

# VIOÊNCIA DE GÊNERO NA UNIVERSIDADE: CONSIDERAÇÕES SOBRE ASSÉDIO MORAL

---

Luci Mara Bertoni<sup>1</sup>

Silvia Regina Marques Jardim<sup>2</sup>

Luciana Santos Silva<sup>3</sup>

**Resumo:** Este ensaio tem como intuito trazer à tona algumas reflexões sobre o assédio moral que perpassa as relações de trabalho na universidade. Com o enfoque na violência de gênero, propomos uma discussão acerca das mais sutis ou desveladas atitudes de constrangimentos que são enfrentadas cotidianamente por mulheres docentes ou do corpo administrativo da universidade. Com este objetivo, traçamos alguns apontamentos sobre a violência de gênero e assédio moral, contemplando aspectos jurídicos deste último. Esperamos suscitar algumas discussões sobre a temática bem como chamar à atenção para mudanças de comportamentos necessárias para uma convivência permeada pela justiça e equidade entre mulheres e homens.

**Palavras-chave:** Assédio; Gênero; Trabalho; Violência; Universidade.

**Abstract:** This essay aims to bring to light some reflections on the moral harassment that permeates working relationships at the university. Focusing on gender violence, we propose a discussion about the most subtle or unveiled attitudes of embarrassment that are faced daily by women faculty or university staff. With this objective, we make some notes on gender violence and moral harassment, contemplating legal aspects of the latter. We hope to raise some discussions on the subject as well as draw attention to changes in behavior necessary for a coexistence permeated by justice and equity between women and men.

**Keywords:** Gender; Harassment; University; Violence; Work.



Este trabalho está licenciado com uma Licença Creative Commons - Atribuição - NãoComercial 4.0 Internacional.

---

1 Doutora em Educação Escolar - Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho; Professora - Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia; E-mail: profaluci@uesb.edu.br; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3100-1351>.

2 Doutora em Educação - Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho; Docente - Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia; E-mail: [silvia.regina@uesb.edu.br](mailto:silvia.regina@uesb.edu.br); ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7454-9077>.

3 Doutora em Ciências Sociais - PUC-SP; Professora - Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia; E-mail: [luciana.silva@uesb.edu.br](mailto:luciana.silva@uesb.edu.br); ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3994-8873>.

## Introdução

As temáticas do assédio moral e da violência de gênero parecem ser novidade em nossa sociedade. Porém, apenas começaram a ser nomeadas e reconhecidas em nossos tempos, mas sempre estiveram presentes nas relações sociais.

A partir do momento em que foram instituídas as relações hierárquicas entre os gêneros, presenciamos atitudes de mando e submissão, privilegiando-se um gênero a outro. Assim, os reflexos do patriarcado, presentes na sociedade como um todo, podem ser observados nas relações dentro das universidades.

No senso comum, a universidade é considerada local primordial de produção e socialização do conhecimento nas suas mais diversas áreas de atuação e pesquisa. Com os avanços conquistados a partir dos diversos movimentos feministas que atravessam a história, é possível considerar, em um primeiro olhar, a universidade como um espaço livre para os sujeitos e suas diferenças nela adentrarem e exercerem atividades acadêmicas, administrativas e de docência. A defesa da igualdade de gênero legitimada na Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), por exemplo, leva-nos a supor que os espaços estão à disposição das pessoas, independentemente da diferença sexual. Um espaço em que mulheres e homens, em conjunto, trabalhariam em função de uma sociedade mais livre, democrática e humana.

Entretanto, nas relações estabelecidas dentro universidade é possível verificar que, em seu cotidiano, mesmo as pessoas consideradas detentoras do saber científico sofrem ou são causadoras de constrangimentos e violências no exercício de seu poder ou pseudopoder. São estes temas que nos movem a escrever por contemplarmos estas ações em nossos lugares de atuação que vêm sendo execrados por uma política educacional massacrante e, ainda que sejamos contrários e contrárias a toda forma de violência, corroboramos com suas nuances no cotidiano de nosso fazer laboral.

### 1 Caracterização do assédio moral no campo jurídico

Para Bourdieu (2006), Engelmann (2006) e Sohngen (2007), o campo jurídico é formado pela legislação, pela atividade da prática jurídica e pela interpretação legal feita por estudos especializados. No sistema jurídico brasileiro, caracterizado pelo positivismo e pela tradição do *civil law*, a legislação tem posição de centralidade na dinâmica desse campo diferente do modelo conhecido por *cammon law* em que a base do Direito são as decisões judiciais. No Brasil as normas são estruturadas tendo por lastro a Constituição Federal

de 1988 (BRASIL, 1988), alcunhada de Constituição Cidadã visto que foi promulgada após nefasto período de ditadura civil/militar. A Carta Magna tem natureza programática, ou seja, serve como inspiração temática para as leis a partir do modelo de estado democrático e pluralista como também goza de hierarquia suprema sobre os demais atos normativos que não podem entrar em colisão com as normas constitucionais.

No modelo brasileiro, embora a norma exerça papel central na regulação do campo jurídico, a própria Carta Magna de 1988 traz relativização desse protagonismo abrindo-se à influência das decisões judiciais, por exemplo. A atividade da prática jurídica consubstanciada pelas decisões do Poder Judiciário gera a jurisprudência que, segundo Diniz (2018, p. 55), “pode ser entendida como um conjunto de decisões uniformes e constante dos Tribunais, proferida para solução judicial de conflitos, envolvendo casos semelhantes”. Assim, a jurisprudência é tida como uma fonte do Direito exercendo relevante papel no sistema jurídico e flexibilizando o modelo positivista.

Os estudos especializados também são considerados fontes do Direito e no jargão jurídico é chamado de doutrina, conforme Secco (1998, p. 78), “consiste em uma forma expositiva e esclarecedora do Direito feita pelo jurista, a quem cabe o estudo aprofundado da ciência. A Doutrina é, conseqüentemente, o Direito resultante de estudos voltados para sua sistematização, esclarecimento, adequação e até mesmo inovação”. Bourdieu (2007) justifica a inclusão da doutrina na definição e composição do campo jurídico afirmando que as obras e estudos jurídicos oferecem a lógica interna da prática na medida em que servem de baliza para esta.

A partir dessa perspectiva de campo jurídico que analisaremos a inserção do assédio no mesmo. O assédio reflete assimetria no exercício de poder na medida em que tal conduta visa subjugar o sujeito assediado. Na contramão dessa nefasta conduta a Constituição Federal, em sentido programático, indica (art.1, inciso III) que a República Federativa do Brasil se constituiu em Estado Democrático de Direito tendo como um dos seus fundamentos a dignidade da pessoa humana. Segundo o dicionário Aurélio (2018, p. 220) assediar significa “perseguir com insistência, importunar, molestar com perguntas ou pretensões insistentes”. À medida que o assédio é violador da dignidade humana à medida que cerceiam direitos fundamentais tais como a liberdade em sentido amplo, ou seja, para além da liberdade de locomoção e a intimidade o campo jurídico passa a ser um potencial meio de intervenção como mediador de conflitos sociais e intersubjetivos nessa seara.

Inobstante o assédio ocorra em diversas vertentes, o campo jurídico tem atuado, sobretudo em dois aspectos: assédio sexual e assédio moral no trabalho. Quanto ao assédio sexual, as três vertentes do campo jurídico têm se manifestado. No plano legislativo o art. 216-A<sup>4</sup> do código penal criminaliza essa conduta como sendo violadora da dignidade sexual, ensejando produção de doutrina e jurisprudência a partir do texto normatizado.

Já o assédio moral não possui regramento legislativo específico. Seus contornos jurídicos são traçados pela doutrina e jurisprudência. Uma característica da abordagem do tema no campo do Direito é sua problematização vem sendo delimitada ao campo do trabalho. Não há uma construção geral sobre assédio moral, a temática vem sendo consolidada a partir do recorte “assédio moral no ambiente trabalho” abrangendo o labor do empregado, regido pela Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, como também os servidores públicos os quais seguem o regime estatutário vinculado ao Direito Administrativo. Destarte, enquanto o assédio moral tem o debate centrado no Direito Penal a partir de disposição legal que se encarregou de trazer uma definição; o assédio moral vem se consolidando a partir da doutrina e jurisprudência do Direito Trabalhista e Administrativo com foco na reparação por dano moral.

Embora tratados por diferentes ramos do Direito e com consequências legais diversas, tanto o assédio moral como o sexual dão centralidade à conduta praticada e sofrida nas relações de trabalho ou no âmbito da atividade laborativa no serviço público, ou seja, o foco é o labor junto a uma empresa privada ou ao Estado. Neste sentido o crime de assédio sexual exige que o autor do crime seja superior hierárquico ou tenha ascendência em razão de cargo ou função – o que é entendido como relação no âmbito da administração pública – ou que tenha ascendência em razão de emprego que é a relação trabalhista atrelada à CLT.

Essa construção dos contornos do assédio, tanto o sexual como o moral, partindo da relação trabalhista ou da atividade no serviço público coloca como foco as condutas que são praticadas na esfera do labor invisibilizando, por consequência, o assédio quando praticado fora dessas relações a exemplo das situações em envolvem docente e discente. Na seara do assédio sexual há forte discussão se existe o crime quando o mesmo é praticado por professor ou professora em face de aluno ou aluna. O centro dessa celeuma é o conceito legal insculpido no art. 216-A ao trazer como condição de

---

4 Assédio sexual

Art. 216-A: Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

existência do crime a hierarquia ou a ascendência o que é fácil encaixar para relações entre colegas de atividade profissional, seja na empresa privada ou na administração pública. Contudo, para as demais situações não há clareza com posições no sentido de que não pode haver crime de assédio sexual<sup>5</sup> quando a conduta é praticada por docente em face de discente.

No tocante ao assédio moral não há definição legal embora, como já acentuamos, sua construção no campo jurídico nacional vem se atrelando às ocorrências ao ambiente laborativo. No que se refere ao ambiente acadêmico, tanto em instituições públicas como privadas, existe pouca produção do campo jurídico nacional sobre o assédio moral envolvendo discentes, o que pode invisibilizar as ocorrências pela negativa de problematização e discussão pública sobre o assunto. Segundo Cairo Junior (2013, p. 06):

Identifica-se como assédio moral o comportamento por meio do qual o empregador ou seus prepostos escolhe um ou alguns empregados e inicia um processo deliberado de perseguição insistente, composto por atos repetitivos e prolongados, com o objetivo de humilhá-los, constrangê-los, inferiorizá-los e isolá-los dos demais colegas de trabalho, provocando danos à sua saúde psicofisiológica e à sua dignidade.

Por outro viés, parte da jurisprudência e doutrina está trazendo contornos ao assédio moral muito mais abrangentes, deixando de restringir sua ocorrência às atividades laborais. O não engessamento do conceito em um dispositivo legal favorece o debate mais amplo do tema uma vez que vozes diversas podem contribuir com a temática sem as amarras do texto legal. Neste sentido Pamplona Filho, Lago Junior e Sarno (2016, p. 32) afirmam que:

O assédio moral pode ser conceituado como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social.

Este nosso conceito busca um sentido de generalidade, pois o assédio moral não é um “privilégio” da relação de emprego, podendo ser praticado em qualquer ambiente onde haja uma coletividade, como, por exemplo, em escolas, comunidades eclesásticas, corporações militares, entre outros.

Ainda os que tratam do assédio moral no ambiente laborativo trazem uma acepção muito mais ampla do que o texto legal que trata do assédio sexual.

---

5 Importante registrar que, em setembro de 2019, a Sexta Turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ), por maioria, entendeu que o crime de assédio sexual – definido no artigo 216-A do Código Penal (CP) e geralmente associado à superioridade hierárquica em relações de emprego – pode ser caracterizado no caso de constrangimento cometido por professores contra alunos. Embora seja relevante esse julgado, reconhecendo a existência do crime de assédio sexual para além do âmbito da atividade laborativa, a decisão não vincula as demais instâncias persistindo a polêmica e insegurança quanto ao tema.

Enquanto este exige que o assediador seja superior hierárquico da vítima ou tenha ascendência em relação à mesma; para configuração do assédio moral afasta-se esse requisito reconhecendo a possibilidade de assédio entre pessoas que gozam do mesmo *status* funcional como também de subordinado contra superior dando maior abrangência ao instituto. Tal interpretação favorece o reconhecimento no ambiente acadêmico da possibilidade de assédio moral praticado ou sofrido por docentes, discentes ou corpo administrativo.

A prática do assédio pode ensejar repercussão em mais de um ramo do Direito. O assédio sexual além de crime pode repercutir em ação civil de dano moral e material. Além disso, se praticado no ambiente de trabalho pode gerar demissão por justa causa e no âmbito da administração pública a instauração de procedimento administrativo para apuração da responsabilidade nos termos do estatuto que rege a carreira pública. O assédio moral gera as mesmas consequências com a ressalva de que só haverá incidência do Direito Penal se a prática também configurar algum crime definido no código penal a exemplo de injúria uma vez que não existe a infração de assédio moral. Nas duas formas de assédio, o empregador e o ente público podem ser acionados a arcar com os danos morais e materiais quando a conduta for praticada por empregado ou servidor público no exercício ou em razão de suas atividades. Entendemos que o assédio está configurado como violência que, em boa parte dos casos, implica em questões de gênero.

## **2 Violência de gênero e assédio moral: implicações e desafios**

Aproximando-se das relações nos setores privados, partimos do pressuposto de que a universidade pública é o reflexo da sua sociedade e nela, enquanto ambiente de trabalho, são visíveis a disputa do poder e a competitividade entre determinados grupos que são coniventes com abusos de poder. Carreira e *status* por ocupar determinados cargos administrativos tornam-se espaços de privilégio, e a universidade que deveria ser lugar de autonomia e pluralidade das ideias e respeito ao outro, transforma-se em num ambiente hostil e segregado por grupos que estão em constante disputa. Neste modo de enxergar a universidade como um reflexo das relações sociais, entendemos que as desigualdades de gênero tomam lugar e isso pode ser traduzido na manifestação de diversas práticas de violência (explícitas ou sutis) que demarcam territórios que não deveriam existir. Como consideramos anteriormente, o *status* que cargos administrativos oferecem, por vezes, tornam-se espaços privilegiados para o controle e vigilância dos corpos. No que diz respeito a gênero, não é à toa que em um país com fortes características patriarcais, a violência continua sendo um tema emergente.

Práticas de exclusão, rivalidades, agressões de ordem moral, física e sexual são alguns tipos de violências que perpassam o espaço da universidade e provocam prejuízos físicos e emocionais, ferindo os direitos humanos e acentuando desigualdades.

Ao constatarmos que as mulheres ocupam profissões em espaços diversos, devemos considerar que isso foi uma das conquistas das lutas dos movimentos de mulheres que sempre colocaram como uma de suas bandeiras o direito à educação e à emancipação financeira. Porém, mesmo no tão sonhado século XXI, ocupar cargos não significa a inexistência de sexismo. Os preconceitos continuam no imaginário social e algumas profissões ocupadas por mulheres trazem discursos ligados ao “servir sexualmente o patrão”, como é o exemplo clássico da secretária; ou, o fato de a mulher assumir cargos de liderança estar ligado a situações do tipo “o que ela fez para chegar aí”. Preconceitos que se agravam quando a mulher é negra. Outros exemplos da discriminação de gênero no trabalho é o fato de falhas serem vistas como resultado do fato de “ser mulher” assim como acidentes de trânsito envolvendo mulheres serem justificados com a frase “mulher no trânsito, perigo constante”. Interessante observarmos que, no diz respeito à divisão sexual do trabalho, os inúmeros obstáculos que as mulheres enfrentam para ascenderem nas profissões consideradas masculinas enquanto os homens desfrutam de maiores possibilidades de promoção em carreiras consideradas femininas. Apenas para citar um exemplo na universidade, o cargo de reitora ainda é uma raridade, como podemos observar nas pesquisas de Silva e Bertoni (2019).

A categoria de análise gênero mostra que as desigualdades são produzidas historicamente cujo objetivo é a subjugação e aniquilamento das diferenças. O gênero – sexo social – define os lugares que cabem aos indivíduos de acordo com a diferença biológica (sexo) e tem respaldo nos processos educativos, disciplinares e hierárquicos que se iniciam na família e se estendem por todas as instâncias sociais, como a escola e a mídia que se encarregam de produzir e legitimar ideologias sobre os papéis sexuais comuns aos homens e às mulheres. Aos primeiros, posições de liderança, racionalidade e sucesso profissional; às mulheres cabem os papéis de servir, cuidar e obedecer. Esses discursos são pulverizados no todo social, produzindo verdades e legitimando discriminações. Ao romper as normas, os indivíduos sofrem punições diversas.

Gênero traz consigo outros marcadores sociais, como a raça, a classe social, a idade e a origem geográfica que são diferenças que não podem ser desconsideradas quando nos remetemos à na problemática violência de gênero, assédio e universidade.

Compreender, conceituar e tornar visível a violência de gênero, especialmente contra a mulher, é das reivindicações dos movimentos feministas e tem chamado a atenção de estudiosas como Bandeira (2011), Marabezzi (2010) e Saffioti (2015) que a entendem como forma de manutenção da estrutura patriarcal e de legitimar o sistema hierárquico entre mulheres e homens.

Para Saffioti (2015), os principais tipos de violência são: violência física, violência sexual, violência moral e violência emocional. A autora afirma que há duas manifestações da violência: abstrata, na qual se encaixariam as violências moral e emocional; e a concreta que seriam as violências física e sexual. A autora atenta, também, para o caráter oculto de muitas formas de violência que estão presentes em diversos espaços: mercado de trabalho, instituições escolares, ambientes hospitalares, entre outros.

No ambiente do trabalho, práticas de violência podem ser de ordem física, sexual e psicológica e prejudicam a qualidade de vida. Coube às mulheres denunciar e buscar enfrentamentos a essa realidade, como, por exemplo, reivindicações de políticas públicas, formas de prevenção e busca por respaldo jurídico.

Bandeira (2014) lembra a multiplicidade de valores semânticos atribuídos à violência contra a mulher devido ao fato de ela ocorrer por diferentes formas tanto em espaços privados como em públicos. Para ela, a violência de gênero pode ser entendida como ações violentas

[...] produzidas em contextos e espaços relacionais e, portanto, interpessoais, que têm cenários sociais e históricos não uniformes. A centralidade das ações violentas incide sobre a mulher, quer sejam estas violências físicas, sexuais, psicológicas, patrimoniais ou morais, tanto no âmbito privado-familiar como nos espaços de trabalho e públicos. Não se trata de adotar uma perspectiva ou um olhar vitimizador em relação à mulher, o que já recebeu críticas importantes, mas destacar que a expressiva concentração deste tipo de violência ocorre historicamente sobre os corpos femininos e que as relações violentas existem porque as relações assimétricas de poder permeiam a vida rotineira das pessoas. (BANDEIRA, 2014, p.2-3).

Quando nos dedicamos a estudar as relações sociais de gênero, a violência psicológica surge como uma das questões emergentes por seu caráter oculto e persistente, trazendo como uma das facetas da violência psicológica, o assédio sexual e o moral, este último é o foco do presente texto.

A universidade pública, embora tenha características diferentes de organizações privadas, não está isenta das práticas de assédio moral que podem envolver agressões verbais, recusa em cooperação, intimidação, constrangimento, pressões excessivas, autoritarismo.

Segundo Silva *et al* (2019, p. 2), a temática sobre assédio moral no trabalho tem sido propagada, no final do século XX, internacionalmente nas pesquisas de Hirigoyen e Leymann e no Brasil tem repercussão a partir dos estudos de Margarida Barreto. De acordo com as autoras, assédio moral é uma prática de violência predominantemente psicológica tão antiga quanto o início das relações de trabalho e pode ser entendida como

[... ] um fenômeno que se estabelece a partir de atos de agressividade e humilhação ocorridos de forma processual e repetitiva, direcionada a uma ou mais pessoas, visando isolá-la e prejudicá-la em seu contexto de trabalho de forma intencional, podendo acontecer de forma horizontal (entre pares de mesmo nível hierárquico), vertical descendente (de nível hierárquico superior para outro inferior) ou ascendente (de nível hierárquico inferior para outro superior) (Silva *et al* (2019, p. 2).

É uma violência que pode acontecer de diferentes maneiras; é silenciosa, sutil e repetitiva, que agride e fere a saúde do indivíduo ou de um grupo. De acordo com Barbosa e Bender (2019), as características que compõem o assédio moral podem causar, dentre os inúmeros danos, o suicídio. Estudar formas de assédio moral, sob o viés da categoria de análise gênero, permite compreender que, embora seja uma violência cometida contra mulheres e homens, o fato de a vítima ser do sexo feminino pode determinar a prática ou sua intensidade. Existe um marcador, que é o sexual, o que torna a relação desigual. Muitas vezes, o assédio moral pode levar ao abuso sexual.

Corrêa e Carreri (2007, p. 23), tomando por base, dados de literatura específica ao assunto, confirmam que “as mulheres têm liderado as estatísticas de assédio moral”. Para os autores, o assédio surge como um ato imperceptível, uma “brincadeira”, mas na medida em que esses tons de brincadeira passam a ser corriqueiros, a vítima do assédio passa a sentir-se inferiorizada, humilhada e exposta; existe um sentimento de fobia ao ver o agressor e, este, por sua vez, ao ser questionado sobre seu comportamento, usa argumentos como: brincadeira inofensiva, a vítima “está louca” ou é uma pessoa difícil de se relacionar, ridicularizando e desqualificando a vítima. A partir desse momento, o agressor legitima o assédio perante o grupo que passa a agir diferente com a vítima. Esse processo vai se agravando e naturalizando conforme intensificam-se as práticas de assédio. “Essa fase de hostilidade

declarada pode levar a uma destruição psíquica ou até mesmo ao suicídio” (CORRÊA; CARRERI, 2007, p. 23). Eis, diríamos, o principal desafio em denunciar e ver punidas práticas de assédio contra a mulher, pois elas ficam ocultas. Essa ocultação dessa violência também está presente nas práticas de violência doméstica e sexual, e envolve sentimentos como angústia e culpa, naturalizando violências que ainda são justificadas como sendo um “destino” para quem nasce mulher – ideologia que tem suas origens no patriarcado. Entendemos, assim, a sutileza e, ao mesmo tempo, a perversidade dessa violência que segue naturalizada nas suas diversas manifestações e espaços.

Para Freitas (2001, p. 11), o assédio no meio de trabalho nasce insignificante e vai crescendo à medida que se intensificam as humilhações que passam a ser constantes e a vítima não denuncia, tentando ignorar ou não dar importância às atitudes do agressor que vão se tornando cada vez mais intensas deixando-a acuada, com baixa autoestima. Isso acontece devido ao fato de aquele que ocupa a posição superior inverter os papéis, acusando a vítima de erros, falhas, esquecimentos em um processo constante de desqualificação da pessoa e do seu desempenho nas suas funções. Ao agir assim, o agressor toma para si a justificativa de suas atitudes, pois a vítima é uma pessoa que não tem competência para ocupar seu cargo e merece o desprezo. Quando a vítima não aceita ser subjugada, o agressor intensifica os ataques, pois agora ela é o seu principal alvo. Após inúmeras pressões, a vítima acaba se tornando “aquilo que se diz dela e faz o que dela se espera. É evidente que uma pessoa assediada não pode produzir o seu melhor; ela é desatenta, ineficaz e sensível às críticas” (FREITAS, 2001, p. 11). Outro agravante dessa situação é o silêncio ou o endossamento do grupo composto por colegas (mulheres ou não) que, mesmo presenciando as práticas hostis, optam em não se posicionar seja por “covardia, egoísmo ou medo”.

Reforçamos que uma das formas sutis de violência contra a mulher é considerá-la um ser voltado à natureza e instintos (desprovida de razão) o que dá origem a uma série de estereótipos. Exemplo clássico é o da mulher histérica. Na sociedade em que a masculinidade hegemônica predomina, o silêncio imposto à mulher é ainda uma prática comum, pois seu direito à voz e de expor seus pensamentos tem um limite que ocorre, por exemplo, quando a mulher é interrompida no seu discurso pela voz masculina que toma a palavra para si, pois o poder de falar e se impor pela palavra é masculino, branco, heterossexual. Outra situação é a apropriação, pelo homem, das ideias de suas colegas mulheres, deixando-as no anonimato, pois pensar ou fazer ciência são ações masculinas. Essa forma de pensar, embora muito comum na sociedade, tem sido desconstruída pelos diversos movimentos de mulheres ao colocar em pauta o conceito de gênero, desmitificando preconceitos construídos em torno da diferença biológica. Entretanto, é um

processo de luta diário e exige formas diferentes de enfrentamento individual e coletivo. No caso do assédio moral, a identificação da situação, a quebra do silêncio e a busca de ajuda psicológica jurídica tem sido um dos caminhos. Reforçamos que o silêncio é o grande desafio, uma vez que ele assume várias perspectivas: desde o fato de a vítima se sentir desacreditada até o fato de o grupo com o qual trabalha não desejar se comprometer com a denúncia ou o enfrentamento do assédio. A universidade pública, que busca se constituir a partir de princípios éticos e de justiça social, tem papel fundamental na criação de mecanismos para a prevenção do assédio moral contribuindo para a promoção de relações interpessoais mais humanas, colaborativas e saudáveis. Ancorada por tais valores, a universidade contribuiria para o fortalecimento do equilíbrio social como um todo.

### **3 Conclusões inconclusas**

As diversas violências que presenciamos no cotidiano e nas relações de trabalho nas universidades estão evidenciadas, como ponderamos, nas formas sutis dos comportamentos e atitudes que circundam as atividades acadêmico-administrativas diárias ou em momentos mais pontuais como as reuniões das instâncias administrativas em que as mulheres não assumem postos de comando ou são silenciadas ao demonstrarem pontos de vista que podem colocá-las em destaque em relação aos homens da plenária.

Há violência quando, destacando-se por aspectos intelectuais, seus superiores ou colegas buscam desqualificar algum aspecto de vida pessoal. Ou, simplesmente, processos de seu interesse são arquivados ou engavetados para que sofra algum tipo de prejuízo.

Salientamos que, para além da incidência das consequências jurídicas decorrentes do assédio, é importante que as Universidades e Faculdades trabalhem com políticas de prevenção e, em caso de ocorrência de assédio, ofereçam canais de acolhimento e de denúncia para as vítimas, como também incluam em seus regimentos normas que disciplinem o assédio moral, sua apuração e consequências.

Muitas vezes, a violência e o assédio não são passíveis de identificação e denúncia. Quando identificados e denunciados, podem não ser compreendidos pelos colegas e não havendo respaldo acadêmico e jurídico, a vítima é acometida por enfermidades, resultando em adoecimento, que tem acometido muitos docentes, tema este que pode ser aprofundado em outro trabalho.

## Referências

AURELIO. **Dicionário da Língua Portuguesa**. 4. ed. rev. e amp. 7. imp. Rio de Janeiro, 2018.

BANDEIRA, Lourdes Maria. Violência de gênero: a construção de um campo teórico e de investigação. **Revista Sociedade e Estado**, v. 29; n. 2; Brasília, maio/agosto, 2014.

BARBOSA, Attila Magno e Silva; BENDER, Mateus. O reconhecimento jurídico das violências psicológicas nas relações de trabalho no Brasil. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, maio/ago. 2019, p. 419-34.

BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. 10. ed. Rio de Janeiro: Berrand Brasil, 2006.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em 16 dez. 2019.

CAIRO JÚNIOR, José. **Assédio moral no trabalho**. 2013. Disponível em: <http://www.regrastrabalhistas.com.br/artigos/47-dano-moral/3831-assedio-moral-no-trabalho>. Acesso em: 16 dez. 2019.

CORRÊA, Alessandra Morgado Horta; CARRIERI, Alexandre de Pádua. Percurso semântico do assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes. **Revista de Administração de Empresas – RAE-eletrônica** v. 47, n. 1, jan/março, 2007, São Paulo, p. 22-32.

ENGELMANN, Fabiano. **Sociologia do campo jurídico: juristas e usos do Direito**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 2006.

FREITAS, Maria Ester. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas – RAE -eletrônica**. v. 41, n. 2, abr./jun. 2001, São Paulo, p. 8-19.

MARABEZZI, Natália Montezori. **Direitos Humanos e Violência Contra a Mulher: um estudo de gênero sobre o homicídio passional no Código Penal Brasileiro**. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Direito; Universidade Metodista de Piracicaba, 2010.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LAGO JUNIOR, Antônio; BRAGA, Paula Sarno. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UNIFACS - Debate Virtual**, Salvador, n. 190, 2016, p. 08. Disponível em: <http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/4229/2884>. Acesso em: 16 dez. 2019.

SAFFIOTI, Heleieth. **Gênero, patriarcado e violência**. 2 ed. São Paulo: Expressão Popular: Perseu Abramo, 2015.

SILVA, Alda Karoline Lima; MARINHO, Maria Izabel Dantas; MACHADO, Ludmila Sayonara da Silva Xavier; QUEIROZ, Jéssica Luana Fernandes; JUCÁ, Raphaela Margarida do Nascimento. Assédio moral no trabalho: do enfrentamento individual ao coletivo. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional - RBSO** (*online*), 2019.

SILVA, Josias Benevides da; BERTONI, Luci Mara. Memória e representações sociais das relações de gênero e política nas universidades baianas. XIII Colóquio Nacional e VI Colóquio Internacional do Museu Pedagógico. **Anais...** Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia. Vitória da Conquista – BA, 2019.

SÖHNGEN, Clarice Beatriz da Costa. **Nova retórica e argumentação**: a razão prática para uma racionalidade argumentativa de Perelman. Disponível em: <http://www.st.gov.br/bibliotecavirtual>. Acesso em 16 dez. 2019.

Recebido em abril de 2022.

Aprovado em janeiro de 2024.