Figura 1 - Régua da violência



Fonte: Guia Lilás

¹⁹⁸ *Id.* Guia Lilás - Orientações para prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contr-assedios-e-discriminacao-no-governo>. Acesso em: 14 fev. 2025.

¹⁹⁹ *Ibid.*

²⁰⁰ BRASIL. Guia Lilás - Orientações para prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Disponível em: https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contr-assedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24-vfinal_cgu-guaililas2024.pdf. Acesso em: 14 fev. 2025.

O propósito da régua de violência²⁰¹ é possibilitar que o órgão/instituição realize uma apuração justa e tenha a habilidade de buscar soluções compatíveis com a violência sofrida pela vítima e adequadas ao caso concreto, minimizando a subjetividade nas tomadas de decisão da autoridade, assegurando um tratamento equitativo de todas as questões pertinentes a comportamentos inadequados. A régua estabelece uma matriz de avaliação da conduta, com seis níveis de violência, em que cada um deles corresponde a uma medida que deve ser tomada pelo órgão/organização proporcional ao impacto e à severidade das condutas, assegurando a preservação de um ambiente laboral seguro e respeitoso para todos os indivíduos. Tais medidas contemplam, desde iniciativas educativas até sanções disciplinares, dependendo do grau de ofensa.

Com a edição do Guia Lilás foram disponibilizados formulários específicos para denúncias de assédio e discriminação na Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação Fala.br,²⁰² com o intuito de aprimorar o registro e a análise das denúncias e informações. Além do Guia Lilás do CGU, outros órgãos da Administração Pública Federal também expediram cartilhas explicativas ou outras formas de iniciativas para esclarecimento e divulgação de informações sobre o assunto.

3.4 INICIATIVAS DOS ÓRGÃOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL PARA PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO SEXUAL

Com o intuito de verificar como a Administração Pública Federal tem implementado iniciativas para prevenção e enfrentamento do crime de assédio sexual, após a edição da Lei nº 14.540/2023 e do Decreto nº 12.122/2024, foi realizada uma pesquisa na página GOV.BR²⁰³. A página do GOV.BR informa que o poder executivo federal é composto por órgão da administração direta (42 ministérios) e da administração indireta (mais de 162 autarquias, fundações públicas e empresas estatais). Assim, com o propósito de apresentar um panorama amplo de como os órgãos da administração direta tratam o tema, foi pesquisado o termo “cartilha assédio sexual” no item “o que você procura” na página principal de cada um desses órgãos da administração direta.

²⁰¹ *Ibid.*

²⁰² BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Informação Fala.Br. - Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação**. Disponível em: <https://falabr.cgu.gov.br/web/home>. Acesso em: 13 mar. 2025.

²⁰³ *Id.* **Órgãos do Governo**. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/orgaos-do-governo>. Acesso em: 13 mar. 2025.

A Ouvidoria-geral da União (OGU), por exemplo, criou um Grupo de Trabalho Interministerial de Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação e lançou, em julho de 2023, um novo portal²⁰⁴ que reúne em um único espaço todos os eventos ao vivo, notícias, relatórios e estudos elaborados pela OGU sobre essa temática contendo orientações voltadas ao combate ao assédio e à discriminação.

Em outra iniciativa importante, a Advocacia-Geral da União (AGU), iniciou em 2022, um movimento de uniformização de entendimento sobre o assunto e através da Procuradoria-Geral Federal emitiu a Portaria Normativa nº 20/PGF/AGU²⁰⁵, de junho de 2022, que implementou o Programa de Auxílio à Prevenção e de Combate ao Assédio Sexual no âmbito das Autarquias e Fundações Públicas Federais cujo foco era:

- I - viabilizar a atuação proativa de assessoramento jurídico das entidades assessoradas pela Procuradoria-Geral Federal, com produção de materiais de orientação e capacitação, dentre outras iniciativas correlacionadas;
- II - propor a uniformização de entendimentos jurídicos acerca do enquadramento legal do assédio sexual no âmbito disciplinar e suas implicações jurídicas; e
- III - disseminar boas práticas administrativas relacionadas a prevenção e ao combate ao assédio sexual. (grifos nossos)

Essa medida decorreu da necessidade de tomar providências mais rigorosa em relação aos casos comprovados de assédio sexual e outras formas de violência contra a liberdade sexual e apresentar um entendimento que direcionasse as ações da Procuradoria-Geral Federal, e viabilizasse a uniformização na atuação dos órgãos assessorados. Na época foi então exarado o Parecer nº 1/2023/PG-ASSEDIO/SUBCONSUS/PGF/AGU²⁰⁶ que segundo informações do próprio parecer vinculava apenas as entidades da Administração Pública federal indireta. Contudo, como mencionado acima, em 2023, o Parecer nº 0015/2023/CONSUNIAO/CGU/AGU²⁰⁷ foi aprovado em Despacho pelo Presidente da República, tornando-se vinculativo a toda Administração Federal.

²⁰⁴ BRASIL. Ouvidoria-geral da União (OGU). Disponível em: <https://www.gov.br/ouvidorias/pt-br/assuntos/noticias/2023/ogu-lanca-novo-site-para-trazer-mais-informacoes-sobre-enfrentamento-ao-assedio-e-a-discriminacao> Acesso em: 12 mar. 2025.

²⁰⁵ BRASIL. Advocacia-Geral da União (AGU). **Portaria Normativa nº 20/PGF/AGU**. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/servlet/INPDFViewer?jornal=515&pagina=30&data=09/09/2022&captchafield=firstAccess>. Acesso em: 20 mar. 2025.

²⁰⁶ BRASIL. **Parecer nº 1/2023/PG-Assedio/SUBCONSUS/PGF/AGU**. Disponível em: <https://www.gov.br/agu/pt-br/composicao/procuradoria-geral-federal-1/prevencao-e-enfrentamento-ao-assedio-sexual/parecer-00001-2023-pg-assedio-subconsu-pgf-agu.pdf> Acesso em: 20 mar. 2025.

²⁰⁷ *Id.* **Parecer nº 0015/2023/Consuniao/CGU/AGU**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/AGU/Pareceres/2023-2026/PRC-JM-03-2023.htm Acesso em: 18 mar. 2025.

Além dessas medidas, a AGU lançou o Programa AGU sem Assédio e sem Discriminação²⁰⁸, abrangendo os integrantes das carreiras jurídicas, funcionários administrativos, prestadores de serviços, estagiários, com o objetivo de prevenir e combater os assédios moral e sexual, no contexto da instituição e em 2024, editou cartilha²⁰⁹ de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual no serviço público federal.

Na busca na página do Banco Central do Brasil²¹⁰, foram localizados seis resultados, dos quais apenas um deles apresenta informação relevante: Relatório Gestão Correicional 2023²¹¹, em que há menção expressa no Capítulo 6 – Ações Exitosas - item Âmbito Interno – subitem: Prevenção de ilícitos disciplinares, em especial assédio moral e sexual, que traz a seguinte informação:

Prevenção de ilícitos disciplinares, em especial assédio moral e sexual Como forma de trazer letramento aos servidores em matéria de assédio moral e sexual, bem como prevenir a ocorrência de referidos ilícitos disciplinares, a Coger deu ampla divulgação em sua página na intranet ao Guia Lilás – que reúne orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal – e à Cartilha de Apuração de Assédio Sexual na Esfera Correicional, ambos elaborados pela CGU.

Utilizando o mesmo padrão de busca na página da Casa Civil²¹², foram localizados dois resultados: a Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral da Secretaria de Controle Interno da Casa Civil (CISSET)²¹³ e a Mensagem ao Congresso Nacional, 2025, da Presidência da República, no título denominado “Valorização das pessoas²¹⁴”:

O Grupo de Trabalho Interministerial (GTI) sobre a Convenção nº 151 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), criado em 2023 para elaborar

²⁰⁸ *Id.* **Programa vai prevenir e enfrentar assédio e discriminação na AGU.** Disponível em: <https://www.gov.br/agu/pt-br/comunicacao/noticias/programa-vai-prevenir-e-enfrentar-assedio-e-discriminacao-na-agu> Acesso 12 mar. 2025.

²⁰⁹ *Id.* **Cartilha de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual no serviço público.** Disponível em: <https://www.gov.br/agu/pt-br/comunicacao/noticias/agu-lanca-cartilha-de-prevencao-e-enfrentamento-ao-assedio-sexual-no-servico-publico>. Acesso em: 26 jan. 2025.

²¹⁰ BANCO CENTRAL DO BRASIL. Disponível em: <https://www.bcb.gov.br/resultadobusca?termo=cartilha%20ass%C3%A9dio%20sexual&source=>. Acesso em: 13 mar. 2025.

²¹¹ *Id.* **Relatório Gestão Correicional 2023.** Disponível em: <https://www.bcb.gov.br/content/acessoinformacao/correicao/relatorio-de-gestao-correicional-2023.pdf>. Acesso em: 13 mar. 2025.

²¹² BRASIL. Casa Civil. **Cartilha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral da Secretaria de Controle Interno da Casa Civil (CISSET).** Disponível em: <https://www.gov.br/casacivil/ptbr/search?origem=historico&SearchableText=CARTILHA%20ASS%C3%A9dio%20SEXUAL>. Acesso em: 13 mar. 2025.

²¹³ *Id.* Disponível em: <https://www.gov.br/casacivil/pt-br/composicao/secretariaexecutiva/ciset/orientacoes/cartilha-assedio-moral-ciset-2023.pdf/view> Acesso em: 14 mar. 2025.

²¹⁴ *Id.* **Valorização das pessoas.** Disponível em: https://www.gov.br/casacivil/pt-br/assuntos/noticias/mensagem_pdf/mcn-2025-digitalv1.pdf/view Acesso 14 mar. 2025.

proposta de regulamentação das relações de trabalho no serviço público em todos os seus níveis e esferas, concluiu suas atividades em 2024. Seu foco foi a regulamentação e internalização da Convenção nº 151 da OIT, ratificada pelo Brasil em 2010. O direito de greve também foi objeto do estudo, tendo em conta tanto a centralidade do movimento sindical para a democracia, com lutas que resultam na conquista de direitos e que têm reflexos para toda a sociedade, quanto o direito da população de acessar os serviços públicos. A minuta de projeto de lei (PL) encontra-se em análise pelo Governo e é um dos temas da Mesa Central da MNNP. O GTI sobre assédio e discriminação no serviço público federal também concluiu suas atividades em 2024, resultando na publicação do Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, que criou o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional. O Programa foi estruturado em torno de três eixos: prevenção, acolhimento e governança. A Portaria nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, criou o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, estabelecendo diretrizes para que os órgãos e as entidades criem seus planos setoriais, incluindo redes de prevenção e acolhimento, canais de denúncias e ouvidorias fortalecidas. A Portaria Conjunta MGI/CGU nº 79, de 10 de setembro de 2024, criou o Comitê Gestor do Programa Federal para coordenar e acompanhar sua implementação. Até o início de 2025, todos os órgãos do Governo Federal terão publicado seus planos de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação, adaptando as diretrizes às suas realidades organizacionais. Também está prevista a instituição de comitês estaduais para garantir a efetividade das ações nas unidades do Governo Federal em todos os Estados e no DF.

Em outro título específico com “Prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação”²¹⁵ em que são apresentados dois gráficos²¹⁶, o primeiro tratando do Tempo médio para triagem e análise preliminar nas Ouvidorias (em dias) e o segundo apresentando o percentual de denúncias arquivadas por falta de clareza/insuficiência, ambos apresentando melhora nos índices dos anos anteriores.

Na pesquisa feita no sítio eletrônico da Controladoria-Geral da União²¹⁷ foram apresentados trinta e sete resultados, entre relatórios de gestão, concurso de monografia, manual de Ouvidoria Pública, Planos de integridade de diversos órgão, cuja finalidade é conceituar integridade, estabelecer diretrizes e atribuições para o programa de integridade e identificar riscos associados à integridade, além de notícias sobre integridade e o já mencionado Guia Lilás, nas duas versões, disponíveis para download.

Consultando a página do Ministério da Agricultura e Pecuária²¹⁸, identificamos doze resultados, mas nenhum resultado dizia respeito a qualquer cartilha específica do órgão sobre assédio sexual.

²¹⁵BRASIL. Casa Civil. **Prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação**. Disponível em: https://www.gov.br/casacivil/pt-br/assuntos/noticias/mensagem_pdf/mcn-2025-digital-v1.pdf/view. Acesso em: 14 mar. 2025.

²¹⁶*Ibid.*

²¹⁷BRASIL. Controladoria-Geral da União. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/ptbr/search?origem=historico&SearchableText=CARTILHA%20ASS%C3%89DIO%20SEXUAL>. Acesso em: 14 mar. 2025.

²¹⁸*Ibid.*

Na busca no sítio eletrônico do Ministério das Cidades²¹⁹ foram verificados dois resultados, sendo um link de perguntas e respostas sobre programas de integridade e o outro tratava do Plano de Integridade 2025, contendo um item específico sobre “Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento das Práticas de Assédio e Discriminação.”²²⁰ No Plano de Integridade 2025, do Ministério das Cidades, há menção ao Decreto nº 12.122/2024 e à Portaria nº 6.719/2024, do Ministério da Gestão da Inovação em Serviços Públicos (MGI) que determina prazo para a conclusão do Plano Setorial. Em razão disso, Ministério das Cidades (MCID) criou um grupo de trabalho, coordenado pela Corregedoria e composto por outros órgão internos, com a finalidade de elaborar o Plano de Combate ao Assédio e à Discriminação. Nesse contexto, o referido documento explica que será necessária elaboração de um relatório, com periodicidade anualmente contendo as ações preventivas e os esforços no combate ao assédio e à discriminação no âmbito do ministério.

Acessando o site do Ministério de Ciência, Tecnologia e Inovação²²¹, obtivemos apenas dois resultados, sendo um deles o Guia Lilás e o outro sobre uma notícia sobre o Prêmio Jovem Cientista²²², cuja ganhadora da categoria Estudante de Ensino Superior trouxe uma com o tema: *“Gênero e Poder no Ciberespaço: a Dinâmica do Assédio Sexual Contra Estudantes do Sexo Feminino nas Redes Sociais Online”*

Na pesquisa no website do Ministério das Comunicações²²³ foram encontrados vinte e cinco resultados, dentre os quais: manual de conduta dos agentes públicos federais, diversos relatórios de gestão com indicação de realização de treinamentos sobre assédio moral e sexual, uma cartilha sobre assédio da Ministério da Comunicação²²⁴ de 2023, anterior a publicação do Decreto nº 12.122/2024, uma cartilha de apuração de assédio sexual, na esfera correicional²²⁵ e o Programa de Integridade 2024-2026²²⁶, com item de gestão de risco que

²¹⁹BRASIL. Ministério das Cidades. Disponível em: <https://www.gov.br/cidades/pt-br/search?origem=form&SearchableText=cartilha%20ass%C3%A9dio%20sexual> Acesso em: 14 mar. 2025

²²⁰*Id.* **Plano de Integridade 2025**. Disponível em: <file:///C:/Users/Leticia/Downloads/Plano%20de%20Integridade%202025%20%20vers%C3%A3o%20final%20-%2015.01.pdf>. Acesso em: 16 mar. 2025.

²²¹BRASIL. Ministério de Ciência, Tecnologia e Inovação. Disponível em: <https://www.gov.br/mcti/ptbr/search?origem=historico&SearchableText=CARTILHA%20ASS%C3%89DIO%20SEXUAL>. Acesso 17 mar. 2025.

²²² *Id.* Disponível em: <https://www.gov.br/mcti/pt-br/acompanhe-o-mcti/noticias/2025/02/vencedores-da-30a-edicao-do-premio-jovem-cientista-propoe-solucoes-para-os-desafios-da-conectividade-e-inclusao-digital-no-brasil>. Acesso em: 17 mar. 2025.

²²³BRASIL. Ministério das Comunicações. Disponível em: <https://www.gov.br/mcom/ptbr/search?origem=historico&SearchableText=CARTILHA%20ASS%C3%89DIO%20SEXUAL>. Acesso em: 17 mar. 2025.

²²⁴*Id.* Disponível em: https://www.gov.br/mcom/ptbr/canais_atendimento/corregedoria/arquivos/2-cartilha-de-prevencao-e-combate-ao-assedio-moral-e-sexual.pdf/view. Acesso em: 17 mar. 2025.

²²⁵BRASIL. Controladoria-Geral da União. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/65920/3/cartilha_apuracao_assedio_sexual.pdf. Acesso em: 17 mar. 2025.

inclui ações de enfrentamento ao Assédio, Promoção da Diversidade, do Diálogo e da Participação Social, detalhadas no anexo V do referido documento.

A verificação da página do Ministério da Cultura²²⁷ indicou dezenove ocorrências, sendo relevante destacar: o relatório final da 4ª Conferência Nacional da Cultura (2024)²²⁸, que teve como proposta cultural válida a criação de instrumentos normativos de prevenção ao assédio e à violência no setor cultural, bem como eventuais sanções²²⁹, diversas notícias sobre campanha e orientação²³⁰, plano de integridade e monitoramento do plano e um link para o Guia Lilás.

Na consulta ao site do Ministério do Desenvolvimento Agrário e Agricultura Familiar (MDA)²³¹ foram localizados quinze resultados, cabendo ressaltar a Cartilha contendo

²²⁶BRASIL. Ministério das Comunicações. Disponível em: https://www.gov.br/mcom/ptbr/acessoainformacao/governanca/ConectaIntegridade_MCom3Edio.pdf Acesso em: 17 mar. 2025.

²²⁷BRASIL. Ministério da Cultura. Disponível em: <https://www.gov.br/cultura/ptbr/search?origem=form&SearchableText=cartilha%20assedio%20sexual>. Acesso em: 18 mar. 2025.

²²⁸*Id.* Disponível em: <https://www.gov.br/cultura/ptbr/assuntos/4aconferencianacionaldecultura/bannerse documentos/4cnc-documento-final-20240524-1.pdf/view>. Acesso em: 18 mar. 2025.

²²⁹ Nº 84 - Criação de Instrumentos Normativos de prevenção ao assédio e à violência no Setor Cultural, bem como eventuais sanções. Proponente: Jacqueline Baumgratz. Resumo da moção: Recomendamos que o MinC - Ministério da Cultura, estabeleça em suas campanhas de divulgação e em seu regimento interno regras de conduta, afastamento e outras sanções que venham eliminar e prevenir casos de assédio e violência, principalmente contra às mulheres e principalmente em eventos culturais. **Texto da moção:** Tendo em vista que estamos no mês de celebração dos direitos das mulheres, levando em consideração a legislação vigente de defesa e proteção das mulheres, recomenda-se que se insira em suas ações, campanhas e regimentos, sanções que venham eliminar e prevenir casos de assédio e violência contra mulheres adolescentes e meninas beneficiárias diretas e usuárias de equipamentos culturais públicos ou privados. A violência é um problema social, cultural e histórico que se intensifica em marcadas por desigualdades, iniquidades e injustiças sociais e ambientais, as quais desestruturam bases familiares, comunitárias e territoriais necessárias ao desenvolvimento humano e uma cultura de paz. Temos produzido informações alarmantes acerca de homicídios, agressões, suicídios e tentativas de suicídio, dentre outras formas graves de violência. As vítimas mais frequentes dessas formas de violência como: homicídios, suicídios, assédios e violências sexuais, entre outras, são jovens negros, mulheres, idosos e a população LGBTQ+, em especial as mulheres trans e travestis. A questão racial é de suma importância: temos ao longo da história nacional observado um aumento das taxas de mortes e agressões de negros e negras em relação a pessoas não negras. Crianças e adolescentes vivenciam muitas violências no âmbito da família, escola e comunidade, propiciando sofrimento físico e psíquico, que podem se expressar através de agressividade, ansiedade e depressão, fragilizando o seu desenvolvimento ao longo da vida. Estas vulnerabilidades estão refletidas nos marcadores sociais de idade, gênero, raça e orientação sexual da Saúde. Ressalta-se o agravamento dos conflitos armados que vêm acontecendo, especialmente nas grandes cidades, o que gera extrema insegurança e a constante violação de direitos da população. Os serviços e equipamentos culturais são impactados, usuários e trabalhadores, uma vez que têm sua rotina alterada em função da violência. A denúncia é um passo vital na jornada de cura e empoderamento das vítimas. É uma afirmação de dignidade e uma busca por segurança e liberdade. Providência Solicitada: Que todas as Secretarias do Ministério da Cultura sejam interlocutoras junto ao Legislativo e Executivo sobre a regulamentação dessas sanções para estes tipos de casos, principalmente os já comprovados.

²³⁰BRASIL. Ministério da Cultura. Disponível em: <https://www.gov.br/cultura/pt-br/acesso-a-informacao/acoes-programas/governanca/imagens-programa-integridade/campanhas-e-orientacoes>. Acesso em: 18 mar. 2025.

²³¹BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Agrário e Agricultura Familiar (MDA). Disponível em: <https://www.gov.br/mda/ptbr/search?origem=historico&SearchableText=CARTILHA%20ASS%C3%89DIO%20SEXUAL> Acesso em: 18 mar. 2025.

Orientações para trabalhadoras e trabalhadores terceirizados do MDA, o Guia Lilás, plano de integridade do órgão e diversas notícias.

Na pesquisa na página eletrônica do Ministério dos Esportes²³² foram localizadas apenas três achados, sendo um link²³³ para página de normas correicionais, em que se destaca: o Guia Lilás, diversos manuais, legislações pertinentes entre outras informações, e duas menções Plano de Integridade do Ministério que tem entre seus objetivos a integridade pública, o combate à corrupção, a conformidade de condutas, a diversidade, e o combate ao racismo, preconceito, discriminação e o assédio na Administração Pública, a fim de implementar transformação na cultura organizacional do referido ministério.

No mesmo formato do Ministério dos Esportes, a busca no Ministério da Pesca e Aquicultura apresentou cinco respostas, sendo: um link²³⁴ para página de normas correicionais, em que se destaca o Guia Lilás, diversos manuais, legislações pertinentes entre outras informações, o relatório final de gestão 2023 e notícias sobre o Plano de integridade do órgão. Já pesquisando no Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome²³⁵ foram localizados quinze resultados, dos quais: Plano de Integridade do órgão 2024-2025, relatório de gestão, notícias, mas nenhuma cartilha sobre assédio ou menção ao Guia Lilás.

Na página do Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviço (MDIC)²³⁶, a busca indicou três resultados importantes e claramente identificados: normas, apostilas e manuais disciplinares, em que consta o Guia Lilás e outros manuais relevantes, o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços, instituído pela Portaria GM/MDIC nº 23, de janeiro de 2025²³⁷, em cumprimento às diretrizes estabelecidas pelo Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal

²³²BRASIL. Ministério dos Esportes. Disponível em: <https://www.gov.br/esporte/pt-br/acao-a-informacao/corregedoria/normas-relacionadas-a-atividade-correcional>. Acesso em: 18 mar. 2025.

²³³*Id.* Disponível em: <https://www.gov.br/esporte/pt-br/acao-a-informacao/corregedoria/normas-relacionadas-a-atividade-correcional>. Acesso em: 18 mar. 2025.

²³⁴BRASIL. Ministério da Pesca e Aquicultura. Disponível em: <https://www.gov.br/mpa/pt-br/acao-a-informacao/corregedoria/normas-apostilas-e-manuais-disciplinares>. Acesso em: 18 mar. 2025.

²³⁵BRASIL. Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome. Disponível em: <https://www.gov.br/mds/ptbr/search?origem=historico&SearchableText=CARTILHA%20ASS%C3%89DIO%20SEXUAL>. Acesso em: 19 mar. 2025.

²³⁶BRASIL. Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviço (MDIC). Disponível em: <https://www.gov.br/mdic/ptbr/search?origem=historico&SearchableText=cartilha%20assedio%20sexual>. Acesso em: 19 mar. 2025.

²³⁷*Id.* Disponível em: <https://www.gov.br/mdic/pt-br/acao-a-informacao/institucional/plano-de-integridade/plano-setorial-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-e-da-discriminacao/portaria-gm-mdic-n-23-de-28-de-janeiro-de-2025.pdf/view>. Acesso em: 19 mar. 2025.

Direta, suas Autarquias e Fundações, estabelecido pela Portaria MGI nº 6.719/2024. O Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços estabelece os objetivos específicos, a comissão gestora do Plano, ações específicas de prevenção, acolhimento e tratamento de denúncias.

Ao realizar a busca na página da Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania²³⁸ os resultados apresentados, diferentemente das buscas realizadas nas outras páginas eletrônicas, não se restringem ao conteúdo da página da Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, mas a mil quatrocentos e vinte e nove resultados encontrados em todo o GOV.BR, o que impediu uma análise pormenorizada do conteúdo de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual disponibilizado por esse órgão especificamente.

Seguindo com o levantamento, ao acessar a página do Ministério da Educação foram identificados trinta e nove achados, cabendo destacar o programa de prevenção e de combate ao assédio sexual, no âmbito dos sistemas de ensino federal, estadual, municipal e distrital de 2022, fruto da Medida Provisória nº 1.140/2022 que, à época, institui a Política de Prevenção e de Combate ao Assédio Sexual no âmbito dos sistemas de ensino federal, estadual, municipal e distrital²³⁹. Trata-se de cartilha explicativa que apresenta o conceito de assédio sexual em ambiente educacional e as medidas cabíveis ao Ministério da Educação (MEC) para enfrentamento do assédio sexual nas instituições de ensino. Além disso, foi identificado o link de Integridade²⁴⁰ contendo diversos documento relevantes, em especial, uma apresentação em power point, cujo título é: *“Respeito não tem preço: como identificar o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho”*.

No âmbito do Ministério da Fazenda²⁴¹, foram localizados cinco achados, contendo apostilas orientadora da Aplicação do Processo e do Regime Disciplinar, da Receita Federal do Brasil que no seu conteúdo indica normas internas de combate ao assédio sexual, o Guia Lilás e o Plano de Integridade do órgão.

²³⁸BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/ptbr/search?origem=historico&SearchableText=CARTILHA%20ASS%C3%89DIO%20SEXUAL> Acesso em: 19 mar.2025.

²³⁹BRASIL. Ministério da Educação (MEC). Disponível em: https://www.gov.br/mec/ptbr/prevencaoecombateaoassediosexual/documentos/programa_prevencao_e_combate_ao_assedio_sexual.pdf/view. Acesso em: 19 mar. 2025.

²⁴⁰*Id.* Disponível em: <https://www.gov.br/mec/ptbr/acessoainformacao/acoeseprogramas/governanca/integridade>. Acesso em: 19 mar. 2025

²⁴¹BRASIL. Ministério da Fazenda. Disponível em: <https://www.gov.br/fazenda/ptbr/search?origem=historico&SearchableText=CARTILHA%20ASS%C3%89DIO%20SEXUAL>. Acesso em: 20 mar. 2025.

Em busca feita no ambiente do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos²⁴² foram identificados quinze resultados relacionados ao tema, como plano de Integridade do órgão com diversos relatórios de gestão e notícias.²⁴³

Na página do Ministério da Igualdade Racial²⁴⁴, a pesquisa apresentou seis resultados, como plano da juventude negra, relatórios de igualdade racial e uma cartilha sobre quilombolas.

Consultando a página do Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional foram identificados quinze resultados, dentre os mais relevantes: uma página de canal de atendimento ²⁴⁵ da corregedoria contendo informações valiosas sobre o tema, uma cartilha informativa²⁴⁶, Plano de Integridade 2024-2025.²⁴⁷

O levantamento realizado no site do Ministério da Justiça e Segurança Pública²⁴⁸ apontaram trinta e seis resultados, sendo oportuno destacar: notícia do comitê de monitoramento de assédio²⁴⁹, Guia Lilás e relatório sobre ações do ministério voltadas para Justiça e Segurança Pública, do ano de 2023.²⁵⁰

Verificando o site do Ministério do Meio Ambiente e Mudança do Clima²⁵¹ apareceram apenas dois resultados sendo só um deles relevante que disponibilizava a primeira versão do guia lilás. Já na apuração realizada na página do Ministério de Minas e Energia²⁵², a despeito

²⁴²BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Disponível em: <https://www.gov.br/gestao/ptbr/search?origem=historico&SearchableText=CARTILHA%20ASS%C3%89DIO%20SEXUAL>. Acesso em: 20 mar. 2025.

²⁴³*Id.* Disponível em: <https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/noticias/2023/outubro/programa-pro-integridade-discute-formas-de-enfrentamento-e-combate-ao-assedio-sexual-no-setor-publico> e <https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/noticias/2023/setembro/gt-de-enfrentamento-ao-assedio-discute-promocao-de-igualdade-e-combate-ao-capacitismo-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 20.mar. 2025.

²⁴⁴BRASIL. Ministério da Igualdade Racial. Disponível em: <https://www.gov.br/igualdaderacial/ptbr/search?origem=historico&SearchableText=CARTILHA%20ASS%C3%89DIO%20SEXUAL>. Acesso em: 20 mar. 2025.

²⁴⁵BRASIL. Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional. Disponível em: https://www.gov.br/mdr/pt-br/canaais_atendimento/corregedoria/conheca-a-corregedoria/plano-de-prevencao-e-combate-ao-assedio/assedio-sexual. Acesso em: 20 mar. 2025.

²⁴⁶BRASIL. **Plano de Integridade 2024-2025**. Disponível em: https://www.gov.br/mdr/pt-br/aceso-a-informacao/governanca/programa-integridade/campanhas/Cartilha_Informativa_sobre_Assedio_Sexual.pdf. Acesso em: 20 mar. 2025.

²⁴⁷²⁴⁸ *Ibid.*

²⁴⁸BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. Disponível em: <https://www.gov.br/mj/ptbr/search?origem=historico&SearchableText=cartilha%20assedio%20sexual>. Acesso em: 20 mar. 2025.

²⁴⁹BRASIL. Disponível em: <https://www.gov.br/mj/pt-br/assuntos/noticias/comite-de-monitoramento-de-casos-de-assedio-reune-se-em-brasil>. Acesso em: 20 mar 2025.

²⁵⁰ *Id.* Disponível em: <https://www.gov.br/mj/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/relatorio-acao-para-mulheres-2023-final.pdf/view>. Acesso em: 20 mar. 2025.

²⁵¹*Id.* Disponível em: <https://www.gov.br/mma/ptbr/search?origem=historico&SearchableText=cartilha%20assedio%20sexual>. Acesso em: 20 mar. 2025.

²⁵² *Ibid.*

de terem sido localizado 82 resultados, não há nenhuma cartilha ou documento informativo sobre o assunto.

A pesquisa realizada no site do Ministério das Mulheres²⁵³ identificou dezessete resultados como o interessante Relatório final do GTI de Enfrentamento à Violência Política contra as Mulheres²⁵⁴, a cartilha mulheres no G20²⁵⁵, um link sobre prevenção²⁵⁶ e a Portaria GM/MMULHERES/2024²⁵⁷ que instituiu o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito do Ministério das Mulheres.

Na consulta à página do Ministério de Planejamento, Orçamento e Gestão ²⁵⁸ foram identificados quinze resultados, sendo o mais relevante o link dos manuais da CGU, por sua vez, no site do Ministério da Previdência²⁵⁹ existem 3 informações, sendo uma delas o link de acesso à primeira edição do Guia Lilás.

A busca realizada no Ministério de Portos e Aeroportos (Mpor) apresentou apenas dois resultados:²⁶⁰ uma notícia sobre palestra tratando de assédio no ambiente de trabalho e um Guia de Enfrentamento ao Assédio no Setor Aquaviário,²⁶¹ motivado pelo Guia Lilás da Controladoria-Geral da União (CGU), que tem como foco na promoção das ações contra assédio moral, sexual, discriminação e outras manifestações de violência dirigidas às mulheres, assim como por diversas iniciativas implementadas no contexto do Governo Federal e da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para abordar os diferentes tipos de assédios.

Pesquisando no site da Ministério dos Povos Indígenas²⁶² foram identificados três resultados, sendo um deles um link para manuais²⁶³ contendo manual de apuração de assédio sexual na esfera correccional, manual de processo administrativo disciplinar (2022), manual de

²⁵³BRASIL. Ministério das Mulheres. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/ptbr/centraleconteudos/noticias/2024/agosto/gtienfrentamento-violencia-politica-relatoriofinal.pdf/view>. Acesso em: 20 mar. 2025.

²⁵⁴*Ibid.*

²⁵⁵*Ibid.*

²⁵⁶*Ibid.*

²⁵⁷BRASIL. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-gm/mmulheres-n-23-de-11-de-fevereiro-de-2024-612369254>. Acesso em: 21 mar. 2025.

²⁵⁸BRASIL. Ministério de Planejamento, Orçamento e Gestão. Disponível em: <https://www.gov.br/planejamento/ptbr/search?origem=historico&SearchableText=%20cartilha%20ass%C3%A9dio%20sexual>. Acesso em: 21 mar. 2025.

²⁵⁹*Ibid.*

²⁶⁰BRASIL. Ministério de Portos e Aeroportos (MPOR). Disponível em: <https://www.gov.br/portoseaeroportos/ptbr/search?origem=historico&SearchableText=cartilha%20assedio%20sexual>. Acesso em: 22 mar. 2025.

²⁶¹*Ibid.*

²⁶²BRASIL. Ministério dos Povos Indígenas. Disponível em: <https://www.gov.br/povosindigenas/ptbr/search?origem=historico&SearchableText=%20cartilha%20ass%C3%A9dio%20sexual>. Acesso em: 22 mar. 2025.

²⁶³²⁶⁴*Ibid.*

responsabilização de entes privados (2022) e anotações sobre processo administrativo disciplinar (2023), relatório de gestão do órgão (2023) e ata de reunião do Conselho Nacional de Políticas Indígenas (CNPI).

Ao examinar a página do Ministério das Relações Exteriores (MRE)²⁶⁴ identificou-se cinquenta e seis registros, dos quais diversas Cartilhas sobre disputa de guarda e subtração internacional de menores, alguns relatórios de gestão, mas nenhum documento informativo sobre assédio sexual. Realizando os mesmos parâmetros de pesquisa no site do Ministério da Saúde²⁶⁵ foram apresentados 8 resultados em que apenas uma notícia²⁶⁶ relevante sobre o assunto.

No levantamento no sítio eletrônico do Ministério do Trabalho²⁶⁷ foram achados quarenta e um resultados, das quais quatro notícias relevantes sobre o tema²⁶⁸ e trinta e seis outros itens, como uma cartilha de Combate à violência assédio e discriminação no Trabalho²⁶⁹ e um Guia de Prevenção ao assédio moral e sexual²⁷⁰, o Guia Lilás e um livro de discriminação e assédio no trabalho. Já no site do Ministério dos Transportes²⁷¹ foram identificados trinta achados tais como um link de campanha de prevenção de prevenção do assédio moral, sexual e atitudes discriminatórias²⁷², notícias e relatórios de transparência e gestão.

No site do Ministério do Turismo²⁷³ foram localizados trinta e quatro resultados, cabendo destacar a Cartilha de Prevenção ao Assédio e à Discriminação²⁷⁴ fruto da Portaria MTur nº 2²⁷⁵ que criou o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à

²⁶⁴BRASIL. Ministério das Relações Exteriores (MRE). Disponível em: <https://www.gov.br/mre/pt-br/search?origem=historico&SearchableText=cartilha%20ass%C3%A9dio%20sexual> Acesso em: 22mar. 2025.

²⁶⁵BRASIL. Ministério da Saúde. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/ptbr/search?origem=historico&SearchableText=CARTILHA%20ass%C3%A9dio%20sexual>. Acesso em: 22 mar. 2025.

²⁶⁶ *Id.* Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2024/agosto/saude-contribui-com-decreto-contr-a-assedio-e-discriminacao-no-servico-publico>. Acesso em: 22 mar 2025.

²⁶⁷BRASIL. Ministério do Trabalho Disponível em: <https://www.gov.br/trabalhoeemprego/ptbr/search?origem=historico&SearchableText=CARTILHA%20ass%C3%A9dio%20sexual>. Acesso em: 22 mar. 2025.

²⁶⁸*Ibid.*

²⁶⁹*Ibid.*

²⁷⁰*Ibid.*

²⁷¹BRASIL. Ministério dos Transportes. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/guia-de-prevencao-ao-assedio-moral-e-sexual/cartilha-discriminacao-e-assedio-mte.pdf> Acesso em: 22 mar 2025.

²⁷²*Ibid.*

²⁷³BRASIL. Ministério do Turismo. Disponível em: <https://www.gov.br/turismo/ptbr/search?origem=historico&SearchableText=CARTILHA%20ass%C3%A9dio%20sexual>. Acesso em: 23 mar. 2025.

²⁷⁴*Id.* Disponível em: https://www.gov.br/turismo/ptbr/assuntos/preventur/assedio_e_discriminacao. Acesso em: 23 mar.2025.

²⁷⁵*Id.* Disponível em: <https://www.gov.br/turismo/pt-br/centrais-de-conteudo-publicacoes/atos-normativos-2/2025/portaria-mtur-no-2-de-29-de-janeiro-de-2025> Acesso em: 23 mar. 2025.

Discriminação do Ministério do Turismo (PSPEADTur) com o objetivo de definir diretrizes que promovam ações efetivas em prevenção, investigação, responsabilização e acolhimento, além de notícias e relatórios de gestão.

Na pesquisa realizada no site do Ministério da Defesa (MD) foram localizados trinta e seis resultados. Nesse universo, seis cartilhas, dentre as elas: as duas edições do Guia Lilás, a cartilha do CNJ, a cartilha do MRE tratando exclusivamente sobre assédio moral, a cartilha do MD, a cartilha do CNMP, além de notícias, relatórios de gestão, manual de ouvidoria pública.

Ademais, foi localizado um interessante estudo temático, cujo título é: Assédio Sexual: Tratamento correcional do assédio sexual no âmbito do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SISCOR)²⁷⁶, elaborado por Sandra Yumi que traz informações processos disciplinares instaurados no âmbito do SISCOR, relacionados ao assédio sexual no período compreendido entre 2014 e 2019 e abrangeu todas as unidades integrantes do SISCOR, esse estudo será objeto de análise no próximo item.

A busca no Planalto²⁷⁷ e na Secretaria de Comunicação Social²⁷⁸ acusaram respectivamente, vinte e um e oito resultados, mas nenhum deles relevantes sobre assédio sexual.

Por fim, cabe ressaltar que mantendo a mesma base de pesquisa, nos sítios eletrônicos do Gabinete de Segurança Institucional²⁷⁹, do Ministério do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte²⁸⁰, na Secretaria para Apoio à Reconstrução do Rio Grande do Sul²⁸¹, na Secretaria de Relações Institucionais²⁸² não foram encontrados nenhum resultado com a busca do termo “Cartilha de Assédio Sexual”.

Percebe-se, pois que o tema assédio sexual tem sido tratado no escopo dos Programas de Integridade dos Ministérios da Administração Federal que são elaborados com base na

²⁷⁶BRASIL. Ministério da Defesa. **Portal da Integridade**. Disponível em: <https://www.gov.br/defesa/pt-br/aceso-a-informacao/governanca-e-gestao/integridade/portal-da-integridade-unindo-forcas-em-prol-da-ntegridade/legislacaoenormativo/05comissaoeetica/assdiosexual.pdf/view>. Acesso em: 18 mar. 2025.

²⁷⁷BRASIL. Planalto. Disponível em: <https://www.gov.br/planalto/ptbr/search?origem=historico&SearchableText=CARTILHA%20ass%C3%A9dio%20sexual>. Acesso em: 23 mar 2025.

²⁷⁸BRASIL. Secretaria de Comunicação Social Disponível em: <https://www.gov.br/secom/ptbr/search?origem=historico&SearchableText=CARTILHA%20ass%C3%A9dio%20sexual>. Acesso em: 23 mar 2025.

²⁷⁹BRASIL. Gabinete de Segurança Institucional Disponível em: <https://www.gov.br/gsi/ptbr/search?origem=historico&SearchableText=CARTILHA%20ASS%C3%89DIO%20SEXUAL>. Acesso em: 17 mar. 2025.

²⁸⁰BRASIL. Ministério do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte Disponível em: <https://www.gov.br/memp/ptbr/search?origem=historico&SearchableText=cartilha%20assedio%20sexual> Acesso em: 18 mar. 2025.

²⁸¹BRASIL. Secretaria para Apoio à Reconstrução do Rio Grande do Sul. Disponível em: <https://www.gov.br/reconstrucaors/ptbr/search?origem=historico&SearchableText=cartilha%20assedio%20sexual>. Acesso em: 18 mar. 2025.

²⁸²BRASIL. Secretaria de Relações Institucionais Disponível em: <https://www.gov.br/sri/ptbr/search?origem=historico&SearchableText=CARTILHA%20ASS%C3%89DIO%20SEXUAL>. Acesso em: 19 mar. 2025.

compreensão de que a gestão da integridade é um elemento essencial para a boa governança, uma vez que confere legitimidade, confiabilidade e eficiência às atividades governamentais. Os programas, em linhas gerais, estabelecem princípios, diretrizes e mecanismos destinados a garantir a integridade institucional, sendo integrado às políticas públicas, programas e estratégias específicas de cada Ministério e aplicando-se a todas as atividades e níveis da organização, bem como a todos os agentes públicos. Reforçando que cada órgão é responsável por funções de integridade na adoção e incentivo de práticas e comportamentos íntegros.

Outra conclusão que se consegue extrair do levantamento realizado nos sites dos órgãos do governo federal é que as denúncias de assédio sexual, como regra, chegam aos órgãos, pelas suas respectivas Ouvidoras ou pela Plataforma Fala.br, que realiza uma análise inicial e direciona a denúncia para apuração na área competente em busca das devidas providências e/ou resoluções, sob o aspecto correicional.

Nota-se que o assédio sexual na administração pública federal do Brasil, vem a cada ano, sendo apurado e penalizado por medidas mais severas, conferindo maior segurança jurídica aos órgãos e entidade e com o propósito de padronizar a punições (demissão)²⁸³ em toda a administração pública federal. As outras condutas de conotação sexual que se configurariam como casos de condutas menos gravosas, desagradáveis e prejudiciais ao ambiente de trabalho que podem ser enquadradas como infrações disciplinares leves ou intermediárias, estariam sujeitas às penalidades de advertência ou suspensão conforme Nota Técnica nº 3285/2023/CGUNE/DICOR/CRG²⁸⁴. Como apurado, a Administração vem estabelecendo iniciativas voltadas ao aumento da conscientização e à prevenção, contudo, ainda há um considerável caminho a ser percorrido para assegurar a eficácia dessa proteção contra essa prática prejudicial.

3.5 DADOS DE RELATÓRIOS OFICIAIS SOBRE O ASSÉDIO SEXUAL NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL

Com o intuito de apresentar um panorama sobre dados oficiais de assédio sexual no âmbito da Administração Pública Federal, a pesquisadora realizou buscas nos sites eletrônicos

²⁸³ BRASIL. Advocacia-Geral da União. Notícias: **Presidente da República aprova parecer da AGU que fixa pena de demissão para casos de assédio sexual** Título. Disponível em <https://www.gov.br/agu/pt-br/comunicacao/noticias/presidente-da-republica-aprova-parecer-da-agu-que-fixa-pena-de-demissao-para-casos-de-assedio-sexual>. Acesso em: 19 mar. 2025.

²⁸⁴ BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Título**. Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/77812/1/Nota_Tecnica_3285_2023.pdf. Acesso em: 19 mar. 2025.

dos órgãos²⁸⁵ elencados no GOV.BR, bem como realizou Pedido de Informação²⁸⁶ à CGU, com base nos artigos 7º e 10º da Lei de Acesso à Informação²⁸⁷ (Lei nº 12.527/2011), nos seguintes termos: “Gostaria de ter acesso aos dados sobre assédio sexual no âmbito da administração pública federal. Relatórios oficiais sobre exclusivamente sobre apurações de assédio sexual no âmbito da administração pública federal.”

Apenas para fins de contextualização, o primeiro contato com dados sobre violência contra mulheres e assédio sexual se deu pelo relatório do Fórum Brasileiro de Segurança Pública – FBSP, intitulado “Visível e Invisível: a vitimização de mulheres no Brasil”. O relatório que está na sua 5ª edição (2025), apresentada a cada dois anos (2017, 2019, 2021, 2023 e 2025), um panorama de como a violência integra o cotidiano das mulheres brasileiras e salienta que para transformação dessa situação é urgente desenvolver estratégias voltadas à prevenção da violência, acolher as vítimas, garantir acesso à justiça, punir os agressores.

Quando se trata de assédio sexual, a primeira edição do estudo em 2017²⁸⁸ apontava que:

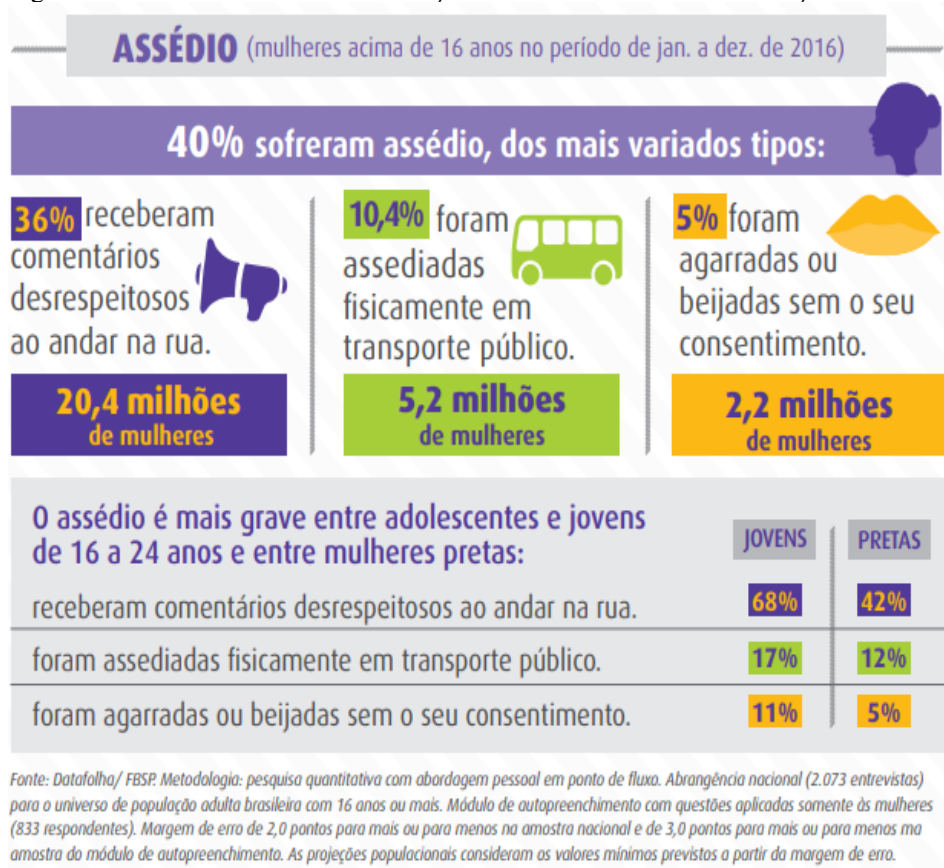
²⁸⁵ BRASIL. **Órgãos do Governo**. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/orgaos-do-governo>. Acesso em: 27 fev. 2025.

²⁸⁶ BRASIL. Controladoria-Geral da União. **FALA.BR. Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação**. Disponível em: <https://falabr.cgu.gov.br/web/manifestacao/detalhar/8267397>. Acesso em: 26 jan. 2025; BRASIL. Controladoria-Geral da União. **FALA.BR. Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação**. Disponível em: <https://falabr.cgu.gov.br/web/manifestacao/detalhar/8469650>. Acesso em: 09 fev. 2025.

²⁸⁷ BRASIL. Controladoria-Geral da União. **FALA.BR. Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm. Acesso em: 24 mar. 2025.

²⁸⁸ BUENO, Samira *et al.* **Visível e Invisível: A Vitimização de Mulheres no Brasil**. 3. ed. 2021. Disponível em: <https://publicacoes.forumseguranca.org.br/server/api/core/bitstreams/915fa295-39fc-47b3-9134-d6929274aab0/content>. Acesso em: 24 mar. 2025.

Figura 2 - Visível e Invisível: a vitimização de mulheres no Brasil – 1ª edição – 2017



Fonte: Datafolha/FBSP.

Os dados apontam que 40% das mulheres, com mais de 16 anos, já sofreram algum tipo de assédio, o que aponta um montante de mais de 20 milhões de mulheres nessa situação.

O mesmo estudo de 2019, na sua segunda edição²⁸⁹, segue indicando dados alarmantes ao identificar que 66% das mulheres entre 16 e 24 anos sofreram algum tipo de assédio no último ano e ainda 11,5% informa ter recebido cantadas ou comentários desrespeitosos no ambiente de trabalho. A pesquisa ainda aponta o perfil por faixa etária, de mulheres vítimas de assédio ao longo de 2018, no Brasil.

²⁸⁹ BUENO, Samira *et al.* **Visível e Invisível: A Vitimização de Mulheres no Brasil**. 3. ed. 2021. Disponível em: <https://publicacoes.forumseguranca.org.br/server/api/core/bitstreams/915fa295-39fc-47b3-9134-d6929274aab0/content>. Acesso em: 24 mar. 2025.

Figura 3 - Visível e Invisível: a vitimização de mulheres no Brasil – 2ª edição – 2019.

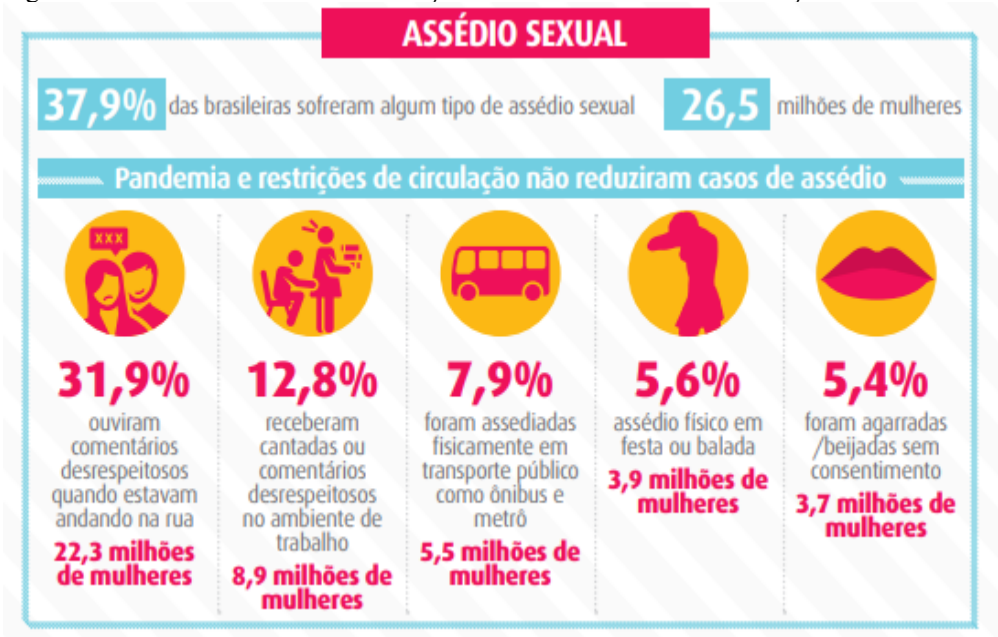


Fonte: Datafolha/FBSP.

A terceira edição, lançada em 2021²⁹⁰ foi primeira que fez um recorte específico sobre o assédio sexual e trouxe uma peculiaridade, relacionada ao contexto da pandemia do Covid-19, ao constatar que, a despeito da restrição de circulação, os casos de assédio sexual não reduziram.

²⁹⁰ BUENO, Samira *et al.* **Visível e Invisível: A Vitimização de Mulheres no Brasil**. 3. ed. 2021. Disponível em: <https://publicacoes.forumseguranca.org.br/server/api/core/bitstreams/915fa295-39fc-47b3-9134-d6929274aab0/content>. Acesso em: 24 mar. 2025.

Figura 4 - Visível e Invisível: a vitimização de mulheres no Brasil – 3ª edição – 2021.



Fonte: Datafolha/FBSP.

Nesse contexto, a pesquisa apresenta conclusões interessantes como o espaço do trabalho e o transporte público são ambientes mais hostis e propícios ao assédio às mulheres do que festas e baladas²⁹¹.

A pesquisa de 2023, por sua vez, indicou o maior índice de assédio, em termos percentuais, sofrido pelas mulheres, até então apurado ao longo das suas 4 edições da anteriores²⁹². Pelos dados, mais de 30 milhões de mulheres afirmaram ter sofrido assédio no ano de 2022, das quais, 11,9 milhões (18,6%) relatam cantadas e comentários desrespeitosos no ambiente de trabalho. A pesquisa aponta esse aumento e suas possíveis causas:

Em comparação com as pesquisas anteriores, todas as formas de violência contra a mulher apresentaram crescimento acentuado no último ano. Agressões físicas, ofensas sexuais e abusos psicológicos se tornaram ainda mais frequentes na vida das brasileiras. O assédio sexual, seja no ambiente de trabalho ou no transporte público, atingiu recordes inimagináveis [...]

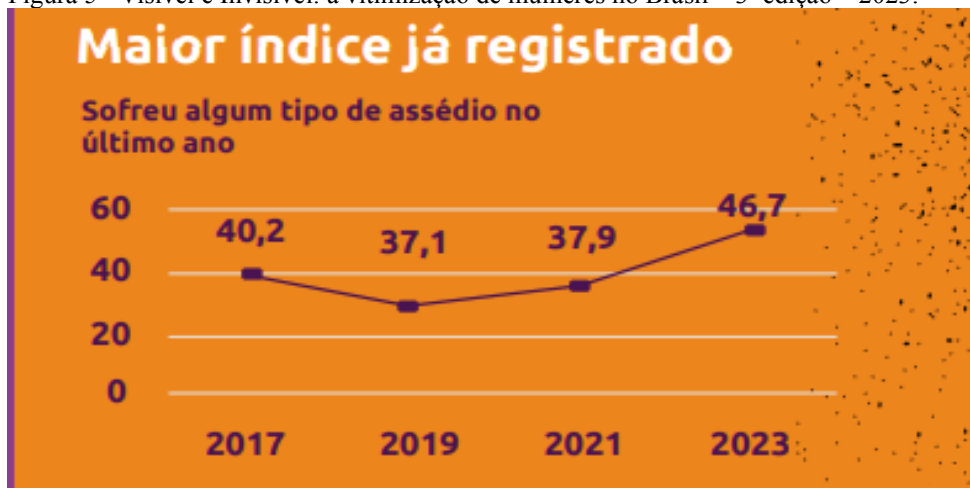
Mas o que teria provocado crescimento tão acentuado da violência contra as mulheres em 2022? Embora seja difícil apontar uma única causa, muitos fatores podem ser aqui destacados como centrais para a compreensão do agravamento do cenário. O primeiro, já identificado em outros relatórios publicados por nós, tem relação com o desfinanciamento das políticas de enfrentamento à violência contra a

²⁹¹ Dados mostram que: 8,9 milhões (12,8%) receberam cantadas ou comentários desrespeitosos no ambiente de trabalho e 5,5 milhões de mulheres (7,9%) foram assediadas em transportes público, como ônibus, metrô ou trem, enquanto 3,9 milhões de brasileiras (5,6%) sofreram assédio físico durante uma balada/festa, com abordagem agressiva e contra a sua vontade (BUENO, Samira *et al.* **Visível e Invisível: A Vitimização de Mulheres no Brasil**. 3. ed. 2021. Disponível em: <https://publicacoes.forumseguranca.org.br/server/api/core/bitstreams/915fa295-39fc-47b3-9134-d6929274aab0/content>. Acesso em: 24 mar. 2025.p. 13).

²⁹² *Ibid.*

mulher por parte do Governo Federal nos últimos quatro anos (FBSP, 2022a). Nota técnica produzida pelo Instituto de Estudos Socioeconômicos (Inesc) mostrou que em 2022 ocorreu a menor alocação orçamentária para o enfrentamento da violência contra mulheres em uma década. Sem recursos financeiros, materiais e humanos não se faz política pública. A pandemia de Covid-19, por sua vez, comprometeu o funcionamento de serviços de acolhimento às mulheres em situação de violência. A restrição nos horários de funcionamento, as dificuldades de circulação impostas pelas necessárias medidas de isolamento social e a redução das equipes de atendimento foram fatores que afetaram em algum grau os serviços de saúde, assistência social, segurança e acesso à justiça em todo o país. Um terceiro ponto a ser destacado tem relação com a ação política de movimentos ultraconservadores que se intensificaram na última década e elegeram, dentre outros temas, a igualdade de gênero como um tema a ser combatido. O movimento Escola sem Partido, por exemplo, incluiu o assunto em sua abordagem em 2011, o que vem sendo feito através da intimidação a docentes e proposição de projetos de lei que atacam a inclusão de questões relativas à igualdade de gênero, raça e sexualidade nos conteúdos escolares (Ação Educativa, Cenpec, 2022).

Figura 5 - Visível e Invisível: a vitimização de mulheres no Brasil – 3ª edição – 2023.



Fonte: Datafolha/FBSP.

A última e recente edição de 2025²⁹³, indica que mais de 29 milhões de brasileiras foram vítimas de assédio no último ano, tratando-se da maior proporção da série histórica, sendo que 49,6% disseram terem sido vítimas de algum tipo de assédio. A pesquisa ainda identificou o crescimento do assédio, especialmente no ambiente de trabalho, de 13,3% em 2017, para 20,5% em 2025.

Durante as pesquisas, foi localizado um estudo temático da CGU intitulado: “*Assédio Sexual: Tratamento correccional do assédio sexual no âmbito do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SISCOR)*”²⁹⁴,” elaborado por Sandra Yumi Miada, do ano de 2020.

²⁹³ BUENO, Samira *et al.* **Visível e Invisível: A Vitimização de Mulheres no Brasil**. 3. ed. 2021. Disponível em: <https://publicacoes.forumseguranca.org.br/server/api/core/bitstreams/915fa295-39fc-47b3-9134-d6929274aab0/content>. Acesso em: 24 mar. 2025.

²⁹⁴ MIADA, Y. Sandra. **Assédio Sexual: Tratamento correccional do assédio sexual no âmbito do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SISCOR)**. 2023. p. 20-21. Disponível em: <https://www.gov.br/corregedorias/pt-br/servicos/conhecimentos-correcionais/correicao-em-temas/estudos/AssedioMoraleSexual/assedio-sexual> Acesso em: 18 mar. 2025.

O estudo tem como objetivo avaliar o índice de punição dos procedimentos disciplinares instaurados e encerrados para situações exclusivas de assédio na Administração Pública Federal, no período compreendido entre 1/1/2015 e 31/10/2019. Esse filtro apresentou 49 (quarenta e nove) resultados, com processos disciplinares punitivos, que tiveram por objeto a apuração de casos de assédio sexual e que foram concluídos no período pré-estabelecido.

A elaboradora do estudo temático explica que a partir desse resultado, foram feitas consultas no sistema CGU-PAD, em relação a cada um dos itens a fim de refinar as informações sob cinco aspectos específicos: a) resultado da apuração; b) enquadramento da conduta; c) perfil do assediador e o da vítima; d) tipo de assédio sexual praticado; e) envolvimento de menor de idade, para tanto, a pesquisadora apresenta diversos gráficos²⁹⁵ contendo as respostas a essas perguntas de pesquisa e conclui o seu estudo:

Com base no exame de 49 processos punitivos de assédio sexual concluídos no período de janeiro de 2015 a outubro de 2019, verificou-se, excluindo os que tiveram a análise prejudicada, que:

De 2014 a 2018 houve um incremento na quantidade de processos disciplinares deflagrados no SISCOR: de nenhum processo instaurado no ano de 2014 passou-se a 94 no ano de 2018;

Em 85,71% dos processos de assédio analisados foram instaurados no âmbito do Ministério da Educação;

Em 100% dos casos o agressor era do sexo masculino;

Em 96,15% das vítimas eram do sexo feminino;

Em 32% das vítimas eram menores de idade;

Predominam os tipos de assédio vertical descendente (69,23%) e ambiental (91,67%);

Em 51,35% dos processos resultaram em punição;

Dentro do período considerado, 63,16% das penas foram aplicadas no ano de 2019 (de janeiro a outubro);

A pena aplicada com mais frequência é a de suspensão, com 42,10%, seguida da de demissão, com 31,58% e, por último, a de advertência, com 26,32%;

O número médio de dias de suspensão é de 40,25 dias;

A prática do assédio sexual não está prevista na Lei nº. 8.112/90 como infração disciplinar, daí seu enquadramento frequente como descumprimento de deveres funcionais capitulados no artigo 116, da Lei nº 8.112/90, notadamente, incisos I, III e IX, os quais somam mais da metade (51,28%) dos enquadramentos verificados;

48,65% dos processos resultaram em arquivamento;

A causa mais frequente de arquivamento é a absolvição sem indicição, com 77,79%; depois vem a absolvição com indicição, com 11,11%, e o falecimento do acusado, com 5,55%.

A partir dessas conclusões percebe-se que a despeito de provável existência do assédio sexual no âmbito da Administração Pública, até 2014, praticamente não se apurava, nem tão pouco se aplicava sanções disciplinares para conduta de assédio sexual, ainda que a sua

²⁹⁵ MIADA, Y. Sandra. **Assédio Sexual**: Tratamento correccional do assédio sexual no âmbito do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SISCOR). 2023. p. 20-21. Disponível em: <https://www.gov.br/corregedorias/pt-br/servicos/conhecimentos-correcionais/correicao-em-temas/estudos/AssedioMoraleSexual/assedio-sexual> Acesso em: 18 mar. 2025.p.

tipificação criminal tenha ocorrido em 2001. Constatase, ainda, que de lá para cá a apuração e aplicação de penalidades tem sido crescente.

Além do estudo de 2020, outro estudo temático mais recente (2023) também denominado “*ASSÉDIO SEXUAL: Tratamento correccional do assédio sexual no âmbito do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SISCOR)*”²⁹⁶, igualmente de autoria de Sandra Yumi Miada, com os mesmo objetivo e parâmetros do estudo anterior de avaliar o percentual de punição dos procedimentos disciplinares instaurados na Administração Pública Federal, no período 1º/1/2020 a 20/9/2023, utilizando como base de dados os sistemas da administração (e-PAD Power BI, CGU-PAD e Macros 2).

A autora do estudo relata que esse primeiro filtro apresentou 173²⁹⁷ (cento e setenta e três) resultados de processos disciplinares punitivos que tiveram por objeto a apuração de casos de assédio sexual e que foram concluídos no período de janeiro de 2020 a setembro de 2023. Nesse estudo, o refinamento da pesquisa se deu em dois pontos: a) resultado da apuração e b) enquadramento da conduta, sendo certo que montante total, constatou-se que 91 resultaram na aplicação de algum tipo de penalidade disciplinar, o que corresponde a 52,6% dos processos e 74 em arquivamento que se refere ao percentual de 42,7%²⁹⁸.

O estudo ainda detalha o enquadramento e o tipo de penalidade aplicada, nos termos da Lei nº 8.112/90. Em síntese, a pesquisa indica que a taxa de punição nos processos disciplinares relacionados ao assédio sexual, avaliados dentro do SISCOR entre 1º de janeiro de 2020 e 20 de setembro de 2023, é de 52,6% o que demonstra um pequeno crescimento em relação às conclusões do estudo anterior que apontava que 51,35% dos processos identificados entre 2015 e 2019 resultaram em punição.

²⁹⁶ MIADA, Y. Sandra. **Assédio Sexual**: Tratamento correccional do assédio sexual no âmbito do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SISCOR). 2023. p. 20-21. Disponível em: <https://www.gov.br/corregedorias/pt-br/servicos/conhecimentos-correccionais/correicao-em-temas/estudos/AssedioMoraleSexual/assedio-sexual> Acesso em: 18 mar. 2025.

²⁹⁷ *Ibid.*, p. 9.

²⁹⁸ *Ibid.*, p. 12.

4 ESTUDO DE CASO: O ASSÉDIO SEXUAL NO ÂMBITO DA MARINHA DO BRASIL

4.1 A CULTURA ORGANIZACIONAL DA MARINHA DO BRASIL

No capítulo três abordaremos o assédio sexual no âmbito da Marinha do Brasil, partindo da perspectiva da cultura organizacional e como após 45 anos da criação do Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha, a entrada das mulheres na Marinha, trouxe consigo uma série de questões peculiares, dentre elas a questão do assédio sexual. Esse capítulo também vai abordar o tema em sede judicial, no âmbito da Justiça Estadual até o advento da Lei nº 13.419/2017, que modificou a competência de processamento e julgamento do crime de assédio sexual, tornando a Justiça Militar da União competente para julgar desse delito.

A Marinha do Brasil, como uma força nacional independente e parte das Forças Armadas brasileiras, foi estabelecida em 1822²⁹⁹, sendo a mais antiga entre as três Forças Armadas do país. Sua missão³⁰⁰ primordial foi atualizada em 2016 e consiste em:

Preparar e empregar o Poder Naval, a fim de contribuir para a Defesa da Pátria; para a garantia dos poderes constitucionais e, por iniciativa de qualquer destes, da lei e da ordem; para o cumprimento das atribuições subsidiárias previstas em Lei; e para o apoio à Política Externa.

A Constituição Federal, nos artigos 142 e 143³⁰¹ estabelece linhas gerais da atuação das Forças Armadas³⁰² estipulando a hierarquia e disciplina³⁰³ como seus alicerces institucionais.

Na essência, a disciplina atua sobre o que é visível e passível de controle, é diz respeito a rigorosa observância e acatamento de normas e regulamentos. Como regra, não é possível adentrar no subjetivismo, conhecer os interesses mais profundos dos indivíduos nem as intenções de um superior hierárquico. Nos dizeres de Goffman³⁰⁴: “*os sujeitos são vigiados*

²⁹⁹ BRASIL. Marinha do Brasil. Disponível em: https://www.marinha.mil.br/historia?_gl=1*1wf8oum*_gcl_au*MjAxMzY1NzY4LjE3NDM1Mjg1ODUuMTY5MDM1MDM1OC4xNzQ0NzQwODc3LjE3NDQ3NDA5Nzk. Acesso em: 15 abr. 2025.

³⁰⁰ *Id.* Disponível em: <https://www.marinha.mil.br/missao-e-visao-de-futuro>. Acesso em: 15 abr. 2025.

³⁰¹ *Id.* **Constituição Federal**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 abr. 2025.

³⁰² BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Notícia:** Por unanimidade, ministros do STF rejeitam tese de poder moderador das Forças Armadas. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=531731&ori=1>. Acesso em: 16 abr. 2025.

³⁰³ ABREU, Jorge Luiz Nogueira de. **Direito administrativo militar**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015. p.129-134.

³⁰⁴ GOFFMAN, Ervin. **Manicômios, prisões e conventos**. São Paulo: Perspectiva, 2013. p. 17-18.

em suas tarefas e em suas vidas por uma autoridade, de maneira que sua rotina se torna disciplinada e hierarquizada, sob um sistema de regras que visa atender os objetivos da instituição para os sujeitos.” E a hierarquia militar, consiste no ordenamento vertical e horizontal da autoridade³⁰⁵ é o ponto central que da mentalidade militar e distingue o ambiente militar e o civil³⁰⁶. Nessa lógica, como bem explica Fernanda Arno³⁰⁷

[...] Podemos dizer que há, neste sentido, uma outra força, ocultada pela rigidez da instituição: a subjetividade. A pessoa, dotada de sua subjetividade, ao adentrar para a corporação, tem seu corpo e mente adestrado através de rotinas disciplinares, da vigilância incessante e da hierarquia. Como propõe Foucault (2014), em seu livro *Vigiar e Punir*, a instituição produz técnicas de subjetivação que produzem sujeitos, pensando no contexto das análises deste trabalho, a instituição procura subjetivar uma masculinidade militar para que o indivíduo seja seu próprio vigia, seja ele mesmo o corretor de suas práticas e de seus colegas, dentro e fora do quartel, sem precisar estar sendo vigiado sempre. Aqueles que não se adequam não servem para a instituição e são excluídos da mesma, impossibilitando que diferentes formas de masculinidade coexistam, ao menos é o que se percebe na superfície, ou à um primeiro olhar.

[...]

As instituições procuram métodos para a subjetivação de regras e comportamentos, mas os sujeitos não são mera receptores, através de diferentes modos de sujeição eles se identificam em maior ou menor grau e se adequam ou não ao que é imposto. Há então, este jogo, que faz parte da teia de relações de poder, de modo que a construção da identidade dos policiais a partir de uma determinada masculinidade, passa pela sua aceitação, sujeição e adequação.

Dentro desse microsistema militar, o estatuto dos militares³⁰⁸ é a norma que estabelece a situação, obrigações, deveres, direitos e prerrogativas dos membros das Forças Armadas, além de elencar manifestações fundamentais dos valores e da ética militar, exigindo do militar uma conduta moral e profissional exemplar. Contudo, o conceito de moral militar não se restringe a essas normas. No âmbito da Marinha, os regulamentos³⁰⁹, normas e ordens internas³¹⁰ também consagram valores organizacionais e orientam as ações e comportamentos

³⁰⁵ ABREU, Jorge Luiz Nogueira de. **Direito administrativo militar**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015. p.129-134.

³⁰⁶ DE ANDRADE NUNES, Nilza Rogéria; XAVIER MOREIRA, Nádia. A farda e a intimidade: novos desafios da feminização das Forças Armadas Brasileira. **Revista de Políticas Públicas**, São Luís, v. 23, n. 1, p. 11-26, jun. 2019. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=321160569002>. Acesso em: 15 abr. 2025.

³⁰⁷ ARNO, Fernanda. **Masculinidades e relações de poder na Polícia Militar de Santa Catarina**. 2020. 202fl. Tese (Doutorado em Filosofia) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em História, Florianópolis, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/215879/PHST0682-T.pdf?sequence=-1>. Acesso em: 15 abr. 2025.

³⁰⁸ BRASIL. **Lei nº 6.880/80 - Estatuto dos Militares**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6880.htm. Acesso em: 15 abr. 2025.

³⁰⁹ *Id.* **Decreto nº 88.545/83 - Regulamento Disciplinar para a Marinha**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/atos/decretos/1983/d88545.html e https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D2513impressao.htm. Acesso em: 15 abr. 2025.

³¹⁰ MARINHA DO BRASIL. Disponível em: <https://www.marinha.mil.br/com1dn/sites/www.marinha.mil.br/com1dn/files/upload/EMA%20137%20CAP>

dos militares. Esses valores são ensinados ao longo da formação militar e estão representados, por exemplo, por princípios contidos na “Rosa das Virtudes”³¹¹, que contém valores e é composta por 16 preceitos fundamentais, reconhecidos como essenciais no caráter dos militares da Marinha do Brasil. Ela serve como um guia que deve ser ensinado e replicado aos subordinados e colegas no intuito de mitigar de conflitos, promover a interação e equilibrar as emoções da tripulação.

Figura 6 - Rosa das Virtudes



Fonte: Marinha do Brasil

A instituição e a sociedade exigem dos militares comportamento em conformidade com altos padrões de caráter em todos os níveis hierárquicos. E esse ambiente militar historicamente foi por muitos anos um espaço predominantemente masculino, até então em razão da natureza das atividades militares que, por muito tempo, se restringiu aos homens³¹².

No entanto, nos últimos anos, esse espaço configurou-se como um novo espaço de atuação para as mulheres³¹³. O processo de feminização³¹⁴ das Forças Armadas brasileiras começou 1980, quando a Marinha do Brasil passou a incorporar mulheres em suas fileiras, conforme os critérios e oportunidades estabelecidos por cada uma das Forças. Historicamente,

[%C3%8DTULO%201%20REV.1_1_0.pdf](#). Acesso em: 20 nov. 2024.

³¹¹ SANTOS FILHO, Pedro Gomes. A origem da Rosa das Virtudes. **Revista de Villegagnon**, Rio de Janeiro v. 1, n. 16/17, p. 17–26, 20 jul. 2023. Disponível em: <https://portaldeperiodicos.marinha.mil.br/index.php/villegagnon/article/view/4212/4162>. Acesso em: 15 abr. 2025.

³¹² BRASIL. Decreto nº 12.154/2024 - Dispõe sobre o serviço militar inicial feminino. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/decreto/d12154.htm. Acesso em: 15 abr. 2025.

³¹³ G1. GLOBO. Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2025/04/11/mulher-faz-historia-como-a-primeira-piloto-do-exercito.ghtml>. Acesso em: 15 abr. 2025.

³¹⁴ MARINHA DO BRASIL. Disponível em: <https://www.agencia.marinha.mil.br/carreira-naval/soldado-fuzileiro-naval-e-primeira-mulher-qualificada-em-operacoes-no-cerrado>. Acesso em: 15 abr. 2025.

a presença feminina evoluiu de uma situação de total exclusão por séculos até a gradual inclusão.

No começo, as mulheres ocupavam apenas espaços não combativos e de apoio. Todavia essas restrições, nas últimas décadas, sofreram transformações significativas em razão de avanços legislativos e questionamentos judiciais,³¹⁵ culminando em 2025, com a possibilidade de alistamento militar voluntário³¹⁶ para o sexo feminino. Pode-se dizer que esses avanços significam o acesso multiportas das mulheres nas Forças Armadas, ou seja, elas ingressam nas Forças, seja via alistamento militar voluntário, seja por concurso público, buscando ocupar todos os postos de praça e oficial.

Essa mudança de mentalidade decorre do fato de não se justificar mais qualquer forma de tratamento desigual, que não tenha fundamento, em relação ao emprego ou à profissão, que impeça ou torne mais difícil o acesso, a permanência, as oportunidades de avanço e capacitação profissional, bem como a igualdade salarial. Qualquer atitude que contrarie essa igualdade material, além de fomentar a violência e o assédio, caracteriza-se como discriminação. Essa, até então, limitação da presença de mulheres nas Forças Armadas, assim como em outros espaços majoritariamente masculinos, possui origens culturais que correlacionam a imagem feminina aos afazeres do lar e às funções de cuidadora.

Nesse contexto, Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos e Rodolfo Pamplona Filho³¹⁷ explicam que:

Não obstante o vasto arcabouço normativo internacional, os fatores histórico-culturais enraizados na sociedade machista e patriarcal ainda propiciam a discriminação contra a mulher, inclusive nas relações de trabalho. O estereótipo de que a mulher é emocionalmente vulnerável, frágil fisicamente e responsável pelos afazeres domésticos, perpetuam essa discriminação.

Outro ponto que merece destaque, no que se refere à cultura organizacional, diz respeito ao perfil dos candidatos³¹⁸ que hoje buscam as Forças Armadas. No decorrer das

³¹⁵ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Notícia:** Normas que restringem participação de mulheres nas Forças Armadas são questionadas no STF. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/normas-que-restringem-participacao-de-mulheres-nas-forcas-armadas-sao-questionadas-no-stf/>. Acesso em: 16 abr. 2025.

³¹⁶ BRASIL. Ministério da Defesa. Disponível em: <https://www.gov.br/defesa/pt-br/centrais-de-conteudo/noticias/servico-militar-pioneiro-no-brasil-alistamento-feminino-comeca-em-1-deg-de-janeiro-de-2025>. Acesso em: 15 abr. 2025.

³¹⁷ SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Convenção 190: violência e assédio no mundo do trabalho = Convention 190: violence and harassment in the world of work. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 66, n. 101, p. 53-80, jan./jun. 2020. Disponível em: <https://andt.org.br/wp-content/uploads/2021/04/Convenc%C3%A7%C3%A3o-190-da-OIT-04.09.2019-Rodolfo.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2025.

³¹⁸ DEFESANET. Disponível em: <https://www.defesanet.com.br/terrestre/jovem-do-servico-militar-%C2%96-novo-perfil>. Acesso em: 17 abr. 2025.

últimas décadas, o perfil do militar veio sofrendo transformação. Não apenas, no que diz respeito ao perfil profissional, mas também ao acesso à informação e à formação acadêmica, retratando as mudanças sociais, econômicas e institucionais do país. Nos dias de hoje é comum existirem praças com curso superior e por vez até com diplomas de pós-graduação, o que demonstra redução da diferença de capacidade intelectual dos indivíduos que compõem as Forças Armadas. Essa nova configuração contribui para o fortalecimento do respeito aos princípios fundamentais do militarismo, tornando obsoleto e ultrapassado "o velho sistema" de obediência cega e inflexível sob a perspectiva do Estado Democrático de Direito, conforme estabelecido pela Constituição Federal de 1988.

4.2 PERSPECTIVA DE GÊNERO: AS MULHERES NA MARINHA

Como mencionado, a Marinha do Brasil foi a primeira Força Armada a admitir o ingresso de mulheres nos seus quadros, a partir de julho de 1980³¹⁹, em um processo lento e gradual que teve como marco a criação do Corpo Auxiliar Feminino (CAFRM), formado pelo Quadro Auxiliar Feminino de Oficiais (QAFO) e pelo Quadro Auxiliar Feminino de Praças (QAFP), com 203 mulheres. Nessa época, o Quadro Auxiliar Feminino de Oficiais tinha sua progressão de carreira restrita ao posto de Capitão de Fragata³²⁰ (penúltimo posto do Oficiais Superiores).

Em 1997, foi promulgada a Lei nº 9.519³²¹, que extinguiu o Corpo Auxiliar Feminino da Reserva e garantiu ingresso das mulheres aos Corpos e Quadros com igualdade em relação aos homens, possibilitando, por exemplo, que as mulheres militares integrassem no Corpo de Intendentes da Marinha, no Corpo de Engenheiros, além dos Quadros de Médicos, Cirurgiões-Dentistas, Apoio à Saúde e Técnico. Com essa reestruturação dos seus Corpos e Quadros, a instituição objetivava ampliar a participação efetiva das mulheres em posições de Direção, Comando e Comissões.

De lá para cá, outras mudanças aconteceram. Em 2014, a Força Naval passou a admitir aspirantes do sexo feminino, no Escola Naval, para compor o Corpo de Intendentes da Marinha. Já em 2017, quando essa primeira turma de aspirantes femininas intendentes concluía sua formação, as mulheres que desejassem compor os quadros da Marinha do Brasil,

³¹⁹MARINHA DO BRASIL. Disponível em: <https://www.agencia.marinha.mil.br/carreira-naval/trajetoria-da-mulher-na-marinha-completa-43-anos>. Acesso em: 31 mar. 2025.

³²⁰*Id.* Disponível em: <https://www.marinha.mil.br/postos-e-graduacoes>. Acesso em: 21 abr. 2025

³²¹BRASIL. Lei nº 9.519 Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19519.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%209.519%2C%20DE%2026%20DE%20NOVEMBRO%20DE%201997.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20reestrutura%C3%A7%C3%A3o%20dos,Art. Acesso em: 31 mar 2025.

passaram a ter a possibilidade de escolher qualquer quadro a carreira naval, em igualdade de condições com os homens. Essas aspirantes passaram a ingressar na Escola Naval, além do Corpo de Intendentes da Marinha, também no Corpo da Armada ou no Corpo de Fuzileiros Navais, até então restritos exclusivamente aos homens.

Não resta dúvida que tais mudanças vão gerar, nos próximos anos, impactos interessantes na realidade da Força, uma vez que essas mulheres, em um futuro breve, poderão ser as responsáveis por operar, conduzir e manter os navios de pesquisa e apoio, os navios guerra brasileiros e tropas anfíbias da Marinha.

Em 2023, outros dois espaços, até então, exclusivo dos homens, passaram a ser ocupado pelas mulheres dentro da instituição, o ingresso pela Escola de Aprendizizes-Marinheiros de Santa Catarina (EAMSC), como também, o ingresso de alunas no Colégio Naval (CN).

O progresso do acesso das mulheres a todos os postos e cargos da carreira naval foi aprimorado, em 2024, com a inclusão, na única função que ainda não contava com a presença de mulheres: a carreira de Soldados Fuzileiros Navais³²². As mulheres passaram a ocupar todos os quadros operativos e de apoio da Força. Atualmente, segundo informações da agência Marinha de notícias³²³, a Força possui no seu efetivo 12,6% de mulheres.

Todo esse processo visando garantir o acesso das mulheres ao posto de comando e direção durou aproximadamente 32 anos até a nomeação, novamente, pioneira pela Marinha do Brasil, da primeira oficial general brasileira, a Contra-Almirante³²⁴ médica Dalva Maria Mendes. Na busca pelo preenchimento desses espaços, até então, eminentemente masculinos, a Marinha do Brasil promoveu em 2018, a segunda Almirante dos seus quadros. Dessa vez, a então Capitão de Mar e Guerra, engenheira naval Luciana Mascarenhas da Costa Marroni³²⁵ foi a primeira engenheira a alcançar o posto de Oficial-General nas Forças Armadas brasileiras, seguida, em 2023, pela Almirante médica e negra³²⁶ Maria Cecília Barbosa.

³²² BRASIL. Marinha do Brasil. Disponível em: <https://www.agencia.marinha.mil.br/carreira-naval/elas-estao-na-linha-de-frente-da-guerra-naval>. Acesso em: 01 abr. 2025.

³²³ *Ibid.* Acesso em: 01 abr. 2025.

³²⁴ BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/arquivo/area-imprensa/ultimas_noticias/2012/11/26-11-dalva-maria-mendes-se-torna-a-primeira-oficial-general-das-forcas-armadas-do-brasil. Acesso em: 31 mar 2025.

³²⁵ MARINHA DO BRASIL. Disponível em: <https://www.agencia.marinha.mil.br/especial/de-marinheira-almirante-presenca-da-mulher-na-marinha>. Acesso em: 31 mar. 2025.

³²⁶ CNN BRASIL. **Médica da Marinha é primeira mulher negra promovida à oficial-general**. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/medica-da-marinha-e-primeira-mulher-negra-promovida-a-oficial-general>. Acesso em: 01 abr. 2025.

A ascensão ao posto de oficial general pela Almirante Maria Cecília tem um significado duplamente importante, na medida que viabiliza que a primeira mulher negra, representante mais de 55% da população brasileira³²⁷, conquiste posição de comando e destaque dentro da Marinha, demonstrando um progresso em termos de igualdade racial e de gênero nas Forças Armadas.

Recentemente, a Marinha do Brasil inovou mais uma vez e nomeou, conjuntamente, ao posto de contra-almirante, quatro Capitães de Mar e Guerra do corpo de saúde³²⁸, alcançando a marca de sete almirantes mulheres na sua história.

Mas nem tudo são flores na trajetória das mulheres na Marinha do Brasil. Como bem menciona a Almirante Maria Cecília, os principais desafios³²⁹ enfrentados pelas mulheres nas Forças Armadas estão relacionados ao próprio universo feminino, como equilibrar as tarefas de esposa, de mãe e militar:

É desafiador conciliar questões relativas à preocupação com maternidade, saúde, educação dos filhos e obrigações domésticas, com os compromissos de uma carreira profissional, que exige dedicação e disponibilidade permanentes. Mas, apesar de todos esses desafios, a essência feminina, que revela uma sensibilidade apurada e uma grande persistência, nos ajuda a superar as dificuldades e, com força, foco e fé, conquistar todos os nossos objetivos.

Observa-se que, a despeito de todos os progressos alcançados, os desafios culturais e de gênero permanecem atravancando a efetiva igualdade de gênero nas Forças Armadas. Essa “nova” configuração em um ambiente tradicional³³⁰ com a inclusão progressiva de mulheres em ambientes outrora restrito aos homens alterou os “modos de ser” e “modos de agir” de certos grupos profissionais.

De fato, é notável perceber a crescente participação das mulheres nas Forças Armadas Brasileiras, com diversas militares assumindo funções cada vez mais significativas no ambiente de defesa nacional. Entretanto, essa integração também impõe desafios,

³²⁷ SÁ, Edvaldo Batista de; SANTOS, Yuri Luciano; SILVA, Tatiana Dias. Edição Censo Demográfico 2022. Ministério da Igualdade Racial. **Informe MIR - Monitoramento e avaliação**, Brasília-DF, n. 3, fev. 2024.

³²⁸ MARINHA DO BRASIL. Disponível em: <https://www.agencia.marinha.mil.br/carreira-naval/marinha-promovequatromedicasocirculomaisaltodahierarquiaamilitarnaval#:~:text=Representatividade%20feminina&text=Em%20sua%20esteira%2C%20vieram%20a,da%20Silva%20Concei%C3%A7%C3%A3o%2C%20em%202023.&text=Essa%20jornada%20marcada%20pelo%20pioneirismo%20vem%20ganhando%20novos%20cap%C3%ADtulos>. Acesso em: 15 abr. 2024.

³²⁹ *Id.* Disponível em: [https://www.agencia.marinha.mil.br/carreira-naval/trajetoria-da-mulher-na-marinhaCompleta43nos#:~:text=A%20Almirante%20\(M%C3%A9dica\)%20Maria%20Ceci%C3%ADlia,da%20minha%20fam%C3%ADlia%E2%80%9D%2C%20relembrou](https://www.agencia.marinha.mil.br/carreira-naval/trajetoria-da-mulher-na-marinhaCompleta43nos#:~:text=A%20Almirante%20(M%C3%A9dica)%20Maria%20Ceci%C3%ADlia,da%20minha%20fam%C3%ADlia%E2%80%9D%2C%20relembrou). Acesso em: 31 mar. 2025.

³³⁰ *Id.* Disponível em: <https://www.marinha.mil.br/historia>. Acesso em: 15 abr. 2025.

particularmente, no que tange à promoção da igualdade de gênero e à proteção contra violência sexual.

Cabe às Forças Armadas implementarem ações concretas voltadas para a equidade de gênero e para a salvaguarda das mulheres frente, por exemplo, a questão do assédio sexual. Essas ações devem englobar a conscientização e o treinamento dos militares, a execução de políticas eficazes de combate ao assédio sexual, a criação de canais seguros para denúncias e investigação de incidentes relacionados ao assédio, além da provisão de apoio e proteção às vítimas.

4.3 O TRATAMENTO JURISPRUDENCIAL DO ASSÉDIO SEXUAL PELA JUSTIÇA ESTADUAL DO RIO DE JANEIRO, ESPÍRITO SANTO E MINAS GERAIS E SÃO PAULO, NO ÂMBITO DA MARINHA DO BRASIL, ANTES DA LEI N.º 13.419/2017

Conforme discutido no capítulo anterior, o assédio sexual, previsto no art. 216-A do Código Penal brasileiro, caracteriza-se pelo ato de constranger outrem com a finalidade de conseguir vantagem ou favorecimento de natureza sexual, utilizando-se o autor da violência de sua posição como superior hierárquico ou das prerrogativas decorrentes do desempenho de um emprego, cargo ou função.

No contexto militar, as condutas do agressor podem intensificar a gravidade da infração, uma vez que ele exerce sua posição de comando, sob o fundamento de sujeição aos princípios de hierarquia e disciplina que são a base do microssistema militar.

A Lei nº 13.419/2017 alterou profundamente a competência da Justiça Militar. Antes da alteração, o art. 9, II³³¹, do Código Penal Militar previa que: “II - os crimes previstos neste Código, embora também o sejam com igual definição na lei penal comum, quando praticados: [...]”. Ou seja, o inciso II era claro ao dizer que somente os crimes previstos “neste Código, embora também o sejam com igual definição na lei penal comum” eram crimes militares.

Jorge Cesar de Assis³³² esclarece a opção legislativa do constituinte originário:

³³¹ BRASIL. Decreto nº 11.001/1969. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del1001.htm. Acesso em: 15 abr. 2025.

³³² ASSIS, Jorge César de. **A lei 13.491/2017 e a alteração no conceito de crime militar**: primeiras impressões primeiras inquietações. 2018. Disponível em: <https://www.observatoriodajusticamilitar.info/single-post/2018/01/18/a-lei-1349117-e-a-altera%C3%A7%C3%A3o-no-conceito-de-crime-militar-primeiras-impress%C3%B5es-primeiras>. Acesso em: 15 abr. 2025.

Por sua vez, o legislador originário do Código Penal Militar adotou, para a caracterização do crime militar um modelo de tipificação indireta: em primeiro lugar se verificava se o fato a ser analisado estava ou não previsto no CPM, para depois subsumi-lo à uma das hipóteses do seu art. 9º.

Nessas hipóteses originárias, tínhamos, então, uma definição construída pela doutrina acerca da existência de crimes militares próprios e impróprios: Seriam tidos como próprios os previstos no inciso I do art. 9º, “os crimes de que trata este código, quando definidos de modo diverso na lei penal comum, ou nela não previstos, qualquer que seja o agente, salvo disposição especial”, *mutatis mutandis*, apenas aqueles previstos no Código Penal Militar e que não encontrassem identidade com a lei penal comum. Por sua vez, seriam tidos como impróprios, “os crimes previstos neste código, embora também o fossem com igual definição na lei penal comum, quando praticados: [...]”. Não é difícil de perceber que os crimes militares impróprios tinham, necessariamente, dupla previsão, no CPM e na legislação penal comum.

Esse, contudo, não era o caso do assédio sexual, que não possuía e até hoje não possui capitulação no Código Penal Militar. Por esse fato, até 2017, era inviável o processamento do delito do artigo 216-A, pela justiça especializada.

Somente com a alteração da Lei nº 13.419/2017, que os delitos previstos em outras normativas penais, como o Código Penal comum (assédio sexual - art. 216-A) ou legislação extravagante, passassem a ser processados e julgados como crimes militares, desde que atendidos os requisitos do artigo 9º³³³ do Código Penal Militar.

Com a alteração legislativa, a doutrina especializada³³⁴, passou a identificar três categorias de crimes militares: 1) os que estão unicamente previstos no Código Penal Militar; 2) aqueles que possuem previsão semelhante ou idêntica na legislação penal comum; e 3) os delitos que não têm previsão no Código Penal Castrense, mas que podem adquirir a caracterização de crime militar em virtude da modificação de competência introduzida pela Lei nº 13.491/17.

Nesse cenário, o assédio sexual é classificado como um crime militar extravagante ou por equiparação visto que, embora não esteja explicitamente tipificado no Código Penal Militar (CPM), passou a ser submetido à apreciação da Justiça Militar, após a ampliação da jurisdição da Justiça Militar promovida pela Lei nº 13.491/2017. Nesse sentido, explica Cícero Robson Coimbra Neves³³⁵:

³³³ Citados no item anterior como Serviço Militar Voluntário (BRASIL. **Decreto nº 12.154/2024**. Dispõe sobre o serviço militar inicial feminino. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/decreto/d12154.htm. Acesso em: 15 abr. 2025).

³³⁴ NEVES, Cícero Robson Coimbra. **A Lei nº 13.491/17 e os reflexos na aplicação da parte geral do Código Penal Militar e nas penas**. Disponível em <https://www.observatoriodajusticamilitar.info/single-post/2018/09/26/A-Lei-n%C2%BA1349117-e-os-reflexos-na-aplica%C3%A7%C3%A3o-da-parte-geral-do-C%C3%B3digoPenal-Militar-e-nas-penas>. Acesso em: 18 abr. 2025.

³³⁵ *Ibid.*

Com a nova disposição, os crimes militares tipificados de maneira idêntica no CPM e na legislação penal comum seguem a mesma lógica de antes, mas houve o acréscimo dos tipos penais constantes da legislação penal comum que não possuem idêntica previsão no CPM, os quais, hoje, se enquadrados em uma das alíneas do inciso II do art. 9º do Código Castrense, as mesmas acima enumeradas, serão, em regra, crimes militares. Tratam-se de novos crimes militares, denominados pela doutrina de crimes militares extravagantes (NEVES, 2017), crimes militares por equiparação à legislação penal comum (PEREIRA, 2017) ou crimes militares por extensão (ASSIS, 2018, p. 39). Esses novos crimes militares devem ser considerados, também, crimes impropriamente militares, para os fins que assimilam essa categoria, a exemplo do disposto na parte final do inciso LXI do art. 5º da CF e do inciso II do art. 64 do CP, isso com a adoção da teoria clássica, malgrado posição doutrinária em sentido diverso (Assis, 2018, p. 38).

Portanto, até 2017, a competência de processamento e julgamento desse crime era da justiça estadual, vez que os bens jurídicos tutelado estão relacionados com a liberdade sexual, a honra e a não-discriminação no trabalho³³⁶ e tais valores não se enquadravam no rol³³⁷ de competência do artigo 109³³⁸ da Constituição Federal.

Assim, um dos objetivos da pesquisa era verificar como se dava o tratamento jurisprudencial sobre o assédio sexual.

A primeira análise, teve como base os sites eletrônicos das Justiças Estaduais dos estados do Rio de Janeiro³³⁹, Espírito Santo, Minas Gerais e São Paulo porque são os estados da federação que concentram os maiores efetivos de militares da Marinha no território nacional. Nesse aspecto, o estado do Rio de Janeiro se destaca, por ser a sede administrativa da Marinha e a sede do 1º Distrito Naval, composto ainda pelos estados do Espírito Santo e

³³⁶ BIANCHINI, Alice. A legitimação do processo de incriminação do assédio sexual. In: JESUS, Damásio Evangelista de; GOMES, Luiz Flávio (Coords.). **Assédio sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 6-7.

³³⁷ BRASIL. **Constituição Federal**. Disponível em: <https://constituicao.stf.jus.br/dispositivo/cf-88-parte-1-titulo-4-capitulo-3-secao-4-artigo-109>. Acesso em: 20 abr. 2025.

³³⁸ MORAES, Guilherme Peña de. **Curso de direito constitucional**. 10. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2018. Segundo GUILHERME PENÁ DE MORAES: “[...] Os Juízos Federais dispõem de competência para processar e julgar as causas em que a **União, entidade autárquica ou empresa pública federal forem interessadas na condição de autoras, rés, assistentes ou oponentes**, exceto as de falência, as de acidentes de trabalho e as sujeitas à Justiça Eleitoral e à Justiça do Trabalho; causas entre Estado estrangeiro ou organismo internacional e Município ou pessoa domiciliada ou residente no País; causas fundadas em tratado ou contrato da União com Estado estrangeiro ou organismo internacional; crimes políticos e infrações penais praticadas em detrimento de bens, serviços ou interesse da União ou de suas entidades autárquicas ou empresas públicas, excluídas as contravenções e resguardada a competência da Justiça Militar e da Justiça Eleitoral; crimes previstos em tratado ou convenção internacional, quando, iniciada a execução no País, o resultado tenha ou devesse ter ocorrido no estrangeiro, ou reciprocamente; causas relativas a direitos humanos; crimes contra a organização do trabalho e, nos casos determinados por lei, o sistema financeiro e ordem econômico-financeira; *habeas corpus*, em matéria criminal de sua competência ou quando o constrangimento provier de autoridade cujos atos não estejam diretamente sujeitos a outra jurisdição; mandado de segurança e *habeas data* contra ato de autoridade federal, excetuados os casos de competência dos tribunais federais; crimes cometidos a bordo de navios ou aeronaves, ressalvada a competência da Justiça Militar; crimes de ingresso ou permanência irregular de estrangeiro, execução de carta rogatória, após o *exequatur*, e de sentença estrangeira, após a homologação, causas referentes à nacionalidade, inclusive a respectiva opção, e naturalização e disputa sobre direitos indígenas” (grifos nossos).

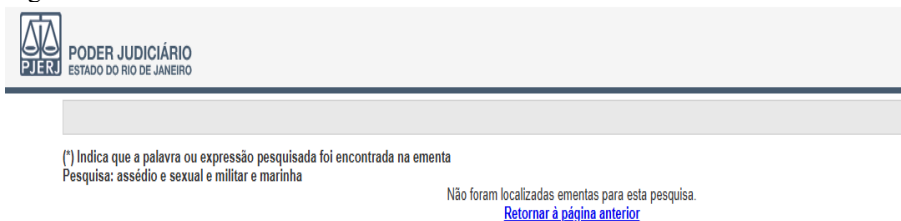
³³⁹ MARINHA DO BRASIL. Disponível em: <https://www.agencia.marinha.mil.br/especial/comando-do-1o-distrito-naval-protecao-dos-mais-de-700-mil-km2-de-aguas-brasileiras>. Acesso em: 20 abr. 2025.

Minas Gerais, responsável por organizar, coordenar e executar atividades operacionais e administrativas nessa área, abrangendo, inclusive o maior número de organizações militares, meios navais e efetivo da Marinha. Já o estado de São Paulo foi selecionado para essa análise de jurisprudencial, por fazer parte da região sudeste, local em que se concentra mais da metade do efetivo³⁴⁰ da Marinha do Brasil.

A pesquisa foi realizada nos meses de março e abril de 2025, sendo estabelecido um intervalo temporal de 2010-2017, com o objetivo de corresponder ao mesmo período temporal (7 anos) utilizado na pesquisa no Superior Tribunal Militar (STM) e foi realizada com os mesmos parâmetros de busca: os termos assédio e sexual e militar e marinha.

Surpreendentemente, a busca no Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro³⁴¹ não identificou nenhum tipo de registro, como se vê na figura abaixo:

Figura 7 - Busca site TJRJ



Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro

Realizando-se a mesma busca, sem o termo “Marinha”, chega-se a um resultado³⁴², que não³⁴³ diz respeito ao crime de assédio sexual tipificado no art. 216-A, mas sim de crime de estupro de vulnerável (art. 217-A), que não é objeto do nosso estudo.

A fim de verificar a existência de jurisprudência sobre assédio sexual foi nova busca apenas com os termos “assédio adj sexual³⁴⁴”. Nessa pesquisa, foram localizadas 12 decisões, das quais apenas duas tratavam do crime do artigo 216-A do Código Penal e nenhuma delas relacionadas a militares, seja da Marinha, seja de qualquer outra Força Armada ou Instituição de Segurança Pública.

³⁴⁰ PODER 360. **Região Sudeste concentra metade dos militares das Forças Armadas.** Disponível em: <https://www.poder360.com.br/governo/regiao-sudeste-concentra-metade-dos-militares-do-pais-diz-defesa/>. Acesso em: 20 abr. 2025.

³⁴¹ RIO DE JANEIRO. Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro. Disponível em: <https://www3.tjrj.jus.br/EJURIS/ProcessarConsJurisES.aspx?PageSeq=1&Version=1.2.1.0>. Acesso em: 20 abr. 2025.

³⁴² *Ibid.*

³⁴³ *Id.* Disponível em: <https://www3.tjrj.jus.br/ejud/ConsultaProcesso.aspx?N=201405003558>. Acesso em: 20 abr. 2025.

³⁴⁴ *Id.* Disponível em: <https://www3.tjrj.jus.br/ejuris/ConsultarJurisprudencia.aspx>. Acesso em: 20 abr. 2025.

Figura 8 - Busca *site* TJRJ

Fonte: Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro

A busca com os termos “assédio e sexual e militar e Marinha” se repetiram sem resultado, nos sites eletrônicos de jurisprudência do Tribunal de Justiça do Espírito Santo (TJES)³⁴⁵, do Tribunal de Justiça de Minas Gerais³⁴⁶, do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo.³⁴⁷

Desta forma, diante dos resultados apresentados, não há conclusões a serem apresentadas sobre o tratamento jurisprudencial do Assédio Sexual pela Justiça Estadual.

4.4 O TRATAMENTO JURISPRUDENCIAL DO ASSÉDIO SEXUAL PELA JUSTIÇA MILITAR DA UNIÃO, NO ÂMBITO DA MARINHA DO BRASIL, A PARTIR DA PUBLICAÇÃO DA LEI N.º 13.419/2017

As justiças especializadas têm sua jurisdição estabelecida na Constituição Federal. No caso da Justiça Militar, sua competência está prevista nos artigos 124³⁴⁸ para a Justiça Militar da União e no 125 §4º³⁴⁹ para Justiça Militar Estadual e do Distrito Federal, tendo como função o processamento e a análise dos crimes militares que são definidos por lei.

³⁴⁵ESPÍRITO SANTO. Tribunal de Justiça do Espírito Santo (TJES). Disponível em: https://sistemas.tjes.jus.br/consultas_publicas/busca/pje2g. Acesso em: 20 abr. 2025.

³⁴⁶MINAS GERAIS. Tribunal de Justiça de Minas Gerais Disponível em: https://www5.tjmg.jus.br/jurisprudencia/pesquisaPalavrasEspelhoAcordao.do?numeroRegistro=1&totalLinhas=1&palavras=ass%E9dio+e+sexual+e+militar+e+marinha&pesquisarPor=ementa&orderByData=2&codigoOrgaoJulgador=&listaOrgaoJulgador=7-1&listaOrgaoJulgador=7-2&listaOrgaoJulgador=7-3&listaOrgaoJulgador=22-9&codigoCompostoRelator=&classe=&codigoAssunto=&dataPublicacaoInicial=&dataPublicacaoFinal=&dataJulgamentoInicial=&dataJulgamentoFinal=&siglaLegislativa=&referenciaLegislativa=Clique+na+lupa+para+pesquisar+as+refer%EAncias+cadastradas...&numeroRefLegislativa=&anoRefLegislativa=&legislacao=&norma=&descNorma=&complemento_1=&listaPesquisa=&descricaoTextosLegais=&observacoes=&linhasPorPagina=10&pesquisaPalavras=Pesquisar. Acesso em: 20 abr. 2025.

³⁴⁷SÃO PAULO. Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo Disponível em: <https://esaj.tjsp.jus.br/cjsj/resultadoCompleta.do>. Acesso em: 20 abr. 2025.

³⁴⁸BRASIL. **Constituição Federal.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 abr. 2025.

³⁴⁹*Ibid.*

Com visto acima, com a alteração legislativa introduzida pela Lei nº 13.419/2017³⁵⁰, todos os outros crimes previstos no ordenamento jurídico brasileiro, passaram a ser de competência da Justiça Militar, seja ela Federal ou Estadual, em razão da importante alteração do art. 9º, inciso II, do Código Penal Militar, que incluiu a expressão “legislação penal”. Destarte, a redação do referido artigo passou a ser o seguinte: “os crimes previstos neste Código e os previstos na legislação penal”, fazendo com que condutas que eram alheias à Justiça Militar passassem a fazer parte da sua competência.

Nos dizeres de Flávio Augusto Milhomem e Nísio E. Tostes Ribeiro:³⁵¹

Pode-se cogitar que a modificação legislativa atendeu à necessidade de adequação da legislação castrense, até então vigente, à realidade social brasileira, nela incluindo crimes previstos ora no Código Penal comum, ora na legislação extravagante, cuja existência sequer se cogitava no ano de 1968, ano em que publicado o Código Penal Militar.

E era exatamente essa lacuna legislativa que impedia que o crime do assédio sexual, previsto no art. 216-A do Código Penal Brasileiro, fosse, até 15 outubro de 2017, processado e julgado pela justiça militar. Em razão dessa alteração legislativa, houve um considerável aumento na competência da Justiça Militar que passou a julgar crimes que, até o presente momento, eram da alçada da Justiça Comum.

Com o intuito de apresentar um panorama sobre dados oficiais de assédio sexual no âmbito da Justiça Militar, no período de 2017 a 2024, a pesquisadora enviou Pedido de Informação³⁵², com base nos artigos 7º e 10º da Lei de Acesso à Informação³⁵³ (Lei nº 12.527/2011), à Ouvidoria da Justiça Militar, via e-mail e contendo as seguintes perguntas:

Boa noite, Senhor (a) Ouvidor (a) da Justiça Militar da União,
Com base na LAI (Lei de Acesso à Informação), consulto a possibilidade de serem disponibilizados relatórios, dados e estudo quantitativos, ou seja, que não haja qualquer dado pessoal sobre os envolvidos no crime, da Justiça Militar da União, sobre o crime de assédio sexual nas Forças Armadas. Adicionalmente, consulto a possibilidade de serem respondidas as seguintes perguntas:

³⁵⁰ FOUREAUX, R. A Lei 13.491/17 e a ampliação da competência da Justiça Militar. **Revista do Observatório da Justiça Militar Estadual**, [s. l.], v. 1, n. 1, p. 46-74, 2018. Disponível em: <https://observatorio.tjmmg.jus.br/seer/index.php/ROJME/article/view/20>. Acesso em: 20 abr. 2025.

³⁵¹ MILHOMEM, F. A.; RIBEIRO FILHO, N. E. T. A reforma do Código Penal Militar promovida pela Lei nº 13.491/2017 e seus reflexos na Justiça Militar. **Revista do Observatório da Justiça Militar Estadual**, [S. l.], v. 1, n. 1, p. 43-45, 2018. Disponível em: <https://observatorio.tjmmg.jus.br/seer/index.php/ROJME/article/view/19>. Acesso em: 25 maio. 2025.

³⁵² BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Informação Fala.Br. - Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação**. Disponível em: <https://falabr.cgu.gov.br/web/manifestacao/detalhar/8267397>. Acesso em: 26 jan. 2025; <https://falabr.cgu.gov.br/web/manifestacao/detalhar/8469650>. Acesso em: 09 fev. 2025.

³⁵³ BRASIL. **Lei nº 12.527/2011**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112527.htm. Acesso em: 24 mar. 2025.

- 1) QUAL NÚMERO TOTAL DE PROCESSOS DE ASSÉDIO SEXUAL NO STM
- 2) QUAL O GÊNERO DAS VÍTIMAS DO CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL? QUAL PERCENTUAL DE VÍTIMAS MULHERES E QUAL O PERCENTUAL DE VÍTIMAS HOMENS?
- 3) QUAL O GÊNERO DOS AGRESSORES/AUTORES DO CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL? QUAL PERCENTUAL DE MULHERES E DE HOMENS?
- 4) QUAIS OS POSTO/GRADUAÇÕES DAS VÍTIMAS DO CRIME ASSÉDIO SEXUAL?
- 5) QUAIS OS POSTO/GRADUAÇÃO DOS ACUSADOS/AUTORES DO CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL?
- 6) QUANTOS PROCESSOS DE CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL EXISTEM TRAMITANDO NA JUSTIÇA MILITAR DA UNIÃO ENVOLVENDO MILITARES NA MARINHA DO BRASIL?
- 7) QUANTOS PROCESSOS DE CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL EXISTEM TRAMITANDO NA JUSTIÇA MILITAR DA UNIÃO ENVOLVENDO MILITARES DO EXÉRCITO BRASILEIRO?
- 8) QUANTOS PROCESSOS DE CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL EXISTEM TRAMITANDO NA JUSTIÇA MILITAR DA UNIÃO ENVOLVENDO MILITARES DA FORÇA AÉREA BRASILEIRA?
- 9) O STM POSSUI ALGUM CANAL DE DENÚNCIA PARA MILITARES QUE SÃO VÍTIMAS DO CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL?
- 10) O STM POSSUI ALGUM PROTOCOLO OU PROGRAMA DE PREVENÇÃO PARA O CRIME DE ASSÉDIO SEXUAL NAS FORÇAS ARMADAS?
- 11) O STM DESEJA APRESENTAR MAIS ALGUMA INFORMAÇÃO ADICIONAL SOBRE O TEMA?

E obteve a seguinte resposta:

Prezada Letícia Jorge Teixeira Souto Maior Borges,

Em atenção a manifestação de Vossa Senhoria, após consulta aos órgãos internos responsáveis, informamos o que se segue:

Quanto aos itens de 1 a 8, o requerente poderá realizar a pesquisa por meio da Consulta Processual Unificada, acessível no link:

<https://na01.safelinks.protection.outlook.com/?url=https%3A%2F%2Fprocessos.stm.jus.br%2F&data=05%7C02%7C%7C4f57d1526f9f476b612708dd4c40f8be%7C84df9e7fe9f640afb435aaaaaaaaaaaa%7C1%7C0%7C638750564124946944%7CUnknown%7CTWFpbGZsb3d8eyJFbXB0eU1hcGkiOnRydWUsIlYiOiIwLjAuMDAwMCIsIlAiOiJXaW4zMtIsIkFOIjoiTWFpbGlldUIjoyfQ%3D%3D%7C0%7C%7C%7C&sdata=YgB6jMAR9pYnYyqNaQmEH4XkN10WdGx8J390bD%2BC4MU%3D&reserved=0>, utilizando a Pesquisa Avançada de Processos. Para tanto, deverá selecionar os seguintes filtros:

1. Primeira Instância - Auditorias da JMU:

- a. Classe: para pesquisar as ações penais: "Ação Penal Militar - Procedimento Ordinário", "Deserção de Oficial", "Deserção de Praça" e "Insubmissão". Para outras classes processuais, buscar a classe desejada;
- b. Data de Autuação: a partir de data desejada até data desejada;
- c. Assunto: "ASSÉDIO SEXUAL", "CRIMES CONTRA A DIGNIDADE SEXUAL" e "IMPORTUNAÇÃO SEXUAL" (conforme o interesse da pesquisa);
- d. Situação: "selecionar a situação desejada".
- e. Registra-se que na sentença é possível encontrar outras informações.

2. Segunda Instância - STM:

- a. Classe: selecionar "Apelação Criminal", "Ação Penal Originária", ou outra desejada;
- b. Data de Autuação: a partir de data desejada até data desejada;
- c. Assunto: "ASSÉDIO SEXUAL", "CRIMES CONTRA A DIGNIDADE SEXUAL" e "IMPORTUNAÇÃO SEXUAL" (conforme o interesse da pesquisa);
- d. Situação: "selecionar a situação desejada".

e. Registra-se que no acórdão é possível encontrar outras informações.

Ao clicar em "buscar", é gerada uma listagem dos processos, que podem ser filtrados de diversas maneiras, dentre elas, por: Meio, CJM, Órgão, Conselho, Classe, Assunto, Situação e Autuação. Ao clicar no processo, caso esse tenha sido julgado ou baixado, é possível consultar a sentença ou acórdão, e assim verificar o posto/patente do réu e vítima, bem como a Força Armada a que este pertence.

Quanto aos itens 9 e 10, esclarecemos o seguinte:

Informamos que a Comissão de Assédio (COMPREV), desde sua constituição até a presente data, não recebeu nenhuma notícia envolvendo assédio sexual.

No que se referem aos itens 9 e 10 esclarecemos que a COMPREV já realizou ações de sensibilização e capacitação em Organizações Militares e em outros órgãos externos à Justiça Militar da União (JMU), porém o acolhimento de notícias por parte desta Comissão se restringe a casos que envolvem colaboradores da JMU (magistrados, servidores, estagiários e terceirizados) e não atua em processos da área fim.

Quanto ao item 11, para maiores informações sobre o tema, informamos que o espaço da COMPREV no Portal do STM é de acesso público por meio do seguinte link:

<https://na01.safelinks.protection.outlook.com/?url=https%3A%2F%2Fwww.stm.jus.br%2Fservicos-stm%2Fprevencao-de-assedio&data=05%7C02%7C%7C4f57d1526f9f476b612708dd4c40f8be%7C84df9e7fe9f640afb435aaaaaaaaaaaa%7C1%7C0%7C638750564124985758%7CUnknown%7CTWFpbGZsb3d8eyJFbXB0eU1hcGkiOnRydWUsIlYiOiIwLjAuMDAwMCIsIlAiOiJXaW4zMtIsIkFOIjoiTWVpbCIsIlIdUjjoyfQ%3D%3D%7C0%7C%7C%7C&sdata=9cIM62oBXCawoBQ41OHhOc9GC8XJCTwNEHegBfFsL8%3D&reserved=0>

Neste espaço, qualquer usuário pode acessar, materiais, como o aplicativo "Respeito em Jogo" e a Cartilha "Conhecendo a Prevenção e o Combate ao Assédio e à Discriminação na JMU", ambos com caráter informativo, de sensibilização e capacitação sobre o tema.

Considerando a existência de um Sistema de Ouvidoria adequado para o recebimento de demandas dos cidadãos e a necessidade de otimizar as rotinas de serviços, além de garantir maior celeridade no tratamento das solicitações, sugerimos que, nas próximas manifestações, Vossa Senhoria encaminhe sua demanda por meio do referido Sistema, preenchendo o formulário disponível em

<https://na01.safelinks.protection.outlook.com/?url=http%3A%2F%2Fwww.stm.jus.br%2Fouvidoria&data=05%7C02%7C%7C4f57d1526f9f476b612708dd4c40f8be%7C84df9e7fe9f640afb435aaaaaaaaaaaa%7C1%7C0%7C638750564125002130%7CUnknown%7CTWFpbGZsb3d8eyJFbXB0eU1hcGkiOnRydWUsIlYiOiIwLjAuMDAwMCIsIlAiOiJXaW4zMtIsIkFOIjoiTWVpbCIsIlIdUjjoyfQ%3D%3D%7C0%7C%7C%7C&sdata=NWdU0h6wX5akgPZX76UEMiLy5wbrM7Hm1s%2Bjppvy%2BDY%3D&reserved=0> e clicando em "Registre sua manifestação" ou acessando o

Aplicativo da Ouvidoria - Ouvidoria STM.

Ao utilizar o formulário eletrônico ou o Aplicativo, Vossa Senhoria poderá receber uma resposta mais rápida e eficiente, além de acompanhar todas as suas manifestações de maneira prática e transparente.

Atenciosamente,

Ouvidoria da Justiça Militar da União.

Diante dessa resposta, foi realizada a pesquisa avançada contendo apenas dois parâmetros de busca: os termos “assédio sexual” e a janela temporal definida na pesquisa 16/10/2017, data que entrou em vigor a Lei nº 13.419/2017 até 31/12/2024, conforme figura abaixo:

Figura 9 - Busca *site* STM

Fonte: Superior Tribunal Militar

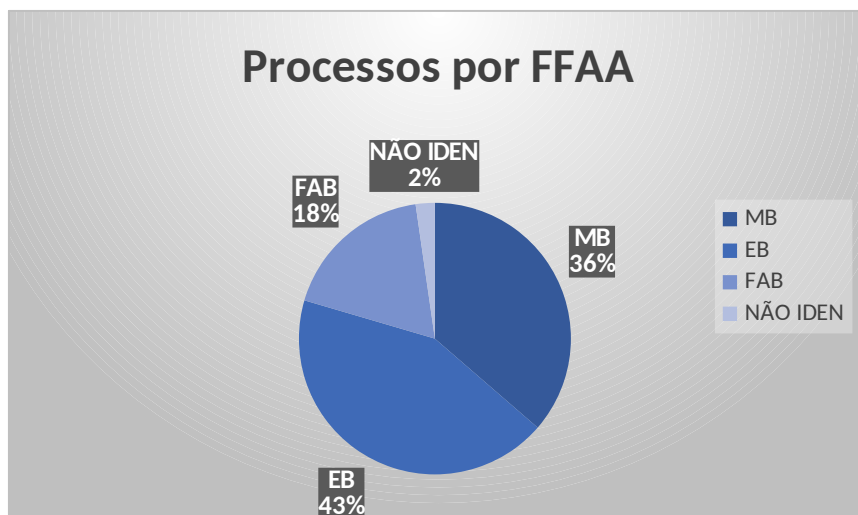
Nessa busca, foram localizados 54 resultados³⁵⁴ das três Forças: Marinha do Brasil, Exército Brasileiro e Força Aérea Brasileira. Analisando e agrupando os resultados foi possível chegar a 44 itens para avaliação. Os 10 itens desprezados continham dados de erro de distribuição ou não tratavam de apuração de assédio sexual, a despeito deste ter sido o único filtro utilizado como termo pré-estabelecido na aba “assunto” da busca avançada de processo do sítio eletrônico da JMU.

Dessa pesquisa, é possível extrair algumas conclusões e gráficos. É importante esclarecer que alguns processos parecem “duplicado”, tratando-se, todavia, de etapas processuais distintas que recebem uma nova numeração, como por exemplo: o inquérito policial, que recebe uma numeração ao ser distribuído na JMU, ação penal ordinária, recebe uma nova numeração após o recebimento da denúncia, e, em caso de apelação criminal, esse novo “processo” do mesmo autor, também recebe um novo número, mas todos decorrem do mesmo delito.

Para fins de contextualização, a primeira análise dos dados diz respeito do quantitativo de processos por braço das Forças Armadas. Assim, analisando os 44 resultados, extrai-se que 19 são processos do Exército Brasileiro, 8 processos da Força Aérea Brasileira e 16 processos são da Marinha do Brasil e 1 dos processos é um termo circunstanciado que pelos dados disponíveis no site eletrônico não foi possível identificar com qual das Forças Armadas se relacionava.

Figura 10 - Gráfico Processo por Força Armada

³⁵⁴BRASIL. Superior Tribunal Militar. Disponível em: [https://processos.stm.jus.br/consulta.php?search_filter_option=feitos&search_filter=busca_avancada&fq_assunto_pesquisa=ASS%C3%89DIO%20SEXUAL&q=\(data_autuacao:\[2017-10-16T00:00:00.000Z%20TO%202024-12-31T23:59:59.000Z\]\)](https://processos.stm.jus.br/consulta.php?search_filter_option=feitos&search_filter=busca_avancada&fq_assunto_pesquisa=ASS%C3%89DIO%20SEXUAL&q=(data_autuacao:[2017-10-16T00:00:00.000Z%20TO%202024-12-31T23:59:59.000Z])). Acesso em: 13 fev. 2025.



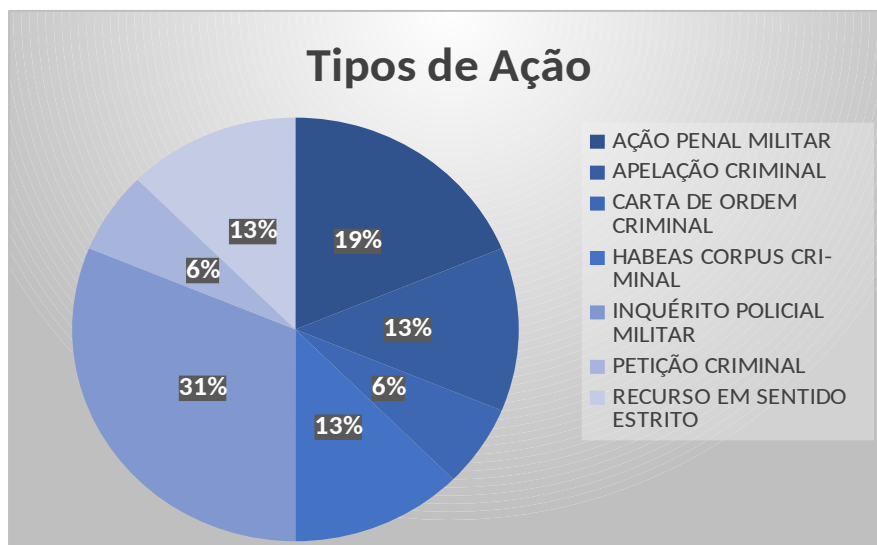
Fonte: adaptado de Superior Tribunal Militar

Os 19 processos do Exército Brasileiro referem-se a 11 réus diferentes e todos são homens. Os 16 processos da Marinha do Brasil referem-se a 8 réus diferentes e todos são homens. Os 8 processos da Força Aérea Brasileira referem-se a 7 réus diferentes e todos os réus são homens. A conclusão que se chega é que 100% dos autores dos fatos criminosos dos processos pesquisados são homens.

Nota-se que a Marinha do Brasil ocupa o segundo lugar em termos de quantidade de processos. Os números são proporcionais aos efetivos aproximados de cada Força, tendo em vista que o maior efetivo é do Exército Brasileiro, seguido pelos militares da Marinha e da Força Aérea Nacional.

Por uma questão de recorte metodológico, passaremos a tratar exclusivamente dos dados levantados da Marinha. Analisando as ações propostas contra militares da Marinha, observa-se que:

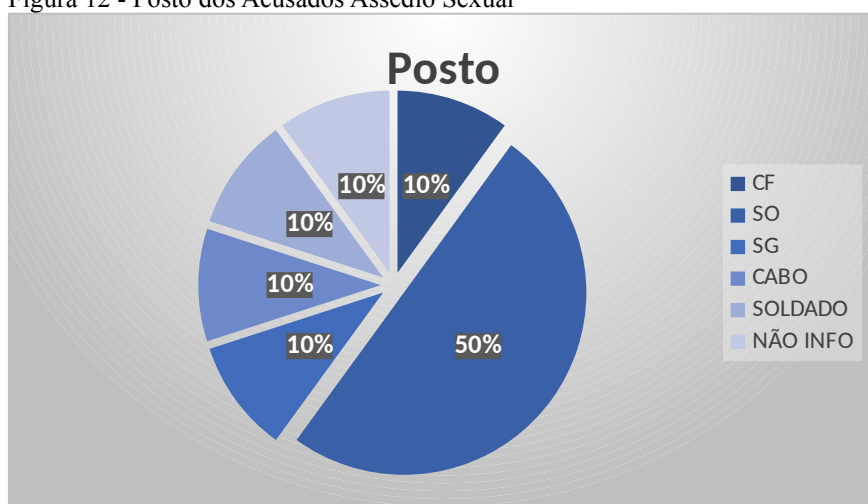
Figura 11 - Tipo de ações propostas em percentual



Fonte: adaptado de Superior Tribunal Militar

Outra informação relevante diz respeito ao posto dos acusados.

Figura 12 - Posto dos Acusados Assédio Sexual



Fonte: adaptado de Superior Tribunal Militar

Percebe-se que quando o universo analisado se restringe à Marinha, metade dos processos que tramitam na JMU tem suboficiais como réus. O Suboficial³⁵⁵ é a graduação mais elevada entre as praças, estando imediatamente abaixo dos oficiais, na hierarquia naval. Embora não integrem o oficialato, tem papel fundamental na ligação entre o comando e as praças mais moderna, exercendo papel fundamental na organização, na liderança, na disciplina e no funcionamento das organizações militares navais. No dia a dia das organizações militares, os SO possuem ascendência hierárquica sobre todas as praças, o que explica porque superam, inclusive os oficiais de postos superiores nas ações penais.

³⁵⁵ BRASIL. Marinha do Brasil. Disponível em: <https://www.marinha.mil.br/postos-e-graduacoes>. Acesso em: 20 abr. 2025.

Infelizmente nem todos os processos estavam acessíveis para leitura do mérito das decisões, seja, da decisão de recebimento da denúncia, da sentença ou acórdão, o que impossibilitou uma análise mais aprofundada das razões de decidir da JMU nos casos de assédio sexual.

4.5 O ASSÉDIO SEXUAL NA MARINHA DO BRASIL: PANORAMA, DADOS E ESTATÍSTICA

Como vimos nos capítulos anteriores, em decorrência do avanço ou da exposição fenômeno do assédio sexual e em função das intensas lutas promovidas pelos movimentos de mulheres e feministas, o Estado brasileiro vem implementado, de forma gradual, legislações específicas³⁵⁶ voltadas para o enfrentamento do assédio sexual. E na Marinha não poderia ser diferente.

No entanto, nem mesmo com todos esses movimentos, pode-se negar que o cotidiano dos militares é marcado pela obediência a ordens e o estrito respeito à hierarquia. Nesse contexto, entende-se o superior imediato ou alguém da cadeia de comando podem exigir postura dos seus subordinados. Contudo, tais preceitos não podem legitimar a prática de assédio moral ou sexual, que está tipificado como crime no artigo 216-A do Código Penal. Nos últimos anos, a Força Naval vem tomando medidas específicas³⁵⁷, que serão detalhadas nos próximos itens do capítulo, visando o combate ao assédio sexual, nos variados níveis hierárquicos e esferas institucionais, sempre respeitando as peculiaridades do microssistema militar e a sua estrutura.

Nesse contexto, não custa lembrar que o Guia Lilás³⁵⁸ alerta que: “Ambientes com estruturas muito rígidas e hierarquizadas favorecem a ocorrência de assédios e discriminações. É importante que haja esforços para minimizar efeitos violentos dessa assimetria, assim como espaço para acolher os conflitos que eventualmente surjam.”

³⁵⁶ Vide item 2.2 desta dissertação.

³⁵⁷ BRASIL. Marinha do Brasil. Disponível em: https://www.marinha.mil.br/sasm/sites/www.marinha.mil.br.sasm/files/cartilhas_pdf/Cartilha_Assedio.pdf. Acesso em: 14 out.2025.

³⁵⁸ BRASIL. Controladoria-Geral da União. Disponível em: https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contra-assedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24-vfinal_cgu-guiaililas2024.pdf. Acesso em: 10 mar. 2025.

4.5.1 Panorama Geral do Assédio Sexual nas Forças Armadas: Pesquisa assédio sexual nas instituições de segurança pública e nas forças armadas: campanha nacional das 10 medidas contra o assédio sexual³⁵⁹

Em verificação realizada no site do Google³⁶⁰, do CNJ³⁶¹ e do Fórum de Segurança Pública³⁶², foram identificados diversos estudos³⁶³ que avaliam a proporção de mulheres que foram alvo de assédio sexual em diferentes contextos. Dado que muitas dessas pesquisas buscam compreender a magnitude do assédio sexual enquanto questão social, é compreensível que se alinhem à percepção intuitiva, corroborada por dados empíricos, de que as mulheres constituem o principal grupo impactado por tais práticas.

Quando filtramos pesquisas específicas no contexto da segurança pública e forças armadas³⁶⁴, localizamos um estudo³⁶⁵ do ano de 2020, coordenado pela juíza federal da justiça militar Mariana Aquino³⁶⁶, presidente da Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e Discriminação da Justiça Militar da União³⁶⁷ e primeira Ouvidor da Mulher na Justiça Militar da União³⁶⁸ e pelo juiz Rodrigo Foureaux³⁶⁹. Na introdução do estudo, os autores esclarecem que:

³⁵⁹ AQUINO, Mariana; FOUREAUX, Rodrigo. **Assédio sexual nas instituições de segurança pública e nas forças armadas: campanha nacional das 10 medidas contra o assédio sexual**. [S. l.]: Atividade policial, 2020. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/todas-as-noticias/13591-em-pauta-74-das-mulheres-das-instituicoes-de-seguranca-publica-e-forcas-armadas-ouvidas-em-pesquisa-ja-sofreram-assedio-sexual-mostra-debate-no-programa>. Acesso em: 14 out. 2024.

³⁶⁰ Disponível em: <https://www.google.com/> Acesso em: 23 mar. 2025.

³⁶¹ BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/> Acesso em: 24 mar. 2025

³⁶² FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/>. Acesso em: 24 mar. 2025.

³⁶³ Como, por exemplo: KPMG. **Pesquisa Mapa do Assédio no Brasil 2024**. Disponível em: <https://kpmg.com/br/pt/home/insights/2024/11/pesquisa-mapa-assedio-brasil-2024.html>. Acesso em: 16 abr. 2025; Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/radioagencia-nacional/geral/audio/2025-03/pesquisa-revela-que-75-das-mulheres-ja-sofreram-assedio-sexual> Acesso em: 24 mar. 2025. FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wpcontent/uploads/2023/08/anuario-2023-texto-08-a-explosao-da-violencia-sexual-no-brasil.pdf> Acesso em: 16 abr. 2025; Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/em-tres-anos-justica-do-trabalho-julgou-mais-de-400-mil-casos-de-assedio-moral-e-sexual/>. Acesso em: 16 abr. 2025.

³⁶⁴ AQUINO, Mariana; FOUREAUX, Rodrigo. **Assédio sexual nas instituições de segurança pública e nas forças armadas: campanha nacional das 10 medidas contra o assédio sexual**. [S. l.]: Atividade policial, 2020. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/todas-as-noticias/13591-em-pauta-74-das-mulheres-das-instituicoes-de-seguranca-publica-e-forcas-armadas-ouvidas-em-pesquisa-ja-sofreram-assedio-sexual-mostra-debate-no-programa>. Acesso em: 14 out. 2024.

³⁶⁵ *Ibid.*

³⁶⁶ BRASIL. Superior Tribunal Militar. Disponível em: <https://dsp.ace.stm.jus.br/handle/123456789/186372?show=full>. Acesso em: 16 abr. 2025.

³⁶⁷ *Id.* Disponível em: https://www.stm.jus.br/images/JMU/assedio/ato_4162_4set23_comissao_prevencao_assedio.pdf. Acesso em: 16 abr. 2025.

³⁶⁸ *Id.* Disponível em: https://www.stm.jus.br/images/res_319_2022_ouvidoria_da_mulher.pdf. Acesso em: 16 abr. 2025.

A pesquisa foi realizada de forma completamente independente, com recursos próprios e por pesquisadores que não possuem nenhum vínculo com os órgãos de Segurança Pública, Forças Armadas ou instituto de pesquisa, gozando de total independência para obter dados e analisá-los³⁷⁰.

A pesquisa apresenta dados interessantes sobre assédio sexual no âmbito das Forças Armadas e das Instituições de Segurança Pública (Polícias Militares, Corpo de Bombeiros Militares, Polícia Federal, Polícia Rodoviária Federal, Polícia Penal, Guarda Municipal, Polícias Civis). No cenário da amostragem, 74% das participantes afirmam ter sofrido alguma forma de assédio, sendo que apenas 12% do total de entrevistadas (pertencem aos quadros das Forças Armadas³⁷¹. Em termos percentuais, em conforme gráfico abaixo³⁷², 71,2% das respondentes da pesquisa que pertencem às Forças Armadas, já sofreram assédio sexual.

Figura 13 - Gráfico Sofreu assédio, por instituição

Gráfico 6 – Sofreu assédio sexual, por Instituição (em percentuais)



Fonte: Elaborado pelos autores (2020).

Fonte: Aquino e Foureaux (2020)

Contextualizando os resultados, os autores³⁷³ explicam que:

³⁶⁹ GOIÁS. **Comarcas e Varas com os respectivos titulares e substitutos automáticos e eventuais**. Disponível em: <https://docs.tjgo.jus.br/comarcas/foruns/listaJuizes.html>. Acesso em: 16 abr. 2025.

³⁷⁰ BRASIL. Conselho Nacional do Ministério Público. Disponível em: https://www.cnmp.mp.br/portal/images/noticias/2020/outubro/Ass%C3%A9dio_Sexual_nas_Institui%C3%A7%C3%B5es_de_Seguran%C3%A7a_P%C3%BAblica_e_nas_For%C3%A7as_Armadas_Revista_da_pesquisa.pdf. Acesso em: 14 out. 2024.

³⁷¹ AQUINO, Mariana; FOUREAUX, Rodrigo. **Assédio sexual nas instituições de segurança pública e nas forças armadas: campanha nacional das 10 medidas contra o assédio sexual**. [S. l.]: Atividade policial, 2020. p. 42. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/todas-as-noticias/13591-em-pauta-74-das-mulheres-das-instituicoes-de-seguranca-publica-e-forcas-armadas-ouvidas-em-pesquisa-ja-sofreram-assedio-sexual-mostra-debate-no-programa>. Acesso em: 14 out. 2024.

³⁷² *Ibid.*, p. 46.

³⁷³ *Ibid.*

Desagregando essa informação por instituição, percebe-se que os dados refletem a composição da amostra, já que há uma maior quantidade de entrevistadas da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar.

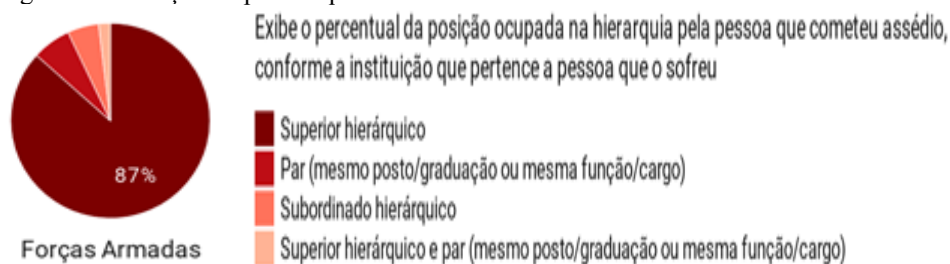
Pelo número reduzido de participantes das demais corporações, a leitura dos dados em termos proporcionais deve ser feita com cautela. De todo modo, os casos parecem ser frequentes em todas as instituições, apenas a Polícia Federal e a Polícia Rodoviária Federal exibiram percentuais abaixo dos 70%. Ressalte-se, no entanto, o reduzido número de respondentes de ambas as instituições.

[...]

Deve-se ponderar que, em razão da dinâmica adotada por esta pesquisa, conforme explicado no tópico 3 (Considerações sobre a pesquisa, objetivo e metodologia), naturalmente, as mulheres que já sofreram assédio sexual possuem um maior interesse em acessar o link da pesquisa e responder, razão pela qual o elevado índice de mulheres que relataram já ter sofrido assédio sexual, em termos proporcionais, pode não representar a realidade, em que pese demonstrar, inequivocamente, que o número é expressivamente alto, sobretudo pelo fato de pesquisas semelhantes indicarem expressivos números, conforme demonstrado.

A pesquisa³⁷⁴ aponta também que 85% dos assediadores são superiores hierárquicos, 10,2% apontam que assédio foi praticado por pares e apenas 2% relatam assédio por algum integrante que fosse inferior hierárquico. Especificamente sobre as Forças Armadas, os autores apresentam o seguinte gráfico³⁷⁵.

Figura 14 - Posição da pessoa que cometeu assédio



Fonte: Aquino e Foureaux (2020)

Outro dado relevante da pesquisa trata sobre a denúncia do assédio sofrido. O relatório aponta que apenas 17% das vítimas denunciaram seus agressores à instituição e apresentam dois gráficos:³⁷⁶ o primeiro trata das razões pelas quais as vítimas não denunciarem o assédio sexual e o segundo das consequências ocorridas após daquelas que denunciaram:

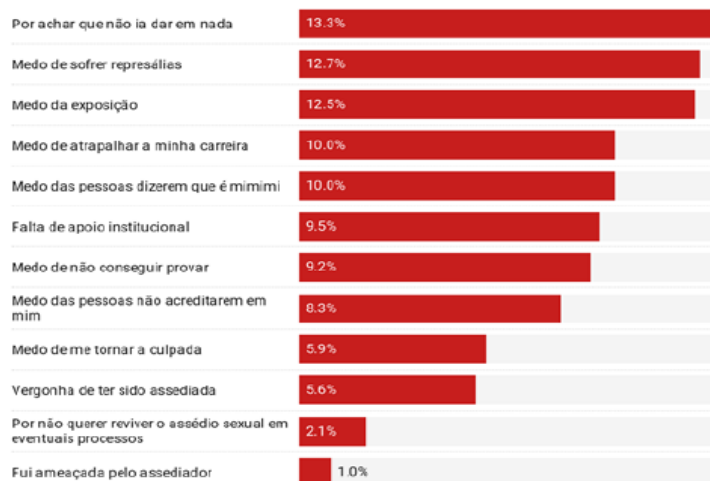
³⁷⁴ AQUINO, Mariana; FOUREAUX, Rodrigo. **Assédio sexual nas instituições de segurança pública e nas forças armadas**: campanha nacional das 10 medidas contra o assédio sexual. [S. l.]: Atividade policial, 2020. p. 42. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/todas-as-noticias/13591-em-pauta-74-das-mulheres-das-instituicoes-de-seguranca-publica-e-forcas-armadas-ouvidas-em-pesquisa-ja-sofreram-assedio-sexual-mostra-debate-no-programa>. Acesso em: 14 out. 2024. p. 48.

³⁷⁵ *Ibid.*, p. 49.

³⁷⁶ *Ibid.*, p. 55.

Figura 15 - Razões para não denunciar assédio

Considerando as respondentes que sofreram assédio sexual e não denunciaram, exibe os percentuais das razões apontadas

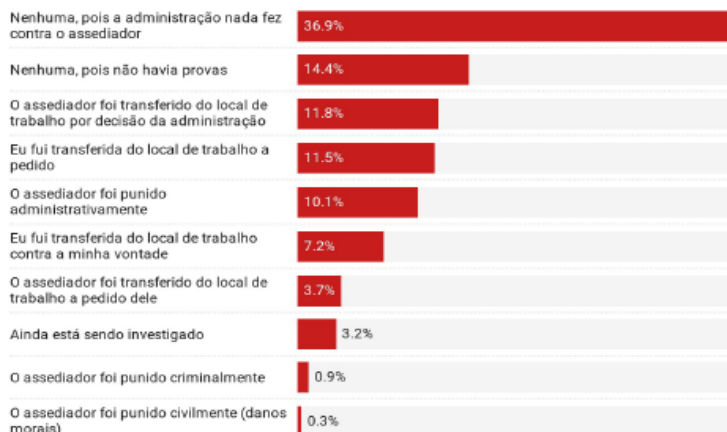


Nota: Era possível indicar mais de uma resposta pela respondente.

Fonte: Aquino e Foureaux (2020)

Figura 16 - Consequência das denúncias de assédio

Considerando as respondentes que denunciaram o assédio sexual sofrido, exibe os percentuais de cada resposta para as consequências das denúncias



Nota: Era possível indicar mais de uma resposta pela respondente.

Fonte: Aquino e Foureaux (2020)

Nota-se que o ponto de alerta da pesquisa é a questão da não comunicação do assédio e as consequências sofridas pelas vítimas. Como se não bastasse toda violência física e/ou psicológica sofrida, a vítima ainda se vê desamparada pela instituição e correndo risco de ser “punida” por ter sido assediada. A pesquisa aponta que 51%³⁷⁷ das respondentes que foram assediadas sexualmente e denunciaram, apontaram ter sofrido alguma forma de represália no

³⁷⁷ AQUINO, Mariana; FOUREAUX, Rodrigo. **Assédio sexual nas instituições de segurança pública e nas forças armadas**: campanha nacional das 10 medidas contra o assédio sexual. [S. l.]: Atividade policial, 2020. p. 56. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/porta/todas-as-noticias/13591-em-pauta-74-das-mulheres-das-instituicoes-de-seguranca-publica-e-forcas-armadas-ouvidas-em-pesquisa-ja-sofreram-assedio-sexual-mostra-debate-no-programa>. Acesso em: 14 out. 2024.

âmbito institucional que atuavam. As maiores represálias sofridas pelas vítimas foram: transferência de organização militar contra vontade e julgamento moral por parte de colegas do trabalho

Além das represálias, as vítimas passam por sérios tipos de sofrimento de natureza psíquica, tais como: depressão, angústia, estresse, crises emocionais e desconforto físico e mental; cansaço excessivo, desinteresse pelas atividades laborais, irritabilidade persistente; insônia, alterações nos padrões de sono, redução da capacidade de concentração e retenção de informações; isolamento social, tristeza marcante e expectativas negativas em relação ao futuro; distúrbios digestivos, tremores e palpitações cardíacas, chegando até, em casos extremos em pensamentos e tentativas de suicídio.

4.5.2 Dados da Marinha do Brasil

Em se tratando de dados da Marinha do Brasil, preliminarmente, é relevante mencionar que a pesquisadora é Oficial da Marinha do Brasil, realizando o mestrado no interesse da Força. Para ter acesso aos dados oficiais da instituição, ela solicitou dados à Marinha, atendendo ao disposto nas Normas para o serviço de informação ao cidadão no âmbito da Marinha do Brasil³⁷⁸, que tem como propósito estabelecer regras para o funcionamento e tramitação de demandas do SIC-MB, nos termos da LAI e do Decreto nº 7.724/2012².

O item 5.3³⁷⁹ regulamenta os pedidos realizados pelo pessoal da Marinha, estabelecendo a necessidade de observância do canal hierárquico a que a pesquisadora se encontra subordinada e o respeito aos valores da hierarquia e da disciplina. Desta forma, a solicitação foi formalizada por e-mail ao seu chefe imediato, que retransmitiu, por meio de um documento administrativo denominado Comunicação Padronizada, para as Organização Militar Orientadora Técnica (OMOT) do assunto, internamente, na Marinha do Brasil, no caso, a Diretoria de Assistência Social da Marinha do Brasil (DASM) e Comando de Pessoal de Fuzileiros Navais (CEPSFN).

³⁷⁸ BRASIL. Marinha do Brasil. **EMA-138 – Normas Para O Serviço De Informação Ao Cidadão No Âmbito Da Marinha Do Brasil (Sic-Mb)**. Brasília-DF: MB, 2017.

³⁷⁹ “5.3 - PEDIDOS REALIZADOS PELO PESSOAL DA MB - O processo administrativo de acesso à informação não prejudicou formas específicas já constituídas de relacionamento entre Administração e administrados. Dessa forma, as demandas dos militares dirigidas a autoridades superiores devem ser encaminhadas à Autoridade competente, observando-se o canal hierárquico a que se encontra subordinado, em respeito aos valores da hierarquia e da disciplina” (BRASIL. Marinha do Brasil. **EMA-138 – Normas Para O Serviço De Informação Ao Cidadão No Âmbito Da Marinha Do Brasil (Sic-Mb)**. Brasília-DF: MB, 2017).

O questionário elaborado com intuito de identificar a quantitativo de denúncias/apurações de assédio sexual, em âmbito interno e no período 2017-2024, em razão da alteração de competência para processamento dessas ações com a promulgação da Lei nº 13.491/2017³⁸⁰, que alterou o Código Penal Militar, redefinindo e ampliando o conceito de crime militar.

Adicionalmente, buscava-se entender em que localidade aconteceram esses crimes, quem eram os agressores e as vítimas envolvidas e a quais postos pertenciam. Outro aspecto do levantamento de dados tinha como foco, averiguar como a instituição tratar as denúncias sobre assédio. Para tanto, verificou-se desde quando a Marinha faz o controle desses dados e quantas apurações administrativas geraram processo judicial.

Para melhor entendimento, apresenta-se o questionário como enviado, via e-mail ao chefe imediato da pesquisadora:

QUESTIONÁRIO MARINHA DO BRASIL

- 1) QUAL NÚMERO TOTAL DE DENÚNCIAS/APURAÇÕES DE ASSÉDIO SEXUAL NA MARINHA DO BRASIL? DESDE QUANDO A MARINHA COMEÇOU ESSE TIPO DE CONTROLE?
- 2) QUANTAS DENÚNCIAS/APURAÇÕES DE ASSÉDIO SEXUAL EXISTEM NA MARINHA DO BRASIL NO PERÍODO DE 2017-2024?
- 3) DENTRE AS DENÚNCIAS/APURAÇÕES DE ASSÉDIO SEXUAL EXISTENTES NA MARINHA DO BRASIL NO PERÍODO DE 2017-2024, QUANTAS OCORRERAM EM CADA DISTRITO NAVAL?
- 4) QUAL O GÊNERO DAS VÍTIMAS DE ASSÉDIO SEXUAL NO PERÍODO 2017-2024? MULHERES OU HOMENS?
- 5) QUAL O GÊNERO DOS ACUSADOS DE ASSÉDIO SEXUAL NO PERÍODO 2017-2024? MULHERES OU HOMENS?
- 6) QUAIS OS POSTO/GRADUAÇÕES DAS VÍTIMAS DO ASSÉDIO SEXUAL NO PERÍODO 2017-2024?
- 7) QUAIS OS POSTO/GRADUAÇÃO DOS ACUSADOS DE ASSÉDIO SEXUAL NO PERÍODO 2017-2024?
- 8) DO TOTAL DE DENÚNCIAS/APURAÇÕES NO PERÍODO 2017-2024, CONSULTO A POSSIBILIDADE DE INFORMAR:
 - A. A QUANTIDADE ENSEJOU A ABERTURA DE SINDICÂNCIA?
 - B. A QUANTIDADE ENSEJOU A ABERTURA DE INQUERITO POLICIAL MILITAR?
 - C. A QUANTIDADE DE CONDUTAS QUE FORAMDESCCLASSIFICADAS PARA INFRAÇÕES DISCIPLINARES PREVISTAS NO REGULAMENTO DISCIPLINAR DA MARINHA?
 - D. A QUANTIDADE DE ARQUIVAMENTOS NO PERÍODO 2017-2024?
- 9) DENTRE AS DENÚNCIAS/APURAÇÕES ARQUIVADAS QUAIS OS 5 PRINCIPAIS MOTIVOS?
- 10) QUANTOS PROCESSOS JUDICIAIS DE ASSÉDIO SEXUAL EXISTEM TRAMITANDO NA JUSTIÇA MILITAR DA UNIÃO ENVOLVENDO MILITARES NA MARINHA DO BRASIL NO PERÍODO DE 2017-2024?
- 11) DENTRE AS DENÚNCIAS/APURAÇÕES QUE ENSEJARAM APURAÇÃO DE INFRAÇÕES DISCIPLINARES, QUANTAS TEM OS ITENS 22 e 29 do RDM COMO FUNDAMENTO LEGAL?

A resposta da Diretoria de Assistência Social da Marinha, elaborada pela seção de estudos e parecer técnico, foi endereçada para o Chefe imediato da pesquisadora, por meio de um Comunicação Padronizada, com o conteúdo que se lê abaixo:

1. Em resposta ao contido na referência, participo seguintes dados afetos a esta Diretoria:

a) Qual o número total de denúncias/apurações de assédio sexual na Marinha do Brasil? Desde quando a Marinha começou esse tipo de Controle? R: Referente às denúncias recebidas pela Assistência Social da Marinha, participo que foram apresentadas, até o presente momento, um total de 05 (cinco) denúncias nos Órgãos de Execução dos Serviços de Assistência Social ao Pessoal da Marinha (OES), dentre as quais, 01 (uma) diz respeito à assédio sexual. Registra-se que a Assistência Social da Marinha faz esse tipo de controle desde janeiro de 2022. A apuração do caso não compete à Assistência Social.

b) Quantas denúncias/apurações de assédio sexual existem na Marinha do Brasil no período de 2017-2024? R: No âmbito da Assistência Social, foi apresentada 01 (uma) denúncia de Assédio

c) Dentre as denúncias/apurações de assédio sexual existentes na Marinha do Brasil no período de 2017-2024, quantas ocorreram em cada distrito naval? R: A denúncia apresentada até o momento ocorreu no âmbito do Com1ºDN.

d) Qual o gênero das vítimas de assédio sexual no período 2017-2024? Mulheres ou homens? R: Mulher.

e) Qual o gênero dos acusados de assédio sexual no período 2017-2024? Mulheres ou homens? R: Homem.

f) Quais os postos/graduações das vítimas do assédio sexual no período 2017-2024? R: Dados em apuração e não encaminhados a esta DE, até o momento.

g) Quais os postos/graduações dos acusados de assédio sexual no período 2017-2024? R: Dados em apuração e não encaminhados a esta DE, até o momento.

h) Do total de denúncias/apurações no período 2017-2024, consulto a possibilidade de informar:

I. A quantidade ensejou a abertura de sindicância? R: Não se aplica a esta Diretoria.

II. A quantidade ensejou a abertura de Inquérito Policial Militar? R: Não se aplica a esta Diretoria.

III. A quantidade de condutas que foram desclassificadas para infrações disciplinares previstas no Regulamento Disciplinar da Marinha? R: Não se aplica a esta Diretoria.

IV. A quantidade de arquivamentos no período 2017-2024? R: Não se aplica a esta Diretoria.

i) Dentre as denúncias/apurações arquivadas quais os cinco principais motivos? R: Não se aplica a esta Diretoria.

j) Quantos processos judiciais de assédio sexual existem tramitando na Justiça Militar da União envolvendo militares na Marinha do Brasil no período 2017-2024? R: Não se aplica a esta Diretoria.

k) Dentre as denúncias/apurações que ensejaram apuração de infrações disciplinares, quantas tem s itens 22 e 29 do RDM como fundamento legal? R: Não se aplica a esta Diretoria.

l) A MB adota alguma medida específica de proteção/acompanhamento para as mulheres que sofrem assédio sexual e denunciam? Em caso de resposta afirmativa quais são as medidas? R: Sim. No âmbito da Assistência Social da Marinha são executadas medidas de prevenção e atendimento dos casos de conduta atentatória contra a pessoa e à discriminação por razão de sexo. Tais ações são pautadas na PESSOALMARINST N° 50-01 e visam permitir a padronização das medidas de prevenção, a disseminação na MB dos procedimentos para apresentação de denúncias nos Órgãos de Execução do Serviço de Assistência Social ao Pessoal da

Marinha, bem como o acolhimento do denunciante nas áreas de conhecimento do Serviço Social, Psicologia e Direito.

m) A MB possui alguma cartilha ou campanha de prevenção e combate ao assédio sexual? Em caso de resposta afirmativa, quais são as medidas? (Se possível solicito os materiais da campanha). R: Sim. Esta Diretoria elaborou cartilha e vídeo institucional disponível em: http://www.dasm.mb/drupal/assedio_sexual e <http://www.dasm.mb/drupal/content/ass%C3%A9dio-e-importuna%C3%A7%C3%A3o-sexual>. Além disso, são realizadas campanhas de prevenção sobre o tema.

No que tange ao Comando de Pessoal de Fuzileiros Navais, a pesquisadora recebeu apenas um documento em word, contendo informações em uma tabela, com 10 itens, que supõe serem fatos relacionados ao crime de assédio sexual apurados por aquele comando.

Tabela 1 - Dados Assédio CPesFN

Pos/Grad do Indiciado	Ano do Fato	Ipm Instaurado	Local da Instauração (Dn)	Pos/Grad da Vítima	Sexo da Vítima	Situação do Ipm	Disciplina
SD-FN	2010	SIM	1ºDN	CIVIL	FEMININO	ARQUIVADO	N/C
SD-FN	2014	SIM	4ºDN	MN-QPA	MASCULINO	ARQUIVADO	N/C
2ºSG-FN	2016	SIM	2ºDN	SD-FN	MASCULINO	ARQUIVADO	N/C
SD-FN	2016	SIM	2ºDN	2ºSG-FN	MASCULINO	ARQUIVADO	N/C
2ºSG-FN	2019	SIM	1ºDN	3ºSG-FN	FEMININO	CONDENADO	SIM, item 29, Art. 7º do RDM
SD-FN	2019	SIM	6ºDN	CIVIL	FEMININO	Declinado Competência à Justiça Comum (MIL. Arquivado)	N/C
2ºSG-FN	2019	SIM	1ºDN	CB-FN	MASCULINO	ARQUIVADO	N/C
SD-FN	2019	SIM	1ºDN	3ºSG-QPA e 01 CB-QPA	02 FEMININOS	CONDENADO	N/C
SD-FN	2024	SIM	1ºDN	3ºSG-FN	FEMININO	ARQUIVADO	SIM item 1, Art. 7º do RDM.
3ºSG-FN	2024	SIM	1ºDN	MN-QPA	MASCULINO	EM ANDAMENTO	N/C

Fonte: Marinha do Brasil

A Marinha do Brasil está distribuída em nove Distritos Navais ao longo do território nacional³⁸¹, com diversas organizações militares em cada distritos. No caso de denúncias sobre assédio sexual, como regra, a apuração, se inicia, pelos Comandantes ou Diretores no âmbito da organização militar em que ocorreram os fatos, por meio de sindicância, a qual é arquivada na Organização Militar que a instaurou. Entretanto, nos casos em que há indícios de prática de

³⁸¹ BRASIL. Marinha do Brasil. Disponível em: <https://www.marinha.mil.br/estrutura-organizacional>. Acesso em: 19 abr. 2025.

crime instaura-se um Inquérito Policial Militar (IPM). Nesses casos, os IPM são comunicados, para fins de controle e carreira dos militares envolvidos à Diretoria do Pessoal Marinha (DPM) ou ao Comando do Pessoal de Fuzileiros Navais (CPesFN).

Nesse contexto, a pesquisadora recebeu da Divisão de Processos Militares, que se destina ao monitoramento dos processos judiciais envolvendo militares da Marinha, da Diretoria de Pessoal da Marinha uma planilha intitulada Crimes Sexuais 2008-2018.

Tabela 2 - Dados Crimes Sexuais 2008-2018

DIVISÃO DE PROCESSOS MILITARES				
INQUÉRITO POLICIAL MILITAR (Decreto-Lei nº 1.002/69)				
ORGANIZAÇÃO MILITAR (OM)	UF Sede OM	INSTAURAÇÃO	FATO TÍPICO	ANDAMENTO PROCESSUAL (SIGILOSO)
CIAW	RJ	Portaria nº 32 de 30/03/2015	Ato de Libidinagem	IPM Nº 0000101-83.2015.7.01.0101 da 1ª Auditoria da 1ª Circunscrição Judiciária Militar – Arquivado.
GptFNSa	BA	Portaria nº 18 de 10/08/2016	Art. 235 do CP	IPM Nº nº 87-21.2016.7.06.0006 da Auditoria da 6ª Circunscrição Judiciária Militar – Arquivado
SECIRM	DF	Portaria nº 28 de 21/03/2018	Ato de Libidinagem	IPM nº 7000268-73.2018.7.11.0011. Apresenta indícios de crime. Autos para 11ª Circunscrição Judiciária Militar. Em andamento.
CFPA	RS	Portaria nº 21 de 14/05/2018	Ato de Libidinagem	Apresenta indícios de crime. Autos para 1ª Auditoria da 3ª Circunscrição Judiciária Militar. Em andamento.
Com4ºDN	PA	Portaria nº 159 de 21/05/2018	Ato de Libidinagem	Não apresenta indícios de crime militar nem contravenção disciplinar. Autos para 8ª Circunscrição Judiciária Militar. Em andamento.
CONSELHO DE DISCIPLINA/JUSTIFICAÇÃO - Decreto nº 71.500/72 E LEI Nº 5.836/72 (INFORMAÇÃO PESSOAL)				
Com2ºDN	BA	Portaria nº 52 de 25/03/2008	Art. 214 c/c Art. 224, do CP	Encerrado. Decisão: Exclusão do acusado a Bem da Disciplina.
DPHDM	RJ	Portaria nº 06 de 20/05/2008	Art. 214 do CP	Encerrado. Decisão: Reforma do acusado a Bem da Disciplina.
Com1ºDN	RJ	Portaria nº 538 de 14/12/2008	Art. 214 c/c Art. 224, do CP	Encerrado. Decisão: Reforma do acusado a Bem da Disciplina.
Com1ºDN	RJ	Portaria nº 73 de 16/02/2009	Art. 214 c/c Art. 224 c/c 226, do CP	Encerrado. Decisão: Exclusão do acusado a Bem da Disciplina.
Com7ºDN	DF	Portaria nº 97 de 22/04/2010	Art. 217-A do CP	Encerrado. Decisão: Exclusão do acusado a Bem da Disciplina.
Com2ºDN	BA	Portaria nº 148 de 15/07/2010	Art. 214 c/c Art. 224 c/c 226, do CP	Encerrado. Decisão: Exclusão do acusado a Bem da Disciplina.

GptFNRG	RS	Portaria n° 20 de 17/10/2010	Art. 214 c/c Art. 226, do CP	Encerrado. Decisão: Exclusão do acusado a Bem da Disciplina.
Com1°DN	RJ	Portaria n° 724 de 09/11/2011	Art. 214 c/c Art. 224, do CP	Encerrado. Decisão: Reforma do acusado a Bem da Disciplina.
Com1°DN	RJ	Portaria n° 55 de 31/03/2012	Art. 218 c/c Art. 226, do CP	Encerrado. Decisão: Arquivamento.
BNRJ	RJ	Portaria n° 11 de 05/03/2013	Art. 214 do CP	Encerrado. Decisão: Exclusão do acusado a Bem da Disciplina.
PM	RJ	Portaria n° 10 de 15/08/2013	Art. 214 c/c Art. 224, do CP	Encerrado. Decisão: Exclusão do acusado a Bem da Disciplina.
PM	RJ	Portaria n° 15 de 22/10/2013	Art. 217-A do CP	Encerrado. Decisão: Exclusão do acusado a Bem da Disciplina.
GptFNSa	BA	Portaria n° 20 de 20/06/2014	Art. 214 c/c Art. 224, do CP	Encerrado. Decisão: Exclusão do acusado a Bem da Disciplina.
Com1°DN	RJ	Portaria n° 1089 de 10/12/2014	Art. 217-A do CP	Encerrado. Decisão: Exclusão do acusado a Bem da Disciplina.
Com1°DN	RJ	Portaria n° 1014 de 19/10/2015	Art. 217-A do CP	Encerrado. Decisão: Exclusão do acusado a Bem da Disciplina.
PM	RJ	Portaria n° 34 de 20/10/2015	Art. 213 do CP	Encerrado. Decisão: Exclusão do acusado a Bem da Disciplina.
Com8°DN	SP	Portaria n° 120 de 01/07/2016	Art. 214 c/c Art. 224, do CP	Encerrado. Decisão: Exclusão do acusado a Bem da Disciplina.
Com5°DN	RS	Portaria n° 393 de 14/09/2016	Art. 217-A c/c Art. 218-A do CP	Encerrado. Decisão: Exclusão do acusado a Bem da Disciplina.
Com2°DN	BA	Portaria n° 20 de 25/01/2017	Art. 217-A do CP	Encerrado. Decisão: Exclusão do acusado a Bem da Disciplina.
GptFNSa	BA	Portaria n° 13 de 12/04/2018	Art. 214 c/c Art. 224 do CP	Decisão: Em andamento.
Com5°DN	RS	Portaria n° 186 de 09/05/2018	Art. 217-A do CP	Em andamento. Decisão preliminar: Exclusão do acusado a Bem da Disciplina.
PM	RJ	Portaria n° 14 de 12/07/2018	Art. 213 do CP	Decisão: Em andamento.

Fonte: Marinha do Brasil

Todavia, da leitura da planilha, extrai-se que não há nenhum item na coluna fato típico, com o artigo 216-A, do Código Penal. Assim, a fim de verificar a existência de mais e informações e dados disponíveis, a pesquisadora buscou pela plataforma FALA.BR³⁸², do site

³⁸²BRASIL. Controladoria-Geral da União. Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação (Fala.BR). Disponível em: <https://www.gov.br/acessoainformacao/pt-br/assuntos/busca-de-pedidos-e-respostas/busca-de-pedidos-e-respostas>. Acesso em: 19 abr. 2025.

GOV.br, no link de busca dos pedidos³⁸³ da Lei de Acesso à Informação (LAI)³⁸⁴. Como parâmetro de busca, a pesquisadora selecionou na aba órgão, o Comando da Marinha do Brasil (CMAR) e utilizou como parâmetro de busca avançada as palavras assédio e sexual. Nessa busca foram localizados nove achados, conforme tabela a seguir:

Tabela 3 - Pedidos de Acesso à Informação solicitado à Marinha sobre assédio sexual

ANO	QUANTIDADE	DATA	NUP ³⁸⁵	ASSUNTO DO PEDIDO
2018 ³⁸⁶	1	09/10/2018	60502001838201829	SOLICITAÇÃO DE DADOS
2019 ³⁸⁷	1	11/09/2019	60502002202201985	ACESSO A DADOS DA MARINHA SOBRE CASOS RELACIONADOS AOS ARTIGOS 232 - 235 DO CÓDIGO PENAL MILITAR
2020 ³⁸⁸	2	06/01/2020	60502000047202004	GOSTARIA DE TER ACESSO A DADOS SOBRE CASOS RELACIONADOS AOS ARTIGOS 232 - 235 DO CÓDIGO PENAL MILITAR
2020 ³⁸⁹		09/11/2020	60000001191202019	PERCEPÇÃO DE ASSÉDIO - PEDIDO
2022 ³⁹⁰	1	29/11/2022	60000002344202207	CASOS DE AGRESSÃO SEXUAL ENTRE MILITARES
2023 ³⁹¹	3	15/06/2023	60000001963202357	INVESTIGAÇÕES SOBRE CASOS DE ASSÉDIO
2023 ³⁹²		15/06/2023	60000001962202311	PREVENÇÃO AO ASSÉDIO E IMPORTUNAÇÃO SEXUAL

³⁸³ Segundo informações do site <https://buscalai.cgu.gov.br> - A [Busca de Pedidos e Respostas](#) permite que qualquer pessoa consulte os pedidos de informação, feitos com base na Lei de Acesso à Informação, direcionados aos órgãos e às entidades do Poder Executivo Federal e as respectivas respostas fornecidas. Estão disponibilizados os pedidos que foram cadastrados na [Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação \(Fala.BR\)](#), a partir de 31 de agosto de 2020, e no antigo Sistema Eletrônico do Serviço de Informações ao Cidadão (e-SIC), a partir de 1º de julho de 2015, com exceção dos pedidos que contenham informações restritas (pessoais ou sigilosas).

³⁸⁴ BRASIL. Controladoria-Geral da União. Disponível em: <https://buscalai.cgu.gov.br/>. Acesso em: 19 abr. 2025.

³⁸⁵ BRASIL. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/processo-eletronico-nacional/conteudo/numerounicodeprotocolonup#:~:text=O%20N%C3%BAmero%20%C3%A9Anico%20de%20Protocolo,P%C3%BAblica%20federal%2C%20aut%C3%A1rquica%20e%20fundacional>. Acesso em: 19 abr. 2025.

³⁸⁶ BRASIL. Controladoria-Geral da União. Disponível em: <https://buscalai.cgu.gov.br/PedidosLai/DetailhePedido?id=1601812>. Acesso em: 18 fev. 2025.

³⁸⁷ Id. Disponível em: <https://buscalai.cgu.gov.br/PedidosLai/DetailhePedido?id=2613906>. Acesso em: 18 fev. 2025.

³⁸⁸ Id. Disponível em: <https://buscalai.cgu.gov.br/PedidosLai/DetailhePedido?id=1935278>. Acesso em: 18 fev. 2025.

³⁸⁹ Id. Disponível em: <https://buscalai.cgu.gov.br/PedidosLai/DetailhePedido?id=2613906>. Acesso em: 18 fev. 2025.

³⁹⁰ Id. Disponível em: <https://buscalai.cgu.gov.br/PedidosLai/DetailhePedido?id=5103578>. Acesso em: 18 fev. 2025.

³⁹¹ Id. Disponível em: <https://buscalai.cgu.gov.br/PedidosLai/DetailhePedido?id=5882760>. Acesso em: 18 fev. 2025.

³⁹² Id. Disponível em: <https://buscalai.cgu.gov.br/PedidosLai/DetailhePedido?id=5882734>. Acesso em: 18 fev. 2025.

2023 ³⁹³		05/09/2023	60000002840202333	ESTATÍSTICAS SOBRE CASOS DE ASSÉDIO SEXUAL
2024 ³⁹⁴	1	11/03/2024	60000000838202419	DADOS SOBRE CONTINGENTE, MISSÕES DE PAZ E POLÍTICAS DE CONTRA ASSÉDIO SEXUAL
TOTAL	9			

Fonte: Elaboração própria.

Passando para análise dos itens encontrados no perguntas e respostas conseguimos extrair algumas informações importantes.

No pedido³⁹⁵ é solicitado, entre outras informações, quantidade de denúncias de assédio (sexual, moral, verbal, virtual, psicológico) de servidores no período de março a agosto de 2019 e de março a agosto de 2020 e a Marinha informa que chegaram ao conhecimento da DPM e/ou CPesFN, que são os órgãos de controle de processos judiciais militares, três registros de assédio durante os períodos mencionados. A Força, contudo, não esclarecer como as denúncias foram tratadas e em que momento de apuração se encontram essas denúncias, se em âmbito administrativo ou se já há processo judicial sobre o caso.

O pedido de informação registrado sob o NUP nº 60502001838201829³⁹⁶, tem como pedido “uma relação atualizada sobre os PADs, sindicâncias e IPMs que foram instaurados no âmbito deste comando que tiveram como infração algum tipo de crime sexual ou conduta sexual inapropriada.” A Marinha do Brasil, para responder à solicitação, considerou os crimes dos artigos 232, 233, 234, 238 e 239 do CPM, tendo desconsiderado os crimes extravagantes do Código Penal e por consequência, o assédio sexual como se observa na resposta apresentada:

[...] no âmbito da Marinha do Brasil (MB) não há instauração de Sindicância e sim de Inquérito Policial Militar (IPM) para apurar infrações relacionadas à conduta sexual, uma vez que são tipificadas como crime militar, nos termos dos artigos 232, 233, 234, 235, 238 e 239 do Código Penal Militar [...]

Portanto, os dados apresentados nessa solicitação não serão considerados, uma vez que não se referem ao crime de assédio sexual.

³⁹³ *Ibid.*

³⁹⁴ *Ibid.*

³⁹⁵ BRASIL. Controladoria-Geral da União. Disponível em: <https://buscalai.cgu.gov.br/PedidosLai/DetalhePedido?id=1601812>. Acesso em: 18 fev. 2025.

³⁹⁶ BRASIL. Controladoria-Geral da União. Disponível em: <https://buscalai.cgu.gov.br/PedidosLai/DetalhePedido?id=5882734>. Acesso em: 18 fev. 2025.

No mesmo sentido, o pedido NUP nº 60000002344202207³⁹⁷ em que o interessado solicita: “uma relação de ocorrências/processos internos registradas/abertos dentro da Marinha envolvendo militares enquanto vítimas de agressão/violência sexual.” E a Marinha responde: “Em atenção a sua manifestação, este Serviço informa que a Marinha do Brasil não realiza o controle dos processos criminais nos quais os militares figuram na condição de vítima.”

Nas idênticas solicitações de acessos aos dados, registrada sob os NUPs nº 60502002202201985³⁹⁸ e 60502000047202004³⁹⁹, são questionados os quantitativos de casos relacionados aos artigos 232 e 235 do Código Penal Militar. A Marinha, nas duas solicitações, disponibilizou duas tabelas idênticas contendo informações sobre crimes sexuais, a saber:

Figura 17 - Tabela CPesFN sobre crimes sexuais

COMANDO DO PESSOAL DE FUZILEIROS NAVAIS

NUP : 60502002202201985

INÍCIO	TÉRMINO	POST/GRAD	DESCRIÇÃO	VEREDITO
06/03/2002	21/03/2005	SD-FN	Prática de Estupro.	PROCESSO ARQUIVADO
25/03/2004	16/12/2004	CB-FN	Tentativa de estupro contra menor	ABSOLVIDO
20/09/2006	15/04/2009	3SG-FN	Denúncia de prática de assédio contra paciente nas dependências do setor de fisioterapia.	CONDENADO
30/09/2010	13/12/2010	SD-FN	Acusação de assédio praticado por militar.	PROCESSO ARQUIVADO
14/05/2013	-----	SD-FN	O militar praticou ato libidinoso contra duas mulheres uma militar e uma Funcionária Civil.	DENUNCIADO
26/08/2013	25/02/2014	SD-FN	Proceder às averiguações relativas ao indício de ato libidinoso.	PROCESSO ARQUIVADO
19/06/2016	28/09/2016	2SG-FN	Tentativa de conjunção carnal ou de outro ato libidinoso	PROCESSO ARQUIVADO
14/12/2017	16/03/2018	3SG-FN	Apurar a ocorrência de possíveis crimes em área sob jurisdição militar, a saber, estupro de vulnerável, corrupção de menor, posse e/ou consumo de substâncias ilícitas, ato libidinoso e outros crimes	PROCESSO ARQUIVADO
14/12/2017	16/03/2018	CB-FN	Apurar a ocorrência de possíveis crimes em área sob jurisdição militar, a saber, estupro de vulnerável, corrupção de menor, posse e/ou consumo de substâncias ilícitas, ato libidinoso e outros crimes	PROCESSO ARQUIVADO
16/11/2018	-----	SD-FN	Indício de estupro - Militar excluído do Serviço Militar	-----
21/03/2019	-----	2SG-FN	Proceder às averiguações relativas a ocorrência de um possível assédio	EM ANDAMENTO

Fonte: Marinha do Brasil

A figura 17 indica os dados do Comando do Pessoal de Fuzileiros Navais, desde 2002 até julho 2019. Como se observa a relação indica 03 processos relacionados ao tema assédio sexual. Uma condenação em 2009 de um 3º SG-FN, um processo arquivado em 2010, e um processo, à época, em andamento em 2019, que relata averiguação de um possível crime de assédio.

³⁹⁷ *Ibid.*

³⁹⁸ *Id.* Disponível em: <https://buscalai.cgu.gov.br/PedidosLai/DetalhePedido?id=1963532>. Acesso em: 18 fev. 2025.

³⁹⁹ *Id.* Disponível em: <https://buscalai.cgu.gov.br/PedidosLai/DetalhePedido?id=1935278>. Acesso em: 18 fev. 2025.

Figura 18 – Tabela de Crimes Sexuais DPM

DIRETORIA DO PESSOAL MILITAR DA MARINHA**NUP 60502002202201985**

ANO	IPM	PROCESSO PENAL MILITAR	CONSELHO DE DISCIPLINA	CONSELHO DE JUSTIFICAÇÃO	ENQUADRAMENTO
1990		1			Art. 235 do CPM
1998		1			Art. 252, 235 c/c 237, inciso II e 331, todos do CPM.
2003		1			Art. 232 do CPM
2005		2			Art. 233, c/c 236, inciso I, todos do CPM
2007		1			Art. 235 do CPM
2008	1				Art. 235 do CPM
2010	1				Art. 235 do CPM
2011		1			Art 232 (4), 233 (7), 236, II n/f dos arts 70, inciso II, alíneas "a" e "i", 79 e 237, inciso II, todos do CPM
2014		1			Art. 229 e art. 233, do CPM
2015	1				Art. 235 do CPM
2016			1		Art. 2º, inciso I, alínea "c", do Decreto 71.500/1972
2018	1				Art. 233 e 235, do CPM
2018	1				Art. 235 do CPM

TOTAL DE PROCEDIMENTOS/PROCESSOS: 14

Fonte: Marinha do Brasil

Já a figura 18 se refere aos processos apurados que estão sob controle da DPM, até então denominada DPMM (Diretoria de Pessoal Militar da Marinha). Nessa tabela não há indicação de apuração de assédio sexual na coluna enquadramento, nos termos do artigo 216-A, do Código Penal e comparando com a planilha enviada pela Marinha, percebe-se tratar-se exatamente da mesma tabela.

No pedido de informação do NUP nº 60000001963202357⁴⁰⁰, foram solicitadas informações acerca de Sindicâncias e IPMs instaurados para apurar casos de assédio sexual/importunação sexual de 2017 até a data do pedido (15/06/2023) e quantos procedimentos de investigação sobre as práticas descritas foram abertos no período solicitado.

A instituição respondeu que foram instaurados 16 IPM, sendo 18 militares investigados, nesse caso para assédio e importunação sexual, no período de 2017 a 2023. A resposta apresentada não distingue os dois delitos, não sendo possível precisar exatamente

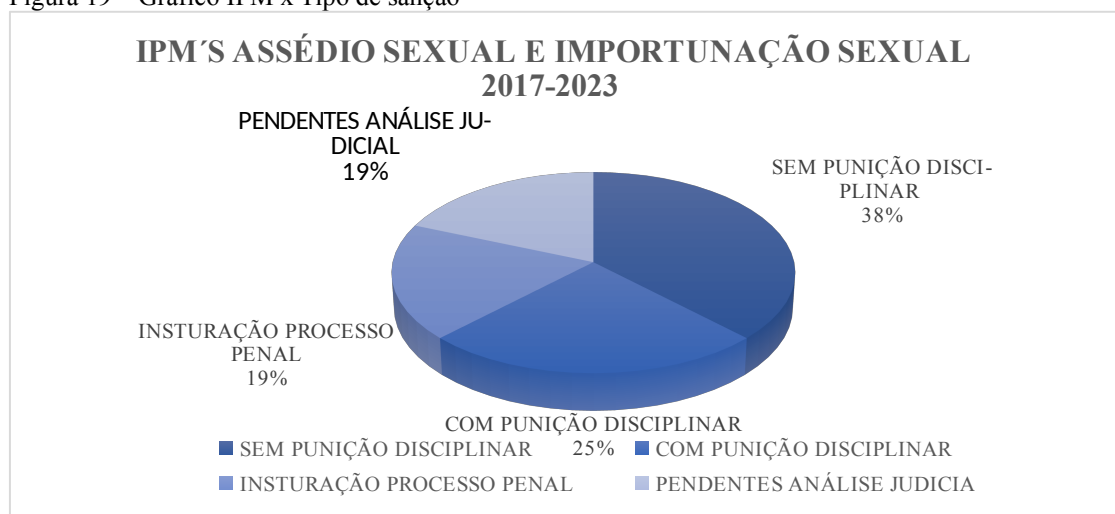
⁴⁰⁰BRASIL. Controladoria-Geral da União. Disponível em: <https://buscalai.cgu.gov.br/PedidosLai/DetalhePedido?id=5882760>. Acesso 18 fev. 2025.

quantos processos dizem respeito ao delito de assédio sexual (art. 216-A) e quantos ao crime de importunação sexual (art. 215-A).

Foram instaurados 16 IPM, sendo investigados 18 militares pela prática de assédio sexual ou importunação sexual, de 2017 até a presente data. Destes 16 IPM instaurados: 06 findaram sem aplicação de punição disciplinar por não ter se verificado, ao término da apuração e após o afastamento da tipicidade penal, o enquadramento como contravenção disciplinar; 04 com aplicação de punição disciplinar, dos quais 03 com punição de prisão simples e 01 com punição de repreensão; 03 ensejaram a instauração de processo penal que ainda está em curso; e os 03 restantes ainda estão pendentes de análise judicial. Adicionalmente, cabe ressaltar que, por se tratar de condutas tipificadas como crime, o enquadramento no âmbito disciplinar apenas poderá ocorrer após a manifestação judicial pela inexistência de crime militar, ao final do IPM ou do processo penal militar, à vista do disposto no §2º do art. 42 da Lei nº 6.880/1980 (Estatuto dos Militares).

A resposta, contudo, detalha, como se deu o sancionamento dos casos relacionados, conforme a figura abaixo.

Figura 19 – Gráfico IPM x Tipo de sanção



Fonte: adaptado do STM

Já o pedido⁴⁰¹ NUP nº 60000001962202311, questiona as iniciativas de prevenção ao assédio sexual e à importunação sexual nas unidades da Marinha do Brasil.

Solicito descrição pormenorizada das iniciativas de prevenção ao assédio sexual e à importunação sexual nas unidades da Marinha do Brasil. Há uma normatização da política anti-assédio? Em caso afirmativo, enviar portaria ou norma já publicada. Em caso negativo, questiono se está em elaboração e qual o prazo para publicação. Quantos militares já participaram de cursos sobre assédio sexual/importunação sexual no ambiente de trabalho? Há cartazes afixados em unidades militares para

⁴⁰¹BRASIL. Controladoria-Geral da União. Disponível em: <https://buscalai.cgu.gov.br/PedidosLai/DetalhePedido?id=5882734>. Acesso em: 18 fev. 2025.

coibir o assédio sexual/importunação sexual? Em caso afirmativo, enviar cópia deles. Qual é o tratamento dado a denúncias de assédio sexual/importunação sexual à administração? Há política de acolhimento? Há garantia de anonimato nas denúncias? As oitivas em caso de procedimento instaurado para apurar assédio sexual/importunação sexual são conduzidas por mulheres? Qual a regra para o tema?

Em resposta, a Marinha esclarece que:

[...] Em atenção a sua manifestação, este Serviço informa que na Marinha do Brasil (MB), o assunto foi objeto de normatização, desde 2020, por meio da Portaria nº 244/MB/2020, do Comandante da Marinha, que aprovou as diretrizes para a incorporação e integração da mulher nos meios operativos e as regras de conduta e convivência entre militares da Marinha. Uma das diretrizes previstas na mencionada portaria é a atuação para combater as condutas atentatórias contra a pessoa e à discriminação por razão de sexo e, dentro das regras de convivência, foram fixadas normas gerais de prevenção contra incidentes de abuso sexual a serem observadas nas Organizações Militares. Essas diretrizes fazem parte da formação do pessoal, abrangendo todos os círculos hierárquicos em cada etapa do ensino militar. Em complemento, o Diretor-Geral do Pessoal da Marinha publicou a PESSOALMARINST nº 50-01/2023, que dispõe sobre prevenção e atendimento dos casos de conduta atentatória contra a pessoa. A citada norma estabelece as medidas de prevenção, os procedimentos para apresentação, recebimento e o acompanhamento de denúncia de condutas atentatórias contra a pessoa e à discriminação por razão de sexo. A prevenção abrange a realização de palestras, cursos multiplicadores e a divulgação de material informativo. Tanto as medidas de prevenção quanto o recebimento e acompanhamento de denúncias são executados pelos Órgão de Execução do Serviço de Assistência Social ao Pessoal da Marinha, coordenados pela Diretoria de Assistência Social da Marinha. Os citados órgãos são compostos por equipes que atuam de modo interdisciplinar (assistentes sociais, psicólogos e bacharéis em direito). Em caso de procedimento instaurado para apurar qualquer conduta que apresente indício de ilícito penal militar, as regras aplicadas são as previstas nos art. 7º ao 28 do Código de Processo Penal Militar. Adicionalmente, informo que esses documentos têm o propósito de orientar o público interno, permanecendo disponíveis para consulta dos militares e civis da Força na Intranet.

No pedido⁴⁰², intitulado “Estatísticas sobre casos de assédio sexual”, NUP nº: 60000002840202333, o solicitante apresenta a seguinte solicitação:

Requisitamos acesso às informações listadas abaixo, referentes às estatísticas sobre casos de assédio sexual na referida Força. Para facilitar a compreensão das informações fornecidas, requisitamos que cada item seja respondido separadamente, indicando o número a que se refere: 1. Tendo em vista a reportagem do jornal Folha de São Paulo (<https://www1.folha.uol.com.br/poder/2023/08/forcas-armadas-sob-dilma-vetaram-pesquisa-sobre-assedio-sexual-entre-militares.shtml>). solicita-se as seguintes informações: 1.1. A referida Força tem estatísticas sobre casos de assédio sexual acontecidos dentro da sua jurisdição? 1.1.2. Caso sim: 1.1.2.1. Solicito planilha, em formato aberto (csv, ods, etc), contendo as estatísticas referentes aos casos de assédio sexual. 1.1.3. Caso não: 1.1.3.1 Por que razões isso ocorre?

E a Marinha, em resposta, informa:

⁴⁰² BRASIL Disponível em: <https://buscalai.cgu.gov.br/PedidosLai/DetalhePedido?id=6244092>. Acesso em: 18 fev. 2025.

Em atenção a sua manifestação, este Serviço informa que, na Marinha do Brasil, vigoram a Portaria nº 244/MB/2020, que aprovou as Diretrizes para a incorporação e integração da mulher nos meios operativos e as regras de conduta e convivência entre militares da Marinha e a PESSOALMARINST nº 50-01/2023, que dispõe sobre Prevenção e atendimento dos casos de conduta atentatória contra a pessoa e à discriminação por razão de sexo, as quais concedem efetiva proteção contra o assédio sexual. Com base na PESSOALMARINST nº 50-01/2023, a MB realiza a consolidação anual de dados estatísticos relativos às denúncias de assédio sexual e demais condutas atentatórias à pessoa. Atualmente há duas denúncias relacionadas a assédio sexual/importunação sexual. **Adicionalmente, informo o registro de 17 casos de assédio sexual no Sistema de Justiça da MB (14 Inquéritos Policiais Militares e 3 processos criminais), nos últimos 5 anos”** (grifos nossos).

A resposta da solicitação⁴⁰³ NUP nº 60000000838202419, nos informa o quantitativo de indiciados e investigados no período de 2015-2024. O pedido de informação também apresenta o quantitativo total de 8.499 mulheres na Força, no 2024, que correspondem a 16% do efetivo, como se lê, na transcrição da resposta enviada pela Marinha:

[...] Quanto às informações atinentes aos processos administrativos, foram encontrados registros de 23 militares indiciados e 10 investigados em IPM em razão de assédio sexual contra mulheres, na janela temporal dos últimos 10 anos. Ressalta-se que a MB possui atos normativos internos que disciplinam regras de conduta e convivência entre militares da Marinha, bem como medidas de prevenção e atendimento, contendo procedimentos para apresentação, recebimento e acompanhamento de denúncia de condutas atentatórias contra a pessoa e de discriminação por razão de sexo. Número de mulheres do serviço ativo da Marinha do Brasil (Oficiais e Praças de carreira e temporários): Oficiais => 3.860 Praças => 4.639 Total => 8.499 Porcentagem de mulheres do serviço ativo da Marinha do Brasil (Oficiais e Praças de carreira e temporários) em relação ao total: aproximadamente 16%.

De todos os pedidos de informação, essa é a consulta que apresenta mais informações relacionadas com a pesquisa. Aqui a Marinha informou que nos últimos 10 anos (2015-2024) foram 23 militares indiciados por assédio sexual. Não há, todavia, informação sobre condenação ou absolvição dos militares. A instituição informa ainda que há 10 investigados por IPM e não há informação se os 10 investigados em IPM viraram indiciados em processo judicial na justiça militar.

4.6 MEDIDAS DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL NA MARINHA

Ao longo da pesquisa, verificou-se que a Marinha do Brasil tem se mostrado atenta a nova realidade social e empenhada em responder às mudanças sociais atuais através de

⁴⁰³BRASIL. Controladoria-Geral da União. Disponível em: <https://buscalai.cgu.gov.br/PedidosLai/DetalhePedido?id=6986077>. Acesso em: 18 fev. 2025.

iniciativas voltadas para a inclusão, políticas de assistência social para os militares e suas famílias⁴⁰⁴, promoção da diversidade⁴⁰⁵ e adaptações institucionais em face de alterações legais e sociais, na busca por alternativas de proteção institucional da carreira militar frente a reformas legais e fiscais. Nesse contexto, a Marinha do Brasil vem aumentando⁴⁰⁶ a participação feminina e de grupos que historicamente não têm sido devidamente representados na Força. Essas iniciativas evidenciam um esforço contínuo para equilibrar as mudanças na sociedade brasileira com a tradição militar naval, além do reconhecimento das especificidades da vida militar.

No que tange ao assédio sexual, desde 2020, a Marinha do Brasil expediu a Portaria nº 244/MB/2020⁴⁰⁷, que instituiu diretrizes com o objetivo de promover a inclusão e a integração das mulheres nos meios operacionais, além de estabelecer as regras de conduta e convivência entre militares da marinha (RCCM-MB). Além dessa portaria específica, já existia uma norma interna denominada Normas para a Conduta Ético-Militar e Atividades Sociais no Âmbito Militar (DGPM-319)⁴⁰⁸.

Na sua introdução, o RCCM-MB estabelece as algumas premissas:

A Marinha do Brasil (MB) é uma Instituição Secular, presente na História do Brasil de forma significativa, desde sua Independência. Cidadãos brasileiros a integram, nas diferentes parcelas de sua Força de Trabalho. O constante desenvolvimento do profissionalismo, das competências e do comprometimento é o que a Marinha espera de cada um de seus marinheiros e marinheiras.

Para a garantia do sucesso das operações e exercícios realizados a bordo dos navios e unidades operativas de Fuzileiros Navais (FN), é essencial que sejam mantidos os altos padrões de conduta do seu pessoal. Dentro dessa premissa, as presentes regras têm o propósito de tratar de assuntos referentes às condutas e aos **procedimentos que devem ser conhecidos, acolhidos e praticados por militares, homens e mulheres, no intuito de manter um ambiente de trabalho sadio, respeitoso à dignidade da tripulação e livre de assédio e de discriminação, orientando a todos sobre as boas práticas a bordo.**

A conduta do militar deverá, em todas as circunstâncias, ser orientada pelas prescrições do Estatuto dos Militares, pelos deveres do pessoal previstos no Decreto nº 95.480, de 13 de dezembro de 1987 (Ordenança Geral para o Serviço da Armada), pelo respeito à condição do militar, homem ou mulher, pela dignidade de seu papel,

⁴⁰⁴ HARRISON, Mariana Bairral Brito. Trajetória da Assistência Social da Marinha nos 200 anos da Independência. **Revista do Clube Naval**, Rio de Janeiro, v. 3, n. 407, 2023.

Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.marinha.mil.br/index.php/clubenaval/article/view/5293>.

⁴⁰⁵ BRASIL. Marinha do Brasil. Disponível em: <https://www.agencia.marinha.mil.br/cuidando-da-nossa-gente/marinha-promove-evento-inclusivo-para-criancas-e-adultos-no-rio-de-janeiro>. Acesso em: 21 abr. 2025.

⁴⁰⁶ BRASIL. Ministério da Defesa. Disponível em: <https://www.gov.br/defesa/pt-br/centrais-de-conteudo/noticias/servico-militar-pioneiro-no-brasil-alistamento-feminino-comeca-em-1-deg-de-janeiro-de-2025>. Acesso em: 15 abr. 2025.

⁴⁰⁷ BRASIL. Marinha do Brasil. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/508029256/Port2442020Aprovaasdiretrizesincorporacaomulher>. Acesso em: 16 abr. 2025.

⁴⁰⁸ BRASIL. Marinha do Brasil. **Normas para a Conduta Ético-Militar e Atividades Sociais no Âmbito Militar DGPM-319**. Brasília-DF: MB, 2017.

pelo seu compromisso profissional, bem como pelas tradições de disciplina, decoro e dedicação, características da vida naval.

Os valores organizacionais representam os princípios que devem nortear as ações e a conduta de colaboradores, gerentes e autoridades ligados a uma instituição pública. Na MB, esses valores são traduzidos por meio do conjunto dos princípios e costumes expressos na Rosa das Virtudes, que devem ser fomentados pelas boas práticas de gestão de pessoal. (grifos nossos).

Em relação às normas de convivência, foram estabelecidas diretrizes gerais para prevenir incidentes relacionados a condutas atentatórias contra a pessoa e discriminação por razão de sexo e abuso sexual, que devem ser seguidas nas Organizações Militares. Especificamente, o item 2.3 da Portaria destaca alguns tipos penais que reprimem condutas atentatórias, entre eles, cita expressamente, o assédio sexual:

2.3 - CONDUTAS ATENTATÓRIAS CONTRA A PESSOA E DISCRIMINAÇÃO POR RAZÃO DE SEXO

O desenvolvimento da sociedade trouxe a possibilidade de convívio entre homens e mulheres nos processos de formação militar, atuando profissionalmente nas organizações e bases operacionais, em funções administrativas, de saúde, de ensino ou mesmo de combate. As instituições militares não estão isentas, portanto, da possibilidade de sofrer as consequências advindas dessa convivência diária, devendo procurar respaldar-se, técnica e legalmente, para solucionar situações que possam vir a surgir no seu cotidiano de trabalho. Para tanto, a seguir destacam-se algumas definições de tipos penais contra a pessoa e a dignidade sexual, considerados crimes militares, conforme constam do CPM e do Código Penal brasileiro, passíveis das punições discriminadas nos artigos abaixo relacionados:

- Estupro: constranger alguém a conjunção carnal, mediante violência ou grave ameaça (vide art. 232 do CPM);
- Atentado violento ao pudor: constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a presenciar, a praticar ou permitir que com ele pratique ato libidinoso diverso da conjunção carnal (vide art. 233 do CPM);
- Escrito ou objeto obsceno: produzir, distribuir, vender, expor à venda, exhibir, adquirir ou ter em depósito para o fim de venda, distribuição ou exibição, livros, jornais, revistas, escritos, pinturas, gravuras, estampas, imagens, desenhos ou qualquer outro objeto de caráter obsceno, em lugar sujeito à administração militar, ou durante o período de exercício ou manobras (vide art. 239 do CPM);
- Violação sexual mediante fraude: ter conjunção carnal ou praticar outro ato libidinoso com alguém, mediante fraude ou outro meio que impeça ou dificulte a livre manifestação de vontade da vítima (vide art. 215 do Código Penal c/c art. 9º, inciso II, alínea a do CPM);
- Importunação sexual: praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro (vide art. 215-A do Código Penal c/c art. 9º, inciso II, alínea a do CPM);
- Assédio sexual: constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função (vide art. 216-A do Código Penal c/c art. 9º, inciso II, alínea a do CPM); e
- Registro não autorizado da intimidade sexual: produzir, fotografar, filmar ou registrar, por qualquer meio, conteúdo com cena de nudez ou ato sexual ou libidinoso de caráter íntimo e privado sem autorização dos participantes (vide art. 216-B do Código Penal c/c art. 9º, inciso II, alínea a do CPM).

As seguintes normas gerais de prevenção contra incidentes de abuso sexual deverão ser observadas nas OM:

- manter o uso correto do uniforme/vestimenta, impedindo modificações ou trajes inadequados;
 - evitar o contato físico e/ou o trato íntimo no interior da jurisdição militar;
 - erradicar do diálogo cotidiano, telefônico ou correio eletrônico, as insinuações verbais, expressões, piadas, chacotas e gracejos de conteúdo sexual e as manifestações ou comentários sobre aparências físicas, os abusos verbais deliberados ou observações sugestivas, os elogios e os gestos que conduzam a situações duvidosas quanto a seus propósitos;
 - interior;
 - incrementar o controle sobre a proibição de exibir material pornográfico ou de conteúdo sexual em qualquer setor ou dependência da OM;
 - evitar todo tipo de pergunta sobre hábitos da vida privada do pessoal, não relacionadas com a situação;
 - estabelecer procedimentos, horários e formas de circulação, em setores com instalações sanitárias comuns;
 - dar aviso prévio ou anunciar-se antes do ingresso em um local onde se aloja pessoal militar ou civil de diferente sexo ao que ingressa; e
 - velar para que, diante da presença de pessoal de diferente sexo, seja conservada a postura correta, evitando posturas corporais inadequadas que possam ser interpretadas como ofensivas ou provocativas.
- A seguir, visando exemplificar, é apresentada uma lista não exaustiva de condutas que, de acordo com as circunstâncias, podem ser consideradas condutas atentatórias:
- observações sugestivas e desagradáveis, piadas ou comentários sobre aparência ou aspecto e abuso verbal deliberado;
 - convites imprudentes ou comprometedores;
 - uso de imagens ou posters pornográficos em locais de trabalho;
 - gestos obscenos;
 - observação clandestina de pessoas em locais reservados, como seria o caso dos banheiros;
 - demandas de favores sexuais;
 - contatos físicos e/ou trato íntimo como fricção, palmadas, beijos; e
 - agressões físicas.

Caso o tripulante acredite que vivenciou ou sofreu algum tipo de conduta atentatória, o fato deve ser informado imediatamente ao Comandante/Diretor, que providenciará a devida apuração e o apoio à vítima. Na hipótese de a conduta atentatória ter sido praticada pelo Comandante/Diretor, a informação deverá ser dirigida ao respectivo Comandante Imediatamente Superior (ComImSup), que deverá adotar as providências mencionadas.

Os OES constituem-se em canais de Ouvidoria, para consultas ou denúncias afetas à integração e relacionamento profissional nos navios e unidades de FN.

Adicionalmente, deverão ser devidamente apurados os casos de calúnia, difamação ou injúria, a fim de garantir a proteção à honra da pessoa atingida, caso sejam constatados estes tipos de crimes.

Essas diretrizes fazem parte da formação dos membros, abrangendo todos os níveis hierárquicos durante cada etapa do processo educativo militar.

Além das duas normas elencadas, a Diretoria-Geral do Pessoal da Marinha lançou em 2023, uma norma interna denominada a PESSOALMARINST nº 50-01/2023⁴⁰⁹, que propõe os procedimentos para denúncia, seu recebimento e acompanhamento, além de medidas de prevenção relacionadas às condutas atentatórias contra a pessoa - militares e servidores civis

⁴⁰⁹ BRASIL. Marinha do Brasil. **Prevenção e atendimento dos casos de conduta atentatória contra a pessoa**. 18 abr. 2023. Rio de Janeiro: Diretoria-Geral do Pessoal da Marinha, 18 abr. 2023.

da MB, além de orientar o público interno. Essa ordem interna está disponível na Intranet da Força Naval para consulta aos militares e civis.

A norma estabelece estratégias de prevenção e procedimentos para apresentação, recepção e acompanhamento de denúncias relacionadas a tais comportamentos, bem como à discriminação baseada em sexo. Dentre as ações preventivas estão palestras, cursos multiplicadores e distribuição de material informativo. As iniciativas voltadas à prevenção e o monitoramento das denúncias são realizados pelos Órgãos Executores do Serviço de Assistência Social ao Pessoal da Marinha, sob a coordenação da Diretoria de Assistência Social da instituição (DASM), órgão que conta com equipes multidisciplinares compostas por assistentes sociais, psicólogos e profissionais formados em Direito, capacitados para prestar assistência e orientação nos casos de assédio sexual.

Nos casos em que se inicia um procedimento investigativo com indícios de ilícitos penais militares, aplicam-se as disposições contidas nos artigos 7º ao 28 do Código de Processo Penal Militar e caso a conduta seja caracterizada como delito do artigo 216-A, a apuração disciplinar ficará sobrestada até efetiva decisão judicial que declare a não ocorrência de crime militar, ao final do procedimento apuratório (IPM ou ação penal), conforme estipulado no §2º do art. 42⁴¹⁰ da Lei nº 6.880/1980.

Ademais, caso as apurações indiquem que a conduta do militar se enquadra nas normas da Lei nº 5.836/2197⁴¹¹ ou do Decreto nº 71.500/1972⁴¹², ele será submetido aos processos administrativos disciplinares militares adequados, sendo direcionado ao Conselho de Justificação ou ao Conselho de Disciplina, caso seja o militar oficial ou praça.

Para tratar com o público interno de forma simples e clara sobre o assédio e importunação sexual, a Marinha editou uma cartilha explicativa⁴¹³ de 02 páginas, elaborada pela Diretoria de Assistência Social com linguagem fácil, contendo as leis e regulamentos sobre o assunto, a distinção prática e objetiva entre o assédio e a importunação sexual, exemplos e medidas práticas de prevenção do assédio sexual e a importunação, além dos canais de recebimento das denúncias e informações gerais para as vítimas. Essa cartilha está disponível na página da Instituição na internet e na intranet das organizações militares.

⁴¹⁰ BRASIL. Lei nº 6.880/1980. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16880.htm. Acesso em: 15 abr. 2025.

⁴¹¹ Id. Lei nº 5.836/2197. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/15836.htm.. Acesso em: 15 abr. 2025.

⁴¹² Id. Decreto nº 71.500/1972. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/.htm. Acesso em: 15 abr. 2025.

⁴¹³ BRASIL. Marinha do Brasil. Disponível em: https://www.marinha.mil.br/com5dn/sites/www.marinha.mil.br.com5dn/files/Folder%20Ass%C3%A9dio%20Sexual%20e%20Importuna%C3%A7%C3%A3o_Impress%C3%A3o.pdf. Acesso em: 14 out. 2024.

O Anexo A da PESSOALMARINST Nº 50-01 detalha medidas de prevenção às condutas atentatórias contra a pessoa - militares e servidores civis da MB - e à discriminação por razão de sexo, que deverá ser planejado, coordenado e supervisionado pela Diretoria de Assistência Social da Marinha (DASM), na condição de órgão responsável pelo Sistema de Assistência Social da Marinha (SiASM), em consonância com o Plano de Assistência Social da Marinha (PASM). A norma elenca como medidas de prevenção, a realização de palestras, cursos de multiplicadores e divulgação de material informativo, a serem serão implementadas pelos Órgãos de Execução do Serviço de Assistência Social ao Pessoal da Marinha (OES) e detalha que as medidas de prevenção serão organizadas em três eixos: a) promoção de uma cultura de “tolerância zero” em relação às condutas atentatórias contra a pessoa e à discriminação por razão de sexo; b) disseminação dos procedimentos para apresentação de denúncias; e c) divulgação dos serviços disponíveis para apoio à vítima.

O Anexo B⁴¹⁴ da mesma norma traz procedimentos para denúncia de condutas atentatórias contra a pessoa e à discriminação por razão de sexo. A norma orienta, como primeira medida, que vítima deve informar o fato imediatamente ao Comandante/Diretor, para adoção das providências cabíveis e o apoio à vítima. Na hipótese de a conduta atentatória ter sido praticada pelo Comandante/Diretor, o fato deverá ser levado ao conhecimento do Comandante Imediatamente Superior (ComImSup).

Imaginando que o acesso ao comando, nem sempre é fácil e possível, a norma apresenta uma alternativa para a denunciante. Ela/Ele poderá comparecer, pessoalmente ou via remotamente, no OES vinculado a sua OM, que servirá de canal para o recebimento das denúncias, além de, se necessário, prestar orientação jurídica e apoio psicossocial à/ao denunciante. A norma veda a apresentação de denúncias anônimas ou intermediadas por terceiros e/ou por meios digitais, como e-mail, aplicativos de mensagens instantâneas.

A ordem interna trata como deve ser realizado o primeiro atendimento ao denunciante que nos termos do item 3.2⁴¹⁵:

3.2. Por ocasião do primeiro atendimento, o denunciante deverá relatar ao profissional técnico do OES, de forma pormenorizada, todas as informações pertinentes à denúncia, indicando as pessoas envolvidas, datas, locais, etc.

a) em virtude de procedimento padrão, o profissional técnico do OES orientará o denunciante sobre as implicações da conduta de denúncia caluniosa e crimes contra honra previstos no Código Penal Militar (calúnia, difamação e injúria). Tal procedimento não visa dissuadir o denunciante, mas registrar que este tem pleno conhecimento desses tipos penais; e

⁴¹⁴ BRASIL. Marinha do Brasil. **Prevenção e atendimento dos casos de conduta atentatória contra a pessoa**. 18 abr. 2023. Rio de Janeiro: Diretoria-Geral do Pessoal da Marinha, 18 abr. 2023.

⁴¹⁵ *Ibid.*

b) o relato do denunciante será reduzido a termo e impresso em formato de “Relatório de Denúncia”, conforme modelo constante do apêndice I deste anexo.

O texto também descreve o procedimento para desistência da denúncia:

- c) o denunciante não poderá retirar uma denúncia já encaminhada e somente poderá dela desistir, no período compreendido entre o primeiro atendimento e o encaminhamento da denúncia à autoridade competente;
- d) em caso de desistência, no período compreendido entre o primeiro atendimento e o encaminhamento da denúncia à autoridade competente, o denunciante deverá assinar um “Termo de Desistência”, conforme modelo constante do apêndice IV deste anexo. Por meio do referido documento, o denunciante solicitará ao OES que não proceda o encaminhamento da denúncia e que restitua os documentos trazidos a título de prova; e
- e) se o denunciante desistir de encaminhar a denúncia e recusar registrar essa decisão, o profissional do OES fará constar tal fato em prontuário, sempre acompanhado de duas testemunhas.

A norma ainda detalha, nos demais anexos e apêndices, os documentos necessários e os procedimentos internos a serem seguidos pela equipe multidisciplinar que atender o/a denunciante.

Além de todas essas medidas previstas na PESSOALMARINST Nº 50-01, é relevante ressaltar que a Marinha do Brasil também orienta suas ações pelo seu Plano de Integridade⁴¹⁶, que é um mecanismo de governança que visa promover a adoção e a manutenção de ações e medidas institucionais destinadas à prevenção, identificação de corrupção, irregularidades, desvios e fraudes, que podem comprometer a imagem e a credibilidade da instituição e de suas atividades. Esses esforços têm como meta sustentar uma cultura de integridade institucional, por meio da implementação efetiva do "Integridade Naval", além de políticas, diretrizes e códigos éticos e de conduta, bem como do gerenciamento apropriado dos riscos à integridade.

Além de todas as medidas já elencadas, nesse contexto de integridade, as organizações militares responsáveis pela formação dos militares da Marinha do Brasil, incentivam seus alunos a manterem uma postura ética e em conformidade com as leis vigentes no país, sempre visando um comportamento adequado, legítimo e honesto.

⁴¹⁶ BRASIL. Marinha do Brasil. Disponível em: <https://www.marinha.mil.br/integridade-naval>. Acesso em: 15 abr. 2025.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa revelou que o assédio é uma realidade, não apenas nas instituições militares, mas uma questão de relevância social, que vem ganhando espaço e políticas públicas focadas na sua prevenção e repressão. Como vimos, o tema é sensível em vários países e tem sido objeto de diversas mudanças legislativas que buscam salvaguarda da liberdade e da dignidade sexual, ampliando as garantias de proteção às vítimas. No Brasil, em 2023, foram promulgadas novas leis de prevenção, enfrentamento e responsabilização administrativa. Essa evolução legislativa demonstra o crescente reconhecimento do assédio sexual como grave violação de direitos, com avanços na proteção das vítimas e no combate à impunidade, tanto no âmbito penal quanto trabalhista e administrativo.

Quando tratamos do assédio no ambiente militar, observa-se que o/a militar está inserida em uma categoria de servidores públicos que possui estrutura e normativas específicas que, todavia, não pode representar obstáculo à implementação de limites claros voltados ao enfrentamento do machismo profundamente enraizado nessas instituições que por vezes, intimidam e silenciam as vítimas, que temem prejudicar carreiras ou sofrer retaliações.

Assim, a construção de um ambiente institucional harmonioso e pautado no respeito mútuo entre os membros é essencial para promover um espaço de trabalho seguro e inclusivo. Tal objetivo demanda não somente a adoção de políticas rigorosas contra o assédio, mas também a necessidade de novos olhares dentro das Forças Armadas, sob a lente da dignidade da pessoa humana. Ademais, evidencia-se a necessidade de reconhecer a atuação das Instituições Militares, tanto antes, em uma etapa preventiva, quanto após eventuais os incidentes. Essas entidades devem desenvolver e aplicar políticas efetivas de prevenção, além de assegurar mecanismos eficientes para recebimento e processamento de denúncias relacionadas a assédio ou violência. Isso inclui providenciar suporte psicológico e jurídico às vítimas, garantir investigações conduzidas com imparcialidade e justiça, bem como punir os infratores adequadamente para evitar sentimento de impunidade.

Nesse escopo, constatou-se que a Marinha do Brasil tem demonstrado sensibilidade frente às mudanças sociais contemporâneas e empenho em responder às novas demandas por meio de iniciativas focadas na inclusão social, na assistência social aos militares e seus familiares, bem como na promoção da diversidade e em ajustes institucionais decorrentes de alterações legais e sociais — tudo visando fortalecer a carreira militar.

Partindo dos dados apresentados na pesquisa pela Marinha do Brasil, de 23 indiciamentos e 10 investigações, para assédio sexual, em 2024, e considerando o efetivo

informado de 8.499 mulheres, tem-se um percentual 0,27% de casos de indiciamentos e 0,11% de investigados, dentro desse universo.

Outro ponto que surpreendente diz respeito aos dados (ou a absoluta falta deles) levantados na pesquisa de jurisprudência nos Tribunais de Justiça, que constatou que no período de 2010 a 2017, não há casos de assédio sexual processados e julgados nos tribunais da região sudeste do país, onde se concentra a maior parte do efetivo das Forças Armadas Nacionais.

Diante desses números, novos questionamentos surgem: Não houve nenhum caso de crime de assédio sexual passível de judicialização no período? Os casos estavam sendo solucionados internamente pelas Forças com base nos Regulamentos Disciplinares? Ou não existiu casos de assédio sexual nesse período? Será que as vítimas deram conhecimento à Força dos casos que supostamente aconteceram? Enfim... uma nova pesquisa poderia ser desenvolvida, tomando como problema todas essas perguntas.

Examinando os resultados da pesquisa de jurisprudência na justiça especializada, algumas considerações podem ser feitas. Na busca no site do Superior Tribunal Militar, constatou-se que desde 2017, tramitam, ao menos, 44 ações de assédio sexual. Desse total 43% são processos de militares do Exército Brasileiro, 37% de militares da Marinha do Brasil e 18% de militares da Força Aérea Nacional. Esses números são proporcionais ao efetivo de cada Força, tendo em vista que o maior efetivo é do Exército Brasileiro⁴¹⁷, contando em 2025 com total de 212.179 militares, seguido por 57.868 militares da Marinha⁴¹⁸ e 56.730 da Força Aérea Nacional⁴¹⁹. Analisando o universo total de 363.777 militares de todas as Forças, as 44 ações de assédio sexual correspondem apenas a 0,13%.

No caso específico da Marinha, foram identificadas 16 ações judiciais tramitando do crime de assédio sexual, ou seja, 0,02% do efetivo respondendo por esse crime. Para tanto, indaga-se: quais seriam os motivos para esses números serem tão pequenos? Será que esses números traduzem a realidade? Essas são resposta a pesquisa não conseguiu responder.

No entanto, a pesquisa demonstrou que a inclusão feminina na defesa nacional trouxe inúmeros benefícios, como a ampliação da diversidade de competências e perspectivas,

⁴¹⁷ BRASIL. **Decreto nº 12.365/2025**. Distribui o efetivo de oficiais e praças da ativa do Exército em tempo de paz para 2025. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2025/Decreto/D12364.htm#art3. Acesso em: 04 maio 2025.

⁴¹⁸ *Ibid.*

⁴¹⁹ *Id.* **Decreto nº 12.366/2025**. Distribui o efetivo de oficiais da Aeronáutica em tempo de paz para 2025. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=DEC&numero=12366&ano=2025&data=17/01/2025&ato=f86kXVU1UNZpWTffl>. Acesso em: 04 maio 2025.

enriquecendo os processos decisórios e contribuindo para operações militares mais eficazes e flexíveis. Além disso, ter mulheres cada vez mais ocupando espaços importantes na carreira possibilita a melhoria da imagem institucional, de modo a promover a igualdade de gênero, proporcionando maiores oportunidades e direitos tanto para mulheres quanto para homens, o que torna as Forças Armadas mais representativas da sociedade civil e fortalece a confiança pública na instituição. Todas essas questões acabam viabilizando o incremento da capacidade institucional para enfrentar ameaças complexas e contemporâneas, incluindo missões de paz e atividades de reconstrução.

Acima de tudo, essas medidas demandam o engajamento na promoção da igualdade e do respeito entre os integrantes das forças militares com a consequente criação de ambientes mais respeitosos, resultando em maior satisfação, retenção de pessoal e elevação do moral das equipes militares.

Constatou-se, ainda, que apesar dos avanços conquistados, as mulheres ainda enfrentam desafios, como resistências culturais e institucionais no cotidiano da vida militar que acabam por fomentam a perpetuação de práticas de assédio, seja moral ou sexual. Para superar tais dificuldades, a conscientização e treinamento do efetivo das Forças Armadas revelam-se instrumentos primordiais na mudança de mentalidade e constituem uma estratégia essencial para sua prevenção e eliminação.

Neste contexto, deve-se atentar para fato de que a mesma estrutura de hierarquia e a disciplina apresenta uma dupla vertentes, até certo ponto, antagônica. Ela pode ser uma “máscara” utilizada justificar e “revestir” de legalidade determinadas condutas, como também deve ser usada como facilitador na prevenção e no combate ao assédio sexual. São duas faces da mesma moeda, mas como objetivos absolutamente distintos. E o que vai transformar essa atuação é a maneira como a Força militar implementa sua política institucional, com ações, campanhas, fiscalizações eficazes, voltada à prevenção e ao enfrentamento dessa questão. Quando tais medidas são bem empregadas e efetivas para esse propósito, a hierarquia e a disciplina podem desempenhar papéis fundamentais na prevenção e repressão à violência sexual dentro das instituições.

Na pesquisa assédio sexual nas instituições de segurança pública e nas Forças Armadas⁴²⁰ foi apresentada uma campanha nacional denominada: “10 MEDIDAS CONTRA

⁴²⁰ AQUINO, Mariana; FOUREAUX, Rodrigo **Assédio sexual nas instituições de segurança pública e nas forças armadas**: campanha nacional das 10 medidas contra o assédio sexual. [S. l.]: Atividade policial, 2020. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/todas-as-noticias/13591-em-pauta-74-das-mulheres-das-instituicoes-de-seguranca-publica-e-forcas-armadas-ouvidas-em-pesquisa-ja-sofreram-assedio-sexual-mostra-debate-no-programa>. Acesso em: 14 out. 2024.

O ASSÉDIO SEXUAL.” A primeira medida dessa proposta é a aprovação de uma lei que crie mecanismos para prevenir e coibir o assédio sexual contra a mulher no âmbito das instituições de Segurança Pública e nas Forças Armadas. Os autores da medida explicam que:

Não existe no Brasil uma lei geral que trate do assédio sexual. A proposta tem por finalidade criar uma lei que disponha de forma geral sobre o assédio sexual nas instituições de Segurança Pública e nas Forças Armadas, uma vez que a partir da pesquisa há dados concretos que possibilitem afirmar a necessidade da adoção de uma série de medidas no âmbito das instituições.

Eles apresentam um anteprojeto específicos para prevenir e coibir o assédio sexual contra a mulher no âmbito das instituições de Segurança Pública e das Forças Armadas contendo 28 artigos.

A campanha ainda apresenta outras medidas relevantes, tais como a formulação de campanha nacional de conscientização e combate à violência sexual nas Instituições de segurança Pública e Forças Armadas, a ampliação do tipo penal do assédio sexual, a previsão do assédio sexual como falta grave disciplinar capaz de ensejar perda de cargo.

Por fim, não obstante toda pesquisa realizada, arrisco dizer que o maior aprendizado deste trabalho, não foram os números levantados, mas constatar que os órgão da Administração Pública Federal, em geral e a Marinha do Brasil, já começaram a fazer o que deve ser feito, que é buscar construir e fomentar um ambiente institucional saudável, ético e respeitoso, com a conscientização sobre condutas abusivas e os impactos que tais condutas causam nas relações laborativas e de camaradagem tão intrínseca às Forças Armadas. Para aprimorarem esse caminhar, é importante que se promova a devida responsabilização dos agressores e a prevenção a fim de ser evitar novos casos de assédio, por meio da adoção de boas práticas e o fortalecimento, confiabilidade e a segurança dos canais de denúncia e acolhimento.

REFERÊNCIAS

ABREU, Jorge Luiz Nogueira de. **Direito administrativo militar**. 2.ed. rev., atual., ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.

AGÊNCIA BRASIL. **Alemanha aprova reforma e endurece lei sobre violência sexual**. 2016. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/internacional/noticia/2016-07/alemanha-aprova-reforma-e-endurece-lei-sobre-violencia-sexual?form=MG0AV3> Acesso em: 17 fev. 2025.

AQUINO, Mariana; FOUREAUX, Rodrigo. **Assédio sexual nas instituições de segurança pública e nas forças armadas: campanha nacional das 10 medidas contra o assédio sexual**. [s. l.]: Atividade policial, 2020. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/todas-as-noticias/13591-em-pauta-74-das-mulheres-das-instituicoes-de-seguranca-publica-e-forcas-armadas-ouvidas-em-pesquisa-ja-sofreram-assedio-sexual-mostra-debate-no-programa>. Acesso em: 14 out. 2024.

ARNO, Fernanda. **Masculinidades e relações de poder na Polícia Militar de Santa Catarina**. 2020. 202fl. Tese (Doutorado em Filosofia) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em História, Florianópolis, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/215879/PHST0682-T.pdf?sequence=1>. Acesso em: 15 abr. 2025.

BALNEÁRIO CAMBORIÚ. **Lei nº 8.112/1990**. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/sc/b/balneario-camboriu/lei-ordinaria/2006/267/2665/lei-ordinaria-n-2665-2006-dispoe-sobre-a-aplicacao-de-penalidades-a-pratica-de-assedio-moral-por-parte-de-agentes-publicos-nas-dependencias-da-administracao-direta-indireta-fundacional-e-autarquica-do-municipio-de-balneario-camboriu-e-da-outras-providencias>. Acesso em: 05 fev. 2025.

BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Relatório Gestão Correicional 2023**. Disponível em: <https://www.bcb.gov.br/content/acessoinformacao/correicao/relatorio-de-gestao-correicional-2023.pdf>. Acesso em: 13 mar. 2025.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: FAPESP, 2003.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. 2000. 273 fl. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2000.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar; BARRETO, Camila Pitanga. **Assédio sexual e os limites impostos pela tipificação penal e outras abordagens de apelo sexual no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. O Assédio Sexual no Direito do Trabalho Comparado. **Gênesis - Revista de Direito do Trabalho**, Curitiba, v. 70, p. 497, out. 1998.

BELMONTE, Alexandre Agra. O assédio à mulher nas relações de trabalho. *In*: MENDES, Denise; BACELAR, Jeferson; MENDES, Giuseppe (Coords.). **Magníficas mulheres: mulheres no sistema de justiça**. Belo Horizonte: Fórum, 2025. v. 2. p. 37-66.

BIANCHINI, Alice. A legitimação do processo de incriminação do assédio sexual. *In*: JESUS, Damásio Evangelista de; GOMES, Luiz Flávio (Coords.). **Assédio sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002. p.1-21.

BITENCOURT, Cezar Roberto. Assédio Sexual: Contribuição Jurídico-Normativa da Globalização. *In*: JESUS, Damásio Evangelista de; GOMES, Luiz Flávio (Coords.). **Assédio Sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 31.

BRASIL. Câmara Federal. **Ficha de Tramitação**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692#:~:text=Introduz%20art.de%20ass%C3%A9dio%20moral%20no%20trabalho>. Acesso em: 13 mar. 2025.

BRASIL. Advocacia-Geral da União (AGU). **Portaria Normativa nº 20/PGF/AGU**. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/servlet/INPDFViewer?jornal=515&pagina=30&data=09/09/2022&captchafield=firstAccess>. Acesso em: 20 mar. 2025.

BRASIL. Advocacia-Geral da União (AGU). **Parecer nº 1/2023/PG-ASSEDIO/SUBCONSU/PGF/AGU**. Disponível em: <https://www.gov.br/agu/pt-br/composicao/procuradoria-geral-federal-1/prevencao-e-enfrentamento-ao-assedio-sexual/parecer-00001-2023-pg-assedio-subconsu-pgf-agu.pdf> Acesso em: 20 mar. 2025.

BRASIL. Advocacia-Geral da União (AGU). **Parecer nº 0015/2023/CONSUNIAO/CGU/AGU**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/AGU/Pareceres/2023-2026/PRC-JM-03-2023.htm Acesso em: 18 mar. 2025.

BRASIL. Advocacia-Geral da União (AGU). **Programa vai prevenir e enfrentar assédio e discriminação na AGU**. Disponível em: <https://www.gov.br/agu/pt-br/comunicacao/noticias/programa-vai-prevenir-e-enfrentar-assedio-e-discriminacao-na-agu> Acesso 12 mar. 2025.

BRASIL. Advocacia-Geral da União (AGU). **Cartilha de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual no serviço público**. Disponível em: <https://www.gov.br/agu/pt-br/comunicacao/noticias/agu-lanca-cartilha-de-prevencao-e-enfrentamento-ao-assedio-sexual-no-servico-publico>. Acesso em: 26 jan. 2025.

BRASIL. Casa Civil. **Sancionada a lei que institui o Programa Emprega Mulher**. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/casacivil/ptbr/assuntos/noticias/2022/setembro/sancionada-a-lei-que-institui-o-programa-emprega-mulheres>. Acesso em: 28 ago. 2024.

BRASIL. **Código Penal**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113718.htm. Acesso em: 23 fev. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso: 04 ago. 2024.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 05 fev.2025.

BRASIL. **Estatuto dos Servidores Públicos da União - Lei nº 8.112/1990**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm?origin=instituicao. Acesso em: 25 ago. 2024.

BRASIL. Lei nº 8.112/1990, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil03/leis/18112cons.htm?origin=instituicao>. Acesso: 25 ago. 2024.

BRASIL. Lei nº 8.906/1994, de 04 de julho de 1994. **Estatuto da advocacia e da OAB e legislação complementar**. Brasília: OAB, Conselho Federal, 2024. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil03/LEIS/L8906.htm>. Acesso: 28 ago. 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.540/2023, de 03 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. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil03/ato20232026/2023/lei/114540.htm>. Acesso: 25 ago. 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.612/2023, de 03 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. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato20232026/2023/Lei/L14612.htm#art2. Acesso: 25 ago. 2024.

BRASIL. **Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001**. Altera o Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil03/leis/LEIS2001/L10224.htm>. Acesso: 15 out. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.772**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13772.htm#art2 Acesso em: 30 ago. 2024.

BRASIL. **Lei nº 11.340/2006 - Lei Maria da Penha**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm. Acesso em: 10 ago. 24.

BRASIL. **Lei nº 6.880, de 09 de dezembro de 1980**. Dispõe sobre o Estatuto dos Militares. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/CCivil03/leis/L6880.htm> . Acesso: 22 out. 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.457/2022**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm#art32. Acesso em: 28 ago. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.146/2015**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil03/leis/19029.htm>. Acesso em: 05 fev.2025.

BRASIL. Decreto nº 12.122/2024, de 30 de julho de 2024. Institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília, **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20232026/2024/decreto/d12122.htm#:~:text=DECRETOS%20N%C2%BA%2012.122%2C%20DE%2030,federal%20direta%2C%20aut%C3%A1rquica%20e%20fundacional. Acesso: 29 ago. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 1973/1996**. Promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d1973.htm. Acesso em: 30 ago. 2024.

BRASIL. **Decreto-lei nº. 2.848 de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848.htm. Acesso: 15 out. 2024.

BRASIL. **Decreto-lei, no. 88.545, de 26 de julho de 1983**. Aprova o Regulamento Disciplinar para a Marinha e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil03/atos/decretos/1983/d88545.html>. Acesso: 22 out. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 4377**. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4377.htm. Acesso em: 22 ago.2024.

BRASIL. **Decreto nº 10.088/2019**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo28. Acesso em: 22 ago. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 10.932/2019**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D10932.htm. Acesso em: 22 ago. 2024.

BRASIL. **Mensagem ao Congresso Nacional, 2025**. Brasília: Presidência da República, 2025. Disponível em: https://www.gov.br/casacivil/ptbr/assuntos/noticias/mensagem_pdf/mcn-2025-digitalv1.pdf/view. Acesso 14 mar. 2025.

BRASIL. Ministério da Gestão da Inovação em Serviços Públicos (MGI). **Portaria nº 6.719**. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mgi-n-6.719-de-13-de-setembro-de2024587538760>. Acesso em: 27 fev. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Assédio moral e sexual no trabalho**. Brasília: MTE, ASCOM, 2009.

BRASIL. Ministério Público Militar. **Cartilha Assédio**. Disponível em: <https://www.mpm.mp.br/wp-content/uploads/sites/5/2024/09/cartilha-assedio.pdf>. Acesso em: 26 jan. 2025.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Regional (MDR). **Cartilha Informativa sobre Assédio Sexual**. Disponível em: https://www.gov.br/mdr/ptbr/acessoainformacao/governanca/programaintegridade/campanhas/Cartilha_Informativa_sobre_Assedio_Sexual.pdf. Acesso em: 17 dez. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior Trabalho. **Acórdão nº RR-1406-93.2019.5.17.0001**. Min Relator: Alberto Bastos Balazeiro. Brasília: TST, 2019. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=1406&digitoTst=93&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=17&varaTst=0001&consulta=Consultar>. Acesso em: 24 ago. 2024.

BRASIL. **Trabalho-emprego**. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-eemprego/ptbr/acessoainformacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-17-anexo-ii-teleatendimento-atualizado-2023.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2024.

BRASIL. **Órgãos do Governo**. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/orgaos-do-governo>. Acesso: 13 mar. 2025.

BRASIL. Superior Tribunal Militar. **Conhecendo a prevenção e o combate ao assédio e à discriminação na JMU**. Brasília, DF: Superior Tribunal Militar, Diretoria de Documentação e Gestão do Conhecimento, 2022.

BRASIL. Ministério Público Militar. 2024. Disponível em: <https://www.mpm.mp.br/wp-content/uploads/sites/5/2024/09/cartilha-assedio.pdf>. Acesso: 26 jan. 2025.

BRASIL. **Guia Lilás - Orientações para prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal**. 2024. Disponível em: https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contr-assedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24-vfinal_cgu-guialilas2024.pdf. Acesso em: 10 mar. 2025.

BUENO, Samira *et al.* **Visível e Invisível: A Vitimização de Mulheres no Brasil**. 3. ed. 2021. Disponível em: <https://publicacoes.forumseguranca.org.br/server/api/core/bitstreams/915fa295-39fc-47b3-9134-d6929274aab0/content>. Acesso em: 24 mar. 2025.

CAMARGO, Beatriz Correa. Entendendo o assédio sexual e a importância das relações de gênero: Inputs da pesquisa empírica para o tratamento jurídico-penal da questão. **Delictae - Revista de Estudos Interdisciplinares sobre o Delito**, Belo Horizonte, v. 5, n. 9, p. 190-217, 2020. DOI: <https://doi.org/10.24861/2526-5180.v5i9.134>.

CAMARGO, Beatriz Correa; GÓES, Guilherme de T. A importunação sexual por meio do toque como hipótese de incriminação do assédio sexual – estudo acerca do crime previsto no § 184i do Código Penal alemão. **Revista Brasileira de Ciências Criminais**, [s. l.], v. 202, n. 202, p. 17-52, 2024. DOI: <https://doi.10.5281/zenodo.10719155>. Disponível em:

<https://publicacoes.ibccrim.org.br/index.php/RBCCRIM/article/view/1035>. Acesso em: 4 nov. 2024.

CAMARGO, Cristina M. de. O sequestro da feminilidade: desafios de ser mulher na Polícia Militar, em face do assédio sexual. **Brazilian Journal of Health Review**, [s. l.], v. 7, n. 3, p. e69923, 2024. DOI: <https://doi.org/10.34119/bjhrv7n3-171>. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BJHR/article/view/69923>. Acesso em: 5 nov. 2024.

CAMPINAS. **Lei nº 11.409/2002**. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/sp/c/campinas/lei-ordinaria/2002/1141/11409/lei-ordinaria-n-11409-2002-veda-o-assedio-moral-no-ambito-da-administracao-publica-municipal-direta-indireta-nas-autarquias-e-fundacoes-publicas>. Acesso em: 05 fev. 2025.

CAMPOS, Carmem H.; ELA WIECKO, Volkmer de Castilho. Manual de Direito Penal com Perspectiva de Gênero. **IusGênero América Latina**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 1, 2023.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 7 ed. Niterói: Impetus, 2012.

CNN BRASIL. **Médica da Marinha é primeira mulher negra promovida à oficial-general**. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/medica-da-marinha-e-primeira-mulher-negra-promovida-a-oficial-general>. Acesso em: 01 abr. 2025.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual**: previna-se. Brasília: CNMP, 2016. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/todas-as-noticias/13591-em-pauta-74-das-mulheres-das-instituicoes-de-seguranca-publica-e-forcas-armadas-ouvidas-em-pesquisa-ja-sofreram-assedio-sexual-mostra-debate-no-programa>. Acesso: 17 out. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoas/politica-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-moral-do-assedio-sexual-e-da-discriminacao/> Acesso: 28 jan. 2025.

DA SILVA FONSECA, Thaisa da Silva Fonsec. *et al.* Assédio Sexual no Trabalho: Uma Revisão Sistemática de Literatura. **Ciencias Psicológicas**, Montevideo, v. 12, n. 1, p. 25-34, 2018. DOI: <https://doi.org/10.22235/cp.v12i1.1592>.

DATAFOLHA. Assédio sexual entre as mulheres - PO 813942 (29 e 30/11/2017). Disponível em: <http://datafolha.folha.uol.com.br/opiniaopublica/2018/01/1949701-42-das-mulheres-ja-sofreram-assedio-sexual.shtml>. Acesso em: 30 de jan. 2025.

DE ANDRADE NUNES, Nilza Rogéria; XAVIER MOREIRA, Nádia. A farda e a intimidade: novos desafios da feminização das Forças Armadas Brasileira. **Revista de Políticas Públicas**, São Luis, v. 23, n. 1, p. 11-26, jun. 2019. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=321160569002>. Acesso em: 15 abr. 2025.

DIÁRIO DA REPÚBLICA. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/1995-34437675-220061642> Acesso em: 15 fev. 2025.

DIAS, Isabel. Violência contra as mulheres no trabalho: O caso do assédio sexual. **Sociologia, Problemas e Práticas**, Oeiras, n. 57, p. 11-23, maio 2008. Disponível em: http://scielo.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S087365292008000200002&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 14 abr. 2025.

FERNANDES, Maria da Penha Maia. **Sobrevivi posso contar**. 2. ed. Fortaleza: Armazém da Cultura, 2012.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russell Editores. 2004.

FERRAZ, Renato, **Assédio Moral no Serviço Público - Violação da Dignidade Humana**. 2014. E-book. ISBN-13: 978-8591695539.

FOUREAUX, R. A Lei 13.491/17 e a ampliação da competência da Justiça Militar. **Revista do Observatório da Justiça Militar Estadual**, [s. l.], v. 1, n. 1, p. 46-74, 2018. Disponível em: <https://observatorio.tjmmg.jus.br/seer/index.php/ROJME/article/view/20>. Acesso em: 20 abr. 2025.

FRANÇA. **Lei de Modernização Social, promulgada em 17 de janeiro de 2002, cujos artigos 168 a 180 e 224 alteram e inserem várias disposições no Código do Trabalho francês**. Disponível em: <https://library.org/article/fran%C3%A7a-legisla%C3%A7%C3%A3o-diversos-pa%C3%ADses-ass%C3%A9dio-moral-direito-trabalho.yng5k5kz?form=MG0AV3>. Acesso em: 30 jan. 2025.

FRANCE 24. 2022. Disponível em: https://www-france24com.translate.google/en/france/20221102todaymany-legaltoolsareavailablefightingsexualharassmentinfrance?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=pt&_x_tr_hl=pt&_x_tr_pto=sge. Acesso em: 13 fev. 2025.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19, abr./jun., 2001. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-75902001000200002>.

GUEDES, Marcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

GUIMARÃES, Liliana A. M; RIMOLI, Adriana. O. Mobbing (Assédio Psicológico) no Trabalho: Uma Síndrome Psicossocial Multidimensional Psicologia. **Teoria e Pesquisa**, Ponta Grossa, v. 22, maio/ago.2006. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722006000200008>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/NvGBmwKPnNFwqSPVdLcqcmj/?lang=pt>. Acesso em: 04 fev. 2025.

GOMES, Luiz Flávio; JESUS, Damasio E. de. **Assédio sexual**. São Paulo, SP: Saraiva, 2002.

HELOANI, Roberto. Assédio Moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. [versão eletrônica]. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 3, n. 1, jan.-jun. 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/raeel/a/mDFpdPcL7gR3KJvhbtyr4Zw/?format=pdf&lang=pt>. Acesso: 01 fev. 2025.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho - Redefinindo o Assédio Moral**. Trad.: Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A Violência Perversa no Cotidiano**. Trad.: Maria Helena Kühner. 4. ed. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2002.

HOUAIS UOL. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. Disponível em: https://houaiss.uol.com.br/houaission/apps/uol_www/v7-0/html/index.php#4. Acesso em: 15 jan. 2025.

INOUE, Erica Antonia Bianco de Soto Inoue. **Assédio moral na Administração Pública: Responsabilidade civil do Estado e Improbidade Administrativa**. 2020. 142 fl. Dissertação (Mestrado em Direito) - Fundação de Ensino “Eurípedes Soares da Rocha” – FEESR; Centro Universitário Eurípedes de Marília – UNIVEM, Marília-SP, 2020.

JESUS, Damásio Evangelista de; GOMES, Luiz Flávio (Coords.). **Assédio sexual**. São Paulo: Saraiva, 2002.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional**. 25. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

LORENZ, Konrad. **Os fundamentos da Etologia**. São Paulo: Editora Unesp, 2004.

MÁ conduta sexual na academia informando uma ética de cuidado na universidade.

Londres: Routledge, 2023. Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/368860052_The_walls_spoke_when_no_one_else_would_Autoethnographic_notes_on_sexual-power_gatekeeping_within_avant-garde_academia. Acesso em: 17 fev. 2025.

MACHADO, Isadora Vier; GROSSI, Miriam Pillar. **Historicidade das violências psicológicas no Brasil e judicialização a partir da Lei. 11.340/06 (Lei Maria da Penha)**. Disponível em: <https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/view/292/617>. Acesso em: 25 nov. 2024.

MARINHA DO BRASIL. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral da Empresa Gerencial de Projetos Navais – EMGEPRON**. Disponível em:

https://www.marinha.mil.br/emgepron/sites/www.marinha.mil.br/emgepron/files/repositorio/cartilha_prevencao_assedio_moral.pdf. Acesso em: 02 set. 2024.

MARINHA DO BRASIL. **Prevenção e atendimento dos casos de conduta atentatória contra a pessoa**. 18 abr. 2023. Rio de Janeiro: Diretoria-Geral do Pessoal da Marinha, 18 abr. 2023.

MARINHA DO BRASIL. **EMA-138 - Normas para o Serviço de Informação ao Cidadão no Âmbito da Marinha Do Brasil (Sic-Mb)**. Brasília-DF: MB, 2017.

MARINHA DO BRASIL. **DGPM-319 - Normas para a Conduta Ético-Militar e Atividades Sociais no Âmbito Militar..** Brasília-DF: MB, 2017.

MARZAGÃO JÚNIOR, Laerte Idalino. **O assédio sexual e seu tratamento no direito penal**. 2005. 160fl. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005.

MEDRADO, Gézio Duarte. O assédio sexual no ambiente do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, n. 19, p. 63-72, 2017.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 42. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2016.

MELO, Matheus Santos. **O assédio moral nas relações militares**: uma análise à luz dos princípios da hierarquia e disciplina. 2. ed. Belo Horizonte: Dialética, 2020.

MELO, Raul Henrique Beserra; MELO, Ruana Bezerra; ISAÍAS, Stéfani Linhares. **A evolução histórica do assédio moral nas relações de trabalho no Brasil e no mundo**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/57476/a-evolucao-historica-do-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho-no-brasil-e-no-mundo#googlevignette>. Acesso: 30 jan. 2025.

MIADA, Y. Sandra. **Assédio Sexual**: Tratamento correccional do assédio sexual no âmbito do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SISCOR). 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/corregedorias/pt-br/servicos/conhecimentos-correcionais/correicao-em-temas/estudos/AssedioMoraleSexual/assedio-sexual> Acesso em: 18 mar. 2025.

MILHOMEM, Flávio Augusto; RIBEIRO FILHO, Nísio E. Tostes. **A reforma do Código Penal Militar promovida pela Lei nº 13.491/2017**.

MILHOMEM, F. A.; RIBEIRO FILHO, N. E. T. A reforma do Código Penal Militar promovida pela Lei nº 13.491/2017 e seus reflexos na Justiça Militar. **Revista do Observatório da Justiça Militar Estadual**, [S. l.], v. 1, n. 1, p. 43-45, 2018. Disponível em: <https://observatorio.tjmmg.jus.br/seer/index.php/ROJME/article/view/19>. Acesso em: 25 maio 2025.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. (Org.). **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. 11. ed. rev. atual. Petrópolis: Vozes, 1993.

MORAES, Guilherme Peña de. **Curso de direito constitucional**. 10. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2018.

MORAES, Maria Celina Bodin de; **Danos à pessoa humana**: uma Leitura Civil-constitucional dos Danos Morais. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

NEVES, Cícero Robson Coimbra. **A Lei nº 13.491/17 e os reflexos na aplicação da parte geral do Código Penal Militar e nas penas**. Disponível em: <https://www.observatoriodajusticamilitar.info/singlepost/2018/09/26/ALei%C2%BA1349117-e-os-reflexos-na-aplica%C3%A7%C3%A3o-da-parte-geral-doC%C3%B3digoPenalMilitar-e-nas-penas>. Acesso em: 18 abr. 2025.

NUCCI, Guilherme de Souza. **Crimes Contra a Dignidade Sexual**: de acordo com a Lei 12.015/2009. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

OLIVEIRA, Ana. **Assédio - Aproximações sociojurídicas à sexualidade**. Lisboa: Imprensa de História Contemporânea. 2022.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. **Assédio moral no trabalho**: caracterização e consequências. São Paulo: LTr., 2013.

ONU MULHERES. **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW)**. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw1.pdf. Acesso em: 28 jan.2024.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Assédio Sexual: questões conceituais. **Revista do CEPEJ**, [s. l.], n. 10, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/CEPEJ/article/view/37530>. Acesso em: 11 fev. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Disponível em: <https://www.ilo.org/regions-and-countries/americas/brazil/conheca-oit>. Acesso em: 22 ago.2024.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O assédio sexual na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2001.

PEREZ, Caroline Criado. **Mulheres invisíveis**: o viés dos dados em um mundo projetado para homens. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2022.

PERNAMBUCO. Tribunal Regional do Trabalho - 6ª Região – Pernambuco. **Cartilha sobre as diversas formas de assédio Pernambuco**: TRT 6ª Região, 2023. Disponível em: <https://www.trt6.jus.br/portal/noticias/2023/06/06/trt-6-lanca-cartilha-sobre-diversas-formas-de-assedio>. Acesso em: 20 jun. 2024.

PRADO, Luiz Regis. Considerações sobre o novo delito de assédio sexual. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, Ano 91, v. 795, p. 425, 2002.

REGO, E. J. do *et al.* Assédio moral e sexual no ambiente do trabalho: aspectos jurídicos e prevenção. **Caderno Pedagógico**, [s. l.], v. 22, n. 1, p. e13353, 2025. DOI: <http://www.doi.10.54033/cadpedv22n1150>. Disponível em: <https://www.ojs.studiespublicacoes.com.br/ojs/index.php/cadped/article/view/13353>. Acesso em: 14 abr. 2025.

RIO DE JANEIRO. **Lei nº 3.921/2002**. Disponível em: <http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/CONTLEI.NSF/e9589b9aabd9cac8032564fe0065abb4/3dcfce02b06be53903256c2800537184?OpenDocument>. Acesso em: 5 fev. 2025.

ROTH, Ronaldo João. Lei 13.491: os crimes militares por extensão e o princípio da especialidade. **Revista do Ministério Público Militar**, Brasília-DF, v. 45, n. 29, p. 143-174, 2020. Disponível em: <https://revista.mpm.mp.br/rmpm/article/view/186>. Acesso em: 17 out. 2024.

SÁ, Edvaldo Batista de; SANTOS; Yuri Luciano; SILVA, Tatiana Dias. Edição Censo Demográfico 2022. Ministério da Igualdade Racial. **Informe MIR - Monitoramento e Avaliação**, Brasília-DF, n. 3, fev. 2024.

SADDY, André. **Curso de direito administrativo brasileiro**. 3 ed. rev., ampl. e atual. Rio de Janeiro: CEEJ, 2024a. v.1.

SADDY, André. **Curso de direito administrativo brasileiro**. 3.ed. Rio de Janeiro: CEEJ, 2024b. v. 2.

SADDY, André. **Curso de direito administrativo brasileiro**. 3. ed. Rio de Janeiro: CEEJ, 2024c. v. 3.

SANTOS, Luciany Michelli Pereira. Dano à integridade psíquica e moral decorrente de assédio moral e violência perversa nas relações cotidianas. **Revista de Ciências Jurídicas**, Maringá, v. 2, n.1, 2004.

SANTOS FILHO, Pedro Gomes. A origem da Rosa das Virtudes. **Revista de Villegagnon**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 16/17, p. 17-26, 20 jul. 2023. Disponível em: <https://portaldeperiodicos.marinha.mil.br/index.php/villegagnon/article/view/4212/4162>. Acesso em: 15 abr. 2025.

SÃO PAULO. **Assédio na caserna**: dizer não, não é insubordinação/Projeto Proteção Jurídica da Mulher Militar da 1ª Procuradoria de Justiça Militar em São Paulo. São Paulo: Movimento, 2024.

SÃOPAULO. **Estatuto dos Servidores Estaduais do Estado de São Paulo**. 1968. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1968/lei-1026128.10.1968.html>. Acesso em: 03 abr. 2025.

SÃO PAULO. **Lei nº 8.989 de 29 de outubro de 1979 - Dispõe sobre o estatuto dos funcionários públicos do município de São Paulo, e dá providências correlata**. 1979. Disponível em: <http://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/lei-8989-de-29-de-outubro-de-1979/consolidado>. Acesso em: 03 abr. 2025.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais**. 4. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

SARMENTO, Daniel. **Dignidade da pessoa humana**: conteúdo, trajetórias e metodologia. Belo Horizonte: Fórum, 2016.

SENGIK, Kenza Borges. **Assédio Moral na família**: a tutela jurisdicional da personalidade e acesso à justiça. Birigui- SP: Boreal Editora, 2014.

SEGATO, Rita. Refundar o feminismo para refundar a política. In: SEGATO, Rita. **Cenas de um pensamento incômodo**: gênero, cárcere e cultura em uma visada decolonial. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2022. p. 91-99.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: EJ, 2005.

SOBOLL, Lis Andrea. **Assédio moral-organizacional**: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Ed. Casa do Psicólogo, 2008.

SOTTOMAYOR, Maria Clara. A convenção de Istambul e o novo paradigma da violência de gênero. **Ex aequo**, Lisboa, n. 31, p. 105-121, jun. 2015. Disponível em:

[http://scielo.pt/scielo.php?](http://scielo.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S087455602015000100009&lng=pt&nrm=iso)

[script=sci_arttext&pid=S087455602015000100009&lng=pt&nrm=iso](http://scielo.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S087455602015000100009&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 14 abr. 2025.

SOUZA, Hellen Luana de; BARIONE AYROSA, João Pedro. O que existe além da palavra da vítima? A jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça sobre a prova em crimes sexuais.

LRevista Brasileira de Direito Processual Penal, [s. l.], v. 9, n. 3, 2023. DOI:

<https://doi.org/10.22197/rbdpp.v9i3.852>. Disponível em:

<https://revista.ibraspp.com.br/RBDPP/article/view/852>. Acesso em: 4 nov. 2024.

SOUZA, Terezinha Martins dos Santos; DUCATTI, Ivan. A gênese do assédio: uma análise histórico-social. **Revista em Pauta: teoria social e realidade contemporânea**, [s. l.], v. 11, n. 32, 2014. DOI: <https://doi.org/10.12957/rep.2013.10160>. Disponível em:

<https://www.epublicacoes.uerj.br/revistaempauta/article/view/10160>. Acesso em: 23 dez. 2024.

TOVANI, Carolina Barbosa; SILVA, Marcelo Rodrigues da. **Assédio sexual no ambiente de trabalho**. 2019. Disponível em: <http://www.scielo.br>. Acesso: 14 abr. 2025.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (USP). **Teses**. Disponível em:

<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2139/tde-15082022-102223/publico/8593549MIC.pdf>. Acesso em: 13 fev. 2025.

WIKIPEDIA. **Peter-Paul Heinemann**. Disponível em: https://sv.wikipedia.org/wiki/Peter-Paul_Heinemann. Acesso em: 19 ago. 2024.

WIKIPEDIA. **Heinz Leymann**. Disponível em:

https://en.wikipedia.org/wiki/Heinz_Leymann. Acesso em: 19 ago. 2024.