

# **CARTILHA DE COMBATE AO ASSÉDIO**

**Aline de Oliveira Santos  
José Inaldo Valões  
Maryny Dyellen Barbosa Alves Brandão  
Tiago Soares Vicente**

**Aline de Oliveira Santos**  
**José Inaldo Valões**  
**Maryny Dyellen Barbosa Alves Brandão**  
**Tiago Soares Vicente**

**CARTILHA**  
**DE COMBATE AO**  
**ASSÉDIO**



Arapiraca/AL  
2022



## UNIVERSIDADE ESTADUAL DE ALAGOAS

**Reitor:** Odilon Máximo de Morais

**Vice-Reitor:** Anderson de Almeida Barros

**Diretor da Eduneal:** Renildo Ribeiro-de-Siqueira

### CONSELHO EDITORIAL DA EDUNEAL

**Presidente:** Renildo Ribeiro-de-Siqueira

#### Titulares

##### Professores:

José Lidemberg de Sousa Lopes

João Ferreira da Silva Neto

Luciano Henrique Gonçalves da Silva

Natan Messias de Almeida

Maria Francisca Oliveira Santos

Márcia Janaina Lima de Souza - Sistema de Bibliotecas (SIBI)

#### Suplentes

José Adelson Lopes Peixoto

Edel Guilherme Silva Pontes

Maryny Dyellen Barbosa Alves Brandão

Ariane Loudemila Silva de Albuquerque

Ahiranie Sales dos Santos Manzoni

Elisângela Dias de Carvalho Marques - Sistema de Bibliotecas (SIBI)

**Revisão:** Renildo Ribeiro-de-Siqueira

**Imagens:** Freepik

**Capa e Diagramação:** Mariana Lessa

### Catálogo na Fonte

Universidade Estadual de Alagoas

Sistema de Bibliotecas - SiBi/UNEAL

Divisão de Tratamento Técnico da Informação

Bibliotecária Responsável: Márcia Janaina Souza

S37c Santos, Aline de Oliveira.  
Cartilha de Combato ao Assédio. / Aline de Oliveira Santos; José Inaldo Valões; Maryny Dyellen Barbosa Alves Brandão; Tiago Soares Vicente - Arapiraca: Eduneal, 2022.  
26p.: il.: color.  
  
ISBN: 978-65-86680-87-4  
E-book: <https://www.eduneal.com.br/produto/cartilha-de-combate-ao-assedio/>  
  
1.Assédio moral. 2. Direitos humanos. 3. Repressão  
I.Valões, José Inaldo. II. Brandão, Maryny Dyellen Barbosa Alves.  
III. Vicente, Tiago Soares. IV. Título

CDU 347.426.4 (813.5)

# Instituições Parceiras

## **Universidade Estadual de Alagoas – UNEAL**

### **Núcleo de Estudos em Políticas Públicas e Direitos Humanos – NEPPDH vinculado ao Curso de Direito do Campus I**

#### **Pesquisadores e coordenadores**

Prof. Me. José Inaldo Valões

Profa. Ma. Maryny Dyellen Barbosa Alves Brandão

Prof. Me. Tiago Soares Vicente

#### **Direção Campus I da UNEAL**

Diretora Cristina Maria Bezerra de Oliveira

Vice-diretor Augusto Ferreira Ramos Filho

#### **Ordem dos Advogados do Brasil – Subseção Arapiraca**

Presidente Daniel de Macedo Fernandes da Silva

Vice-Presidente Márcia Rosângela de Albuquerque Acioly

#### **Comissão de Educação Jurídica da OAB Subseção Arapiraca**

Presidente Maryny Dyellen Barbosa Alves Brandão

#### **Comissão de Direitos Humanos da OAB Subseção Arapiraca**

Presidente Tiago Rodrigo de Oliveira Silva

#### **Comissão Especial da Mulher da OAB Subseção Arapiraca**

Presidente Shymena de Oliveira Barros Brandao Cesar

#### **Comissão da Mulher Advogada da OAB Subseção Arapiraca**

Presidente Vânia Maria Félix



# Sumário

## 1. Introdução .....6

---

## 2. Assédio moral: o que é? ..... 9

2.1. Como identificar o assédio moral?..12

2.2. Quais as consequências do assédio moral? ..... 14

2.3. Como combater o assédio moral? .... 14

---

## 3. Assédio sexual: o que é? ..... 16

3.1. Como identificar o assédio sexual? ....19

3.2. Quais as consequências do assédio sexual? ..... 20

3.3. Como combater o assédio sexual?. 20

---

## 4. Considerações finais ..... 23

---

## 5. Referências ..... 26

---



# 1. Introdução



**A**ssédio é um mal que deve ser combatido de todas as formas pelas instituições democráticas brasileiras, pois viola a dignidade humana e restringe, de vários modos, a liberdade e a dignidade das vítimas. Existem diversos tipos de assédio, porém as mais comuns são o assédio moral e o sexual. Ambas as formas prejudicam e comprometem a saúde dos indivíduos nas esferas: emocional, psíquica, familiar, intelectual, social, espiritual e laboral.

Formas comuns de violência no âmbito das instituições brasileiras, o assédio moral e o sexual vêm vitimizando pessoas que, em muitos casos, não buscam ajuda e sofrem sozinhas o constrangimento da violência sofrida.

Num país que traz em sua formação a preservação de atitudes estruturalmente machistas enoticia-se, cotidianamente, episódios sistemáticos de racismo, de homofobia e outras formas de preconceito, o papel das instituições de ensino no combate a esses crimes é fundamental, seja no caminho da prevenção, através da conscientização e transformação cultural, seja no combate exemplar aos responsáveis pela prática da violência física, moral, sexual, psicológica, expressa ou velada. Por isso, a Universidade Estadual de Alagoas - UNEAL, através da Direção do Campus I e do Curso de Direito Campus I, em parceria com OAB Subseção Arapiraca/AL, apresenta à sociedade alagoana



esta cartilha de combate a atitudes criminosas de assédio, orientando seus leitores a não permitirem tais ações.

Estudos comprovam que, mesmo no ambiente acadêmico, são comuns situações de assédio, sejam decorrentes de ameaças internas, isto é, praticadas pelos próprios colegas ou superiores hierárquicos; sejam em razão de ameaças externas, àquelas praticadas por pessoas estranhas à instituição, mas que se utilizam do espaço acadêmico para praticar algum tipo de assédio (NUNES; TOLFO, 2014, p. 29).

As universidades públicas, assim como outros órgãos governamentais, são espaços simbólicos de representação de poder do Estado e seu organograma institucional, muitas vezes, inibem o cidadão a denunciar abusos sofridos. Deste modo, a Universidade Estadual de Alagoas - UNEAL e demais parceiros aqui anunciados compreendem que se faz urgente o combate a quaisquer formas de violência em ambiente institucional público ou mesmo privado, criando assim uma cultura organizacional de paz, consentimento e ética profissional.





## 2. Assédio moral: o que é?



O assédio moral é considerado uma violência silenciosa e sutil, pois quem passa por ele muitas vezes não consegue identificar a violência sofrida, nem a intenção e perversão do agressor que age com sarcasmo e violência reiterada. (HIRIGOYEN, 2019).

Este tipo de violência não dispõe de uma legislação específica que a reprima, todavia existe o Projeto de Lei nº 4.591/2021, que expõe a aplicação de penalidades à prática de assédio moral por servidores públicos municipais, estaduais e federais para com seus subordinados.

Contudo, apesar de ainda não consistir em crime, não significa que seus praticantes não possam ser responsabilizados civil e administrativamente por seus atos. Isto porque é possível a instauração de processo administrativo disciplinar no âmbito da instituição a qual pertence o agressor, podendo resultar nas penas previstas no Estatuto dos Servidores, bem como, também, é possível o ajuizamento de ações indenizatórias para recompor os prejuízos impostos à vítima.

O assédio moral consiste na repetição deliberada de gestos, palavras (orais ou escritas) e/ou comportamentos de natureza psicológica, os quais expõem o(a) servidor(a), o(a) empregado(a) ou o(a) estagiário(a) (ou grupo de servidores(as) e empregados(as) a situações humilhantes e constrangedoras,



capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los(as) das suas funções ou de deteriorar o ambiente de trabalho. A habitualidade da conduta e a intencionalidade (o fim discriminatório) são indispensáveis para a caracterização do assédio moral (BRASIL, 2011).

O assédio fere princípios constitucionais como o da dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, pondo em risco os direitos à honra, saúde física e mental do trabalhador.

Por sua vez, no âmbito do trabalho, a pessoa jurídica de direito privado deve apurar todos os fatos, a fim de chegar a uma aplicação de penalidades satisfatoriamente claras para o assediador, podendo ser advertência, suspensão, mudança de setor ou função, modificação da jornada de trabalho ou, até mesmo, demissão por justa causa.

Em relação, aos servidores estatutários, o regime disciplinar impõe a estes a obrigatoriedade de tratar a todos com urbanidade, proibindo-os, inclusive, de promover manifestação de apreço ou despreço de uns para com os outros, independente da relação hierárquica.

No que diz respeito a esfera cível, o Código Civil determina que, quem por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito, sendo obrigado a indenizá-lo, independentemente de culpa.



## 2.1. Como identificar o assédio moral?

O assédio moral pode se manifestar de diversas formas no ambiente de trabalho, por isso, é necessário estar atento às condutas semelhantes às relacionadas abaixo:

- retirar autonomia funcional dos trabalhadores ou privá-los de acesso aos instrumentos de trabalho;
- sonegar informações úteis para a realização de suas tarefas ou induzir o servidor a erro;
- contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto;
- entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas ou exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente;
- atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou distintas das suas atribuições;
- controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiros;
- pressionar para que não exerçam seus direitos estatutários ou trabalhistas;
- dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas;
- segregar o(a) assediado(a) no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação;
- agredir verbalmente, dirigir gestos de desprezo, alterar o tom de voz ou ameaçar com outras formas de violência física;
- criticar a vida privada, as preferências pessoais ou as convicções do(a) assediado(a);



- espalhar boatos a respeito do(a) trabalhador(a), procurando desmerecê-lo(a) perante seus superiores, colegas ou subordinados;
- invadir a vida privada com ligações telefônicas ou cartas;
- desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;
- isolar o(a) assediado(a) de confraternizações, almoços e atividades juntamente com os demais colegas. (BRASIL, 2011).

O assédio moral pode se manifestar ainda de três formas:

a) verticalmente - quando há diferença hierárquica entre as pessoas envolvidas na relação institucional. Pode ser ascendente, quando praticado pelo superior hierárquico contra o subordinado, que é, inclusive, mais comum nas situações relatadas de assédio, ou descendente, quando praticado pelo subordinado contra o superior hierárquico;

b) horizontalmente - quando não há diferenciação hierárquica nas relações de trabalho;

c) horizontalmente e verticalmente (de maneira simultânea) - quando o subordinado é assediado pelo superior hierárquico e pelos demais colegas de trabalho.





## IMPORTANTE

O assédio moral não se confunde com os atos de gestão, que não possuem qualquer intuito discriminatório ou jocoso, mas apenas buscam organizar melhor o ambiente de trabalho, como a melhor distribuição de tarefas, concessão ou destituição de funções comissionadas, dentre outras assemelhadas.

### 2.2. Quais as consequências do assédio moral?

O assédio moral acarreta vários danos ao servidor, comprometendo sua saúde física e mental. Dentre os sintomas comuns registrados em casos de assédio moral são recorrentes as queixas de: palpitações, tremores, distúrbios alimentares, insônia, sentimento de inferioridade e baixa autoestima, depressão e até mesmo suicídio

Ainda podem ocorrer danos de ordem social, como o isolamento, dificuldades de fazer novos amigos e dificuldades no relacionamento familiar. Também são apontados prejuízos as ações laborais: diminuição da concentração e produtividade, rejeição ao ambiente de trabalho, dentre outros.

### 2.3. Como combater o assédio moral?

A fim de combater o assédio moral, bem como organizar as provas para uma posterior denúncia, são fundamentais algumas atitudes do assediado, tais como:



- conversar com colegas de trabalho de sua confiança sobre os fatos ocorridos;
- compartilhar com familiares o assédio sofrido;
- nunca se isolar, nem sofrer sozinho;
- anotar detalhadamente todas as situações de assédio moral que sofreu, com indicação de dia, hora, forma, local, nome do(a) agressor(a) e testemunhas;
- evitar conversar sozinho com o(a) agressor(a);
- denunciar situações de assédio moral próprio ou de colegas ao órgão de pessoal da instituição a qual pertença;
- evitar se culpar pelo ocorrido e, sendo caso, procurar ajuda psicológica e médica para lidar com os danos à saúde.



### 3. Assédio sexual: o que é?





O assédio sexual configura um crime tipificado pelo Código Penal, definido como o ato de constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, tendo como penalidade detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos.

O assédio sexual viola a dignidade humana, comprometendo seriamente a saúde das vítimas. Na maioria das vezes, este crime é alimentado pelo sigilo e pelos estigmas construídos através de um machismo estrutural que, quase sempre, coloca a mulher em situação de vulnerabilidade e camufla a dimensão real deste problema.

O Superior Tribunal de Justiça entende que existe uma relação de superioridade hierárquica entre professor e aluno<sup>1</sup>,

<sup>1</sup> RECURSO ESPECIAL. ASSÉDIO SEXUAL. ART. 216-A, § 2º, DO CP. SÚMULA N. 7 DO STJ. NÃO APLICAÇÃO. PALAVRA DA VÍTIMA. HARMONIA COM DEMAIS PROVAS. RELAÇÃO PROFESSOR-ALUNO. INCIDÊNCIA. RECURSO ESPECIAL CONHECIDO E NÃO PROVIDO.

1. Não se aplica o enunciado sumular n. 7 do STJ nas hipóteses em que os fatos são devidamente delineados no voto condutor do acórdão recorrido e sobre eles não há controvérsia. Na espécie, o debate se resume à aplicação jurídica do art. 216-A, § 2º, do CP aos casos de assédio sexual por parte de professor contra aluna.

2. O depoimento de vítima de crime sexual não se caracteriza como frágil, para comprovação do fato típico, porquanto, de acordo com a jurisprudência deste Tribunal Superior, a palavra da ofendida, nos delitos sexuais, comumente praticados às ocultas, possui especial relevância, desde que esteja em consonância com as demais provas que instruem o feito, situação que ocorreu nos autos.



por exemplo, e, deste modo, em casos onde o docente se utiliza da sua profissão para obter vantagens sexuais do(da) discente, ocorre o crime de assédio sexual previsto e penalizado pelo Código Penal.

É importante trazer a público e denunciar os casos de assédio sexual, salientando que o assediador pode tornar-se réu, independente das punições administrativas. Nestes tipos de delito, as penalidades podem ser cumulativas a depender do caso concreto, em ações propostas pelo Ministério Público do Trabalho, Sindicatos e até mesmo pela assediado, como é o caso de ações penais.

Por fim, constata-se que o debate sério e comprometido sobre assédio sexual nas instituições públicas, nos ambientes de trabalho e nas relações de superioridade hierárquica é o caminho mais seguro para desmistificar tais atos, buscando assim prevenir e erradicar estas condutas criminosas.



- 
3. Insere-se no tipo penal de assédio sexual a conduta de professor que, em ambiente de sala de aula, aproxima-se de aluna e, com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, toca partes de seu corpo (barriga e seios), por ser propósito do legislador penal punir aquele que se prevalece de sua autoridade moral e intelectual - dado que o docente naturalmente suscita reverência e vulnerabilidade e, não raro, alcança autoridade paternal - para auferir a vantagem de natureza sexual, pois o vínculo de confiança e admiração criado entre aluno e mestre implica inegável superioridade, capaz de alterar o ânimo da pessoa constringida.
  4. É patente a aludida "ascendência", em virtude da "função" desempenhada pelo recorrente - também elemento normativo do tipo -, devido à atribuição que tem o professor de interferir diretamente na avaliação e no desempenho acadêmico do discente, contexto que lhe gera, inclusive, o receio da reprovação. Logo, a "ascendência" constante do tipo penal objeto deste recurso não deve se limitar à ideia de relação empregatícia entre as partes. Interpretação teleológica que se dá ao texto legal.
  5. Recurso especial conhecido e não provido. (REsp n. 1.759.135/SP, relator Ministro Sebastião Reis Júnior, relator para acórdão Ministro Rogerio Schietti Cruz, Sexta Turma, julgado em 13/8/2019, DJe de 1/10/2019.)

### 3.1. Como identificar o assédio sexual?

O assédio sexual pode se manifestar de várias formas. Abaixo, listaremos as mais comuns:

- insinuações, explícitas ou veladas;
- narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- contato físico não desejado;
- solicitação de favores sexuais;
- convites impertinentes;
- pressão para participar de “encontros” e saídas;
- exibicionismo; criação de um ambiente pornográfico;
- gestos ou palavras, escritas ou faladas;
- promessas de tratamento diferenciado;
- chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego;
- perturbação, ofensa;
- conversas indesejáveis sobre sexo; (BRASIL, 2011).



#### IMPORTANTE

Elogios sem conteúdo sexual, cantadas, paqueras ou flertes consentidos não constituem assédio sexual.

### 3.2. Quais as consequências do assédio sexual?

O assédio sexual acarreta vários danos à vítima, comprometendo sua saúde física e mental. Dentre os sintomas comuns registrados em casos de assédio sexual são recorrentes as queixas de: privação da autonomia, desestabilização emocional causada pelo assédio, sentimento de vergonha, autoisolamento, introjeção da culpa mediante questionamento da própria conduta, redução da autoestima, depressão, diminuição da produtividade laboral, insatisfação no trabalho e desligamentos.

Os danos de ordem social imputados as vítimas de assédio sexual são diversos. O machismo estrutural é a base principal das atitudes de abuso sexual, pois induz, erroneamente ao pensamento de que a mulher seria a causadora/indutora/provocadora da ação do abuso. Deste modo, a perda de confiança em seu potencial laboral e a introjeção da culpa mediante o questionamento da própria conduta, graças ao pensamento gerador de culpa construído pelo pensamento machista, limita o potencial produtivo do assediado, sobretudo as mulheres. Pesquisas indicam que 97% dos abusos sexuais não são denunciados, e que a mulher é três vezes mais assediada do que o homem.



### 3.3. Como combater o assédio sexual?

A prática do assédio sexual compromete qualquer ambiente institucional, o qual deve proporcionar total respeito à dignidade humana. A construção de um ambiente saudável é responsabilidade de todos os indivíduos que devem contribuir

para uma cultura de consentimento e combate a qualquer forma de violência.

O assédio pode ser prevenido de diversas maneiras, como:

- conversar com colegas de confiança, familiares e amigos sobre os fatos ocorridos, ou seja, sempre romper com o silêncio;
- ampliar e fortalecer a rede de proteção;
- debater institucionalmente e academicamente sobre o assédio sexual;
- evitar ficar sozinha(o) com o assediador;
- promover a prática de relações respeitadas no ambiente institucional e acadêmico;
- avaliar constantemente, em ambiente escolar, as relações interpessoais no ambiente acadêmico e institucional, atentando para as mudanças de comportamento dos alunos, professores e técnicos;
- fazer relatório sobre os fatos ocorridos, como dia, hora, forma, nome do assediador, testemunhas e quaisquer outras informações relativas ao ocorrido;
- reunir as provas possíveis, como mensagens de whatsapp, direct de instagram, bilhetes, notas, etc.
- dispor de instância administrativa para acolher denúncias;
- apurar e punir as violações denunciadas de forma exemplar;
- registrar o caso em todos os órgãos competentes, a exemplo da Delegacia de Polícia responsável, Ministério Público Estadual, órgão administrativo disciplinar da Universidade, etc.



É importante ter a convicção de que você é uma vítima, não se culpe pela conduta do assediador, não se deixe abalar emocionalmente, você não está sozinho(a)!

Formalize a denúncia nos órgãos administrativos da instituição na qual ocorreu o crime e na Delegacia de Polícia responsável, para que os fatos sejam apurados severamente.



## IMPORTANTE

Ainda que a conduta não configure crime de assédio sexual, é possível a instauração de Processo Administrativo Disciplinar, inclusive com denúncia anônima<sup>2</sup>, para que o assediador seja responsabilizado no âmbito administrativo, podendo vir a perder o cargo por conduta incompatível com o cargo ocupado.

Além das instâncias administrativas e judiciais, você pode buscar apoio nas diversas organizações não governamentais que buscam proteger as pessoas em situação de violência.



<sup>2</sup> Súmula 611, do Superior Tribunal de Justiça. DIREITO ADMINISTRATIVO - PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. Desde que devidamente motivada e com amparo em investigação ou sindicância, é permitida a instauração de processo administrativo disciplinar com base em denúncia anônima, em face do poder-dever de autotutela imposto à Administração. (PRIMEIRA SEÇÃO, julgado em 09/05/2018, DJe 14/05/2018).

## 4. Considerações finais

Essa cartilha é resultado da instituição da Campanha de Combate ao Assédio Moral e Sexual no âmbito da Universidade Estadual de Alagoas, promovida pelo Núcleo de Estudos em Direitos Humanos e Política Públicas - NEPPDH vinculado ao Curso de Direito do campus I - Arapiraca, pela Direção do Campus I e pela OAB Subseção Arapiraca, através de sua Diretoria e das suas comissões de Educação Jurídica, de Direitos Humanos, da Mulher Advogada e Especial da Mulher.

Essa cartilha foi produzida e revisada pelas mãos de todos que representam os órgãos e instituições idealizadoras do projeto, foi coordenada pelo Núcleo de Estudos em Direitos Humanos e Políticas Públicas - NEPPEDH, vinculado ao Curso de Direito do Campus I, e contou com o apoio da Editora da Universidade Estadual de Alagoas - Eduneal e da Assessoria de Comunicação da Uneal-Ascom/Uneal.

Apesar dos esforços conjuntos de todos os membros dos órgãos mencionados, essa cartilha é apenas o primeiro passo para o fortalecimento da Campanha Permanente de Combate ao Assédio no âmbito da Uneal, que será sempre objeto de acompanhamento e revisão constante, no intuito de consolidar uma cultura de comprometimento com o bem-estar e a ética no espaço acadêmico e institucional.





## COMO DENUNCIAR O ASSÉDIO SOFRIDO NO ÂMBITO DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE ALAGOAS - UNEAL:

- Pelo e-mail da Ouvidoria da Universidade Estadual de Alagoas - UNEAL. E-mail: [ouvidoria@uneal.edu.br](mailto:ouvidoria@uneal.edu.br)
- Pelo e-mail da Direção do Campus correspondente:
- Campus I - Arapiraca/AL - e-mail: [direcaocampus1@uneal.edu.br](mailto:direcaocampus1@uneal.edu.br)
- Campus II - Santana do Ipanema/AL - e-mail: [direcaocampus2@uneal.edu.br](mailto:direcaocampus2@uneal.edu.br)
- Campus III - Palmeira dos Índios/AL - e-mail: [direcaocampus3@uneal.edu.br](mailto:direcaocampus3@uneal.edu.br)
- Campus IV - São Miguel dos Campos/AL - e-mail: [direcaocampus4@uneal.edu.br](mailto:direcaocampus4@uneal.edu.br)
- Campus V - União dos Palmares/AL - e-mail: [direcaocampus5@uneal.edu.br](mailto:direcaocampus5@uneal.edu.br)
- Campus VI - Maceió/AL - e-mail: [direcaocampus6@uneal.edu.br](mailto:direcaocampus6@uneal.edu.br)
- Pela Delegacia competente, conforme contatos abaixo indicados.







## TELEFONES ÚTEIS:

- Central de Atendimento à Mulher 180
- Polícia Militar: 190
- Superintendência de Políticas para a Mulher 3315-2160 / 98704-7346
- Centro Especializado de Atendimento à Mulher em situação de violência (CEAM): 3315-1740
- Delegacia de Defesa da Mulher I (Centro): 3315-4976
- Delegacia de Defesa da Mulher II (Salv. Lyra): 3315-4327
- Delegacia de Defesa da Mulher III (Arapiraca): 3521-6318
- Juizado de Violência Doméstica e Familiar (Maceió): 2126-9671
- Juizado de Violência Doméstica e Familiar (Arapiraca): 3539-4217
- Justiça Restaurativa: 2126-9667 / 2126-9669 / 2126-9671
- CRAMSV (Centro de referência e Atendimento à Mulher): 3539-4017 e 99991-2443
- Juizado da Violência Doméstica e Familiar contra a mulher (Comarca de Arapiraca/AL): (082) 3482-1695
- Juizado da Violência Doméstica e Familiar contra a mulher (Comarca de Maceió/AL): (082) 2126-9671



## 5. Referências

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 1988.

BRASIL. Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Brasília, DF, 31 dez. 1940.

BRASIL. Senado Federal. Programa pró-equidade de raça e gênero. 2011. Assédio Moral e Sexual. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual>. Acesso em 20 jul. 2022.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial n. 1.759.135/SP. 1.10.2019. Disponível em: <https://scon.stj.jus.br/SCON/pesquisar.jsp>. Acesso em 20 jul.2022.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Súmula 611. Primeira seção, julgado em 09/05/2018, DJe 14/05/2018. Disponível em: <https://scon.stj.jus.br/SCON/sumstj/toc.jsp>. Acesso em 30 jul 2022.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. Tradução de Maria Helena Kühner. 17ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2019.

JESUS, Damásio E. de. GOMES, Luiz Flávio. Coordenadores. Assédio sexual. São Paulo: Saraiva, 2002.

SOARES NUNES, Thiago; TOLFO, Suzana da Rosa. O ASSÉDIO MORAL NO CONTEXTO UNIVERSITÁRIO: UMA DISCUSSÃO NECESSÁRIA. Revista de Ciências da Administração, vol. 17, núm. 41, abril, 2015, pp. 21-36. Universidade Federal de Santa Catarina. Santa Catarina, Brasil.





Subseção  
ARAPIRACA



ISBN: 978-65-86680-87-4

