



A nossa terceira entrevistada é Flávia Souza Máximo Pereira, doutora em Direito do Trabalho (cotutela entre a Universidade Federal de Minas Gerais e a Università degli Studi di Roma Tor Vergata), professora adjunta de Direito Processual do Trabalho e Direito Previdenciário na Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP), coordenadora do Grupo de Estudos em Saberes Decoloniais (Ressaber, UFOP), pesquisadora da rede internacional Democratizing work e Ouvidora da primeira ouvidoria feminina de uma universidade brasileira, a UFOP.

A entrevista foi conduzida por Amanda Volotão e Aparecida F. Moraes. Amanda é doutoranda do PPGSA/UFRJ e desenvolve pesquisa na qual analisa práticas de interdição da voz feminina e outras formas de manifestação de violência contra a mulher, como o assédio sexual e moral, em universidades brasileiras. Aparecida é professora do Departamento de Sociologia (UFRJ) e do Programa de Pós-graduação em Sociologia e Antropologia (PPGSA), integra a coordenação do NESEG e uma de suas áreas de pesquisa é gênero e violência, onde estuda também temas relacionados com crimes sexuais.

Flávia Pereira mostra por que e como o combate ao assédio sexual, na maioria das vezes acompanhado de assédio moral, se tornou assunto fundamental para as universidades. Ao trazer informações e dados de pesquisas sobre assédio sexual e sobre a experiência da Ouvidora feminina da UFOP, a entrevistada fala sobre as relações de poder que, no ambiente universitário, produzem constrangimentos e sofrimentos às mulheres. Entre outras questões, chama atenção para: o silenciamento que acaba sendo imposto às mulheres assediadas sexualmente e moralmente; os movimentos contraditórios entre as expectativas de acolhimento das vítimas que denunciam e os encaminhamentos que terminam sendo dados pelas instituições; os circuitos morais de acusação e de

desqualificação de mulheres que publicizam o assédio sexual e a violência; os mecanismos institucionais e práticas sociais que terminam justificando a não responsabilização administrativa dos acusados. Flávia analisa também como os feminismos contribuíram para que as mulheres (docentes, discentes, técnicas e funcionárias, trabalhadoras terceirizadas) enfrentassem o assédio sexual nas relações de trabalho, e como isso está mudando as universidades brasileiras. Nos oferece ainda, um bônus de informações sobre a atuação da primeira ouvidoria feminina das universidades brasileiras no combate ao assédio sexual e à violência de gênero. A Ouvidora detalha desdobramentos sociais e políticos que afetam toda comunidade, acadêmica e não acadêmica, bem como, encaminhamentos administrativos a serem considerados no âmbito das instituições universitárias.



Entrevistadora: Nas últimas décadas, o assédio sexual tem se tornado tema fulcral de muitas pesquisas científicas, principalmente a partir de abordagens que interseccionam gênero, raça e classe. Do caminho percorrido desde o surgimento da categoria assédio até a politização da mesma, podemos afirmar que não só as teorias sobre o tema avançaram e se aprofundaram, mas também que as práticas sociais de enfrentamento ao assédio sexual em contextos concretos foram ampliadas, mobilizando diferentes esferas (administrativa, legal, política, econômica), assim como atores sociais diversos (movimentos, instituições, indivíduos). Neste cenário, as universidades talvez representem um dos espaços de trabalho e de formação mais ambíguos para se combater o assédio sexual: ao mesmo tempo em que é considerada um centro de referência na produção de conhecimento crítico sobre o tema, a universidade é um lugar onde as denúncias estão presentes. Como você interpreta o papel da universidade, tanto para o seu público interno quanto para a sociedade, no enfrentamento às práticas de assédio sexual? E como esse papel tem se transformado?

Flávia Pereira: Eu acho que é importante ressaltar que existem pesquisas desde 2018, pesquisas estadunidenses, que demonstram que a academia é o espaço com o segundo maior índice de assédio sexual.^[1] Ela só perde para as bases militares. Então, acho que esse é um dado importante que nos alerta para qual tipo de conhecimento nós estamos produzindo na universidade. O assédio tem a ver com uma reação violenta, quando relações de poder são subvertidas ou desestabilizadas. Então, quando a gente está falando de uma divisão racial, sexual e social do trabalho; quando mulheres, mulheres negras e mulheres periféricas

ameaçam essa estrutura que perdura desde a colonização, a reação das pessoas diante da perda de seu poder é a violência moral, sexual, patrimonial. É uma reação violenta a uma subversão de estruturas raciais, sexuais, coloniais de poder e baseadas em discriminações. A universidade é um microcosmo dessa estrutura social colonial. É um ambiente onde as relações de poder, muitas vezes, estão aguçadas, exacerbadas pelo narcisismo, pelo egocentrismo. E é, historicamente, um dos locais mais brancos e masculinos em termos de ocupação de posições de poder. É um ambiente que, por muito tempo, não foi visto e divulgado como um ambiente institucionalmente violento. Acho que a primeira mudança ocorreu quando se começou a falar sobre violências e assédio sexual na universidade. Nos últimos anos, houve uma mudança em relação ao silenciamento das mulheres nesses ambientes. Este silenciamento pode ser explicado pelo medo das mulheres em sofrer retaliações, pela falta de preparo da instituição em lidar com esses casos, e o medo da própria imagem da instituição ser atingida pelas condutas dos assediadores, que não costumam renunciar a esses privilégios. Mas, também, não havia nenhum tipo de órgão administrativo especializado, tampouco protocolos de acolhimento criados para lidar com esse tipo de situação. Esses aspectos vêm se alterando nos últimos anos e acho que uma série de fatores podem explicar essa mudança. O primeiro é a relevância e o desenvolvimento dos estudos de gênero, principalmente na vertente interseccional, um método de pesquisa feminista que se tornou muito importante nas ciências sociais. Isso causou um dano, um dano nessa estrutura racial-sexual de poder. E esse dano se dá tanto pela desobediência epistêmica, mas também pela ocupação dos espaços. Mulheres ocuparam espaços de poder. Primeiro, mulheres brancas de classes sociais mais altas. Depois, com as ações afirmativas, mulheres negras e periféricas. Então, acho que essa mudança é muito positiva. Mas isso também envolve violências contra mulheres que se rebelam contra esse sistema. Quem ocupa esses lugares sabe das ameaças e dos entraves criados aos projetos de enfrentamento de violência de gênero. Então, essas mudanças também produzem efeitos colaterais, porque alteram a cultura misógina.

Entrevistadora: Você mencionou falta de preparo e o medo de que a imagem da instituição seja atingida. Como isso repercute na publicização das denúncias?

Flávia Pereira: Um dos maiores obstáculos de enfrentamento às violências de gênero, violência racista, à LGBTIfobia e ao capacitismo, é o corporativismo. Quando se trata de violências de gênero, é preciso entender que um corporativismo machista perdurou por anos

e colocou esses homens brancos em lugares de poder. Isso impede que uma norma seja aprovada, que uma denúncia seja apurada. Quando a UFOP (Universidade Federal de Ouro Preto) foi construir a nossa norma, a gente retirou do fluxo de denúncias a passagem pelos departamentos e pelas diretorias das faculdades. Então, as denúncias não passam por esses lugares, porque se assim fosse, elas seriam analisadas e julgadas por pares do denunciado. O nosso fluxo de denúncias é diretamente encaminhado para as pró-reitorias, para que o corporativismo seja mitigado. Vimos que esse era um dos grandes obstáculos, pensar em um fluxo de denúncias que não fosse silenciado pelo corporativismo. Acho que é um alerta para qualquer universidade que visa criar uma ouvidoria feminina, porque a proposta de se investigar é também de educar e punir. Iniciativas de combate e enfrentamento ao assédio sexual e às diferentes violências de gênero, inicialmente, são celebradas e exaltadas. Todo mundo fala que é a favor de apurar e punir, mas ao longo dessa caminhada a gente percebe que são "falsas declarações". São declarações não-performativas, nas palavras da Sara Ahmed, nas quais se verbaliza o contrário do que se exerce. Então, alguém fala "eu sou a favor de apurar o assédio sexual", mas quando um caso aparece, essa pessoa realiza todas as condutas possíveis para silenciar e obstruir a apuração desse caso. E isso é um efeito padrão que nós aqui da Ouvidoria Feminina da UFOP percebemos nos nossos seis anos de existência. Quantos falsos aliados, quantas declarações não performativas? Esse é um alerta para quem quer criar uma ouvidoria feminina. Além disso, por mais que seja hoje um tema bastante publicizado, muitas mulheres ainda têm dificuldade de identificar se experimentaram ou não um episódio de assédio sexual.

Entrevistadora: Como as universidades têm atuado (ou podem atuar) para ampliar o conhecimento sobre o assunto, indo além do debate nos grupos especializados? E, ainda, quais parcerias (sejam de instituições da esfera legal administrativa, como também de movimentos sociais, movimentos feministas e sindicais, coletivos de mulheres, entre outros) poderiam ser potenciais colaboradoras nesses esclarecimentos?

Flávia Pereira: As palestras, rodas de conversas, workshops, cartilhas, posts e podcasts são importantes para o assunto ir além dos grupos especializados. Na UFOP, nós temos até um aplicativo de segurança da mulher, de geolocalização e de denúncia. Tudo isso é relevante para disseminar essa mudança de cultura contra o assédio sexual, mas não é suficiente. A gente sabe que, aliado à uma educação de desobediência e à cultura de sexualização e de violência contra as mulheres, é necessário também produzir efeitos simbólicos de investigação e

penalização. Quando a gente fala de punição, uma parte das feministas, as abolicionistas principalmente, ligam ao encarceramento em massa de pessoas pretas periféricas. Só que nós estamos falando de responsabilidade administrativa, não de responsabilidade penal. Dados da ouvidoria feminina da UFOP mostram que nos últimos cinco anos, o perfil do assediador sexual nas universidades é o homem branco docente. Então, esse é um dado que contrapõe a ideia de que responsabilizar administrativamente seria favorecer o encarceramento em massa da população negra periférica. Não é isso. E a gente sabe que a pena não é só sobre a sanção em si. A previsão da pena gera um constrangimento de conduta, um efeito simbólico extremamente efetivo na mudança de cultura. Existe a mudança também na educação e na promoção de investigações transparentes e autônomas. E são necessárias essas duas dimensões. Na vertente da educação, nós temos uma experiência exitosa na Universidade Federal de Minas Gerais que estamos implantando na UFOP. São as disciplinas transversais em Direitos Humanos. Elas são facultativas na UFMG. No caso da UFOP, nós queremos que elas sejam obrigatórias para todos os cursos. Essas disciplinas transversais, que incluem conteúdos sobre gênero, raça e de estudos de pessoas com deficiência são aplicadas a todos os cursos, sem exceção. Nós estamos criando uma estrutura administrativa para isso. Quem trabalha com assédio sexual tem conhecimento que nas palestras e workshops sobre o tema vão apenas as pessoas que já estão politizadas sobre o assunto. E quem precisa ouvir não frequenta, porque não quer renunciar a privilégios. Homens, por exemplo, na maioria das vezes, não vão voluntariamente a esses espaços. Isso será dirigido não só à comunidade discente, mas à comunidade docente e técnica administrativa. Nós estamos trabalhando também na UFOP para que critérios de progressão de carreira estejam vinculados a cursos obrigatórios de violência de gênero. Então, se um servidor quer progredir na carreira universitária, ele terá que frequentar um curso sobre assédio sexual. Eu já ministrei alguns, mas era de forma facultativa. Agora, a gente quer implantar de forma obrigatória, não só para a aquisição de estabilidade, mas também para a progressão na carreira de professores estáveis. E sobre parcerias? Acho que, institucionalmente é isso que nós estamos fazendo aqui. A Ouvidoria Feminina da UFOP foi a primeira e, hoje, vejo outras instituições que se inspiram nessa Ouvidoria. Estão criando as próprias, inclusive na UFRJ. Essa parceria institucional também é importante para além das universidades federais. A gente já fez parcerias com IFES, com universidades particulares, com a universidade do Estado, com sindicatos. A gente está firmando uma parceria com o MEC para que a Ouvidoria feminina seja obrigatória em toda instituição de ensino federal, no sentido de ser um ponto de acolhimento e de recepção de denúncias de violência contra as mulheres. Porque a gente sabe que as

delegacias especializadas não estão em todos os municípios e os institutos federais de universidades federais estão em cerca de 600. A AGU tem sido uma grande parceira, porque não é possível uma atuação efetiva da Ouvidoria feminina sem políticas de enfrentamento de assédio sexual da Procuradoria Jurídica e também da Corregedoria. Então, as instituições devem ter políticas articuladas, porque não adianta nada a denúncia chegar e o processo não ser instaurado depois. Sobre parcerias com movimentos sociais, a nossa resolução, que resultou na Ouvidoria feminina, foi criada em discussões com a comunidade que duraram seis meses. Então, tivemos a participação não só da comunidade universitária, mas de movimentos da sociedade civil, com o protagonismo da União Brasileira de Mulheres daqui de Ouro Preto, mas também dialogamos com policiais militares e policiais civis. Essa construção dialógica com a comunidade fez com que todos, agora, ajudem a fiscalizar e promovam a nossa resolução. Inclusive, atualmente, há uma proposta para a Câmara Municipal de Ouro Preto aplicar os protocolos da Ouvidoria Feminina em bares e restaurantes. Essa proposta será encaminhada para votação. Nós somos uma rede de enfrentamento à violência contra a mulher e ao assédio sexual.

Entrevistadora: Quanto à incorporação de rotinas institucionais no combate ao assédio sexual nas universidades, o que ocorre, não em todas, mas na maioria dos casos, é que as instituições respondem de forma reativa, isto é, a partir da identificação de situações que se colocam como urgentes e que as obrigam a tomar decisões administrativas. Contudo, a exemplo do que se observa na UFOP, o combate ao assédio sexual implica em trabalho continuado de formação, de prevenção e na adoção de protocolos, como já foi mencionado por você. As respostas apenas circunstanciais e emergenciais não costumam produzir resultados muito aquém das expectativas das vítimas que denunciam? Como as comissões e instrumentos criados nos circuitos de universidades públicas, e que vêm enfrentando o combate ao assédio sexual, refletem sobre o assunto?

Flávia Pereira: Quando uma vítima realiza uma denúncia dentro da instituição é necessário que ela seja acolhida e orientada corretamente, sem promover processos de revitimização. Por isso, é necessário que exista uma resolução, uma norma universitária, que permita que ela tenha uma resposta imediata para o seu caso. Infelizmente, pesquisas recentes demonstram que cerca de 70% das universidades brasileiras não têm qualquer medida de combate ao assédio.^[2] A ouvidoria feminina da UFOP surgiu desse despreparo institucional.. Eu não estava no órgão, mas em 2017, professoras receberam uma denúncia de assédio sexual cometido por um professor contra uma aluna. E como em todas as instituições, em 2017, elas não sabiam a quem recorrer. Então, elas criaram primeiramente a vertente do projeto de extensão da

Ouvidoria feminina. Neste projeto de extensão, o foco é o acolhimento da mulher em situação de violência, com uma rede de psicólogas e advogadas parceiras gratuitas. Hoje, a gente tem até convênio com outras universidades, com psicólogas, porque a UFOP não tem psicologia. Além disso, o projeto de extensão tem uma função preventiva e educativa, o que ocorre através de palestras, workshops e podcasts. Mas esse projeto de extensão não dava a prerrogativa de formalizar denúncias e de requerer a apuração dos fatos. Foi aí que, em 2019, construímos coletivamente a resolução do Conselho Universitário n. 2249, que foi a primeira norma efetiva que trata de violência de gênero em universidades federais. Ao termos esta norma aprovada, em julho de 2019, estabelecemos um fluxo de denúncias, que é o seguinte: o projeto de extensão faz o acolhimento, faz a orientação jurídica e tem advogadas e psicólogas parceiras gratuitas. É importante dizer que, neste primeiro acolhimento, nenhuma mulher é obrigada a fazer denúncias. A gente trabalha com a autonomia da mulher, ela é quem decide denunciar a situação de violência. Cada mulher tem o seu tempo e cada mulher dá conta de algo naquele momento. Então, orientamos juridicamente e, se essa mulher desejar, nós formalizamos a denúncia no sistema do site Fala.Br (<https://falabr.cgu.gov.br/>) e iniciamos o fluxo de encaminhamento. Neste fluxo, primeiro, são oferecidos métodos alternativos de resolução de conflitos, como a mediação. Uma comissão específica de mediação, criada com a maioria feminina, voltada para questões de gênero de menor gravidade, a exemplo de comentários sexistas, está em construção na UFOP, seguindo os melhores protocolos, como a Convenção 190 da OIT sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho e o Protocolo de Julgamento de Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça. A mediação tem que ter o consentimento inequívoco da vítima e, embora seja um assunto delicado em termos de relativização da autonomia da mulher, entendemos que era necessário ocupar este espaço, antes que outras perspectivas de resolução de conflitos não pautadas em equidade de gênero controlassem a mediação. Se essa mulher não desejar métodos alternativos de resolução de conflitos, partimos para a vertente da investigação administrativa. Para que isso ocorra, a mulher e o ofensor devem ser vinculados à universidade, o que inclui docentes, discentes, técnicos administrativos e terceirizados. Aqui é importante ressaltar que o assédio, tanto o sexual, quanto o moral, é sempre derivado de uma relação de trabalho, o que inclui a relação professor-aluna no ambiente universitário, mas também outras, como de estágio, trabalho voluntário, trabalho informal, cooperado. As pessoas confundem o assédio sexual com importunação sexual. Todo assédio é derivado de relações de trabalho. Então, comentários sexistas na rua não são assédio sexual, são importunação sexual.

Voltando ao fluxo do processo administrativo da UFOP, nossa norma prevê que, se o acusado for um aluno, a denúncia é encaminhada para a Pró-reitoria de Assuntos Comunitários e Estudantis, para que seja instaurada uma sindicância ou um processo disciplinar discente, com uma comissão julgadora de maioria feminina. Se o ofensor for servidor, a denúncia é encaminhada para a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e depois para a Corregedoria, para instaurar uma sindicância ou um processo administrativo disciplinar, com uma comissão julgadora de maioria feminina. O papel de ouvidoria feminina termina com o encaminhamento da denúncia. Mas a Ouvidoria Feminina tem uma rede de advogadas parceiras gratuitas, que são externas à universidade, para acompanhar essa denunciante durante o depoimento. O acusado e a denunciante não podem estar na mesma sala, para que não haja uma revitimização da mulher. O acusado tem direito à ampla defesa e contraditório. Logo, se o denunciado quiser acompanhar o depoimento da denunciante, isso será feito por meio do seu advogado ou na modalidade remota com a câmera fechada. É preciso estabelecer uma norma com um fluxo de denúncias para que as pessoas conheçam o protocolo de encaminhamento, de modo que não haja violação da impessoalidade e do sigilo das identidades, evitando interferências corporativistas. Agora, também existem estratégias de equidade de gênero complementares. A nossa rede de mulheres feministas, que se chama Andorinhas, já aprovou ações afirmativas para mudar a composição da universidade. Então, como a composição da universidade não tem uma equidade de gênero e raça, aprovamos que as próximas bancas de qualquer concurso terão a composição de equidade de gênero em uma perspectiva interseccional. E também há critérios de progressão de carreira diferenciados para mulheres-mães. Tudo isso para que uma mudança da estrutura corporativista ocorra no menor prazo possível. Tenho que ressaltar também a liderança da administração central, da reitoria ser ocupada por uma mulher e favorável a uma política de gênero. Isso vem alterando anos e anos de uma cultura machista.

Entrevistadora: Temos visto denúncias de assédio sexual alcançarem nomes reconhecidos na área de pesquisa em diferentes campos de saber. Se por um lado parece que as mulheres sentem-se mais encorajadas a fazer uma denúncia, por outro, as respostas dos acusados têm se referido a perseguições, rivalidades, competição etc., sugerindo uma vitimização moral do acusado. Na sua opinião, o que estas dinâmicas sociais estão gerando e como devemos interpretar e enfrentar estas questões?

Flávia Pereira: Então, vejo esse embate de narrativas como algo positivo, porque antes existia uma narrativa unívoca do opressor, fazendo com que as mulheres em situação de violência de assédio sexual fossem silenciadas ou desqualificadas, não só individualmente como institucionalmente. Por exemplo, hoje, nós temos uma lei^[3] (Lei 14.245/21) contra o assédio moral institucional em razão da desqualificação de uma vítima em um caso de crime de estupro. Este foi o caso da influenciadora digital Mariana Ferrer, em que representantes do Ministério Público, do Judiciário e da advocacia do réu desqualificaram o relato da vítima, assim como suas roupas e suas condutas nas redes sociais, culpabilizando-a pelo crime de estupro e violando sua integridade psíquica e moral. É óbvio que o caso da Mariana Ferrer não foi o primeiro caso de assédio moral institucional baseado em gênero efetuado pelo sistema de justiça criminal. Entende-se que a repercussão nacional do caso está associada à raça e à classe da denunciante, pois, por ser uma mulher branca e de classe média alta, houve uma comoção social, diferentemente de casos semelhantes que ocorrem com mulheres negras e periféricas no sistema de justiça criminal.

No entanto, esta lei é muito importante, porque é a primeira norma sobre assédio no ordenamento jurídico brasileiro voltada ao sistema de justiça e não ao ofensor.

Neste cenário estrutural de revitimização da mulher que sofreu violação sexual, acho muito interessante o argumento machista do falso relato da mulher, porque uma das poucas pesquisas existentes sobre denúncias falsas de violência de gênero, especificamente de estupro, é nos Estados Unidos, e demonstra que o percentual de falsas denúncias é menor ou igual a de qualquer outro crime. São cerca de 2%.^[4] Especificamente no caso do assédio sexual na universidade, o que geralmente é veiculado nessas narrativas é a ideia da mulher oportunista que tem inveja da carreira do protagonista masculino. Então, acho muito interessante como homens em posições de poder conseguem subverter um percentual tão mínimo como regra.

Também não posso deixar de ressaltar nessa disputa de narrativas sobre o assédio sexual que os homens que são condenados administrativamente também perseguem, ameaçam e processam as servidoras que trabalharam para apuração dos fatos, inserindo-se na posição de vítima de um sistema. Ou seja, mesmo com a condenação administrativa, estes homens não reconhecem seus privilégios de gênero e não assumem a responsabilidade pelos atos violentos cometidos.

Entrevistadora: Ocupando o cargo de Ouvidora da primeira Ouvidoria Feminina de uma universidade pública brasileira e também sendo uma pesquisadora atuante na área Direito Trabalhista, como a intersecção raça e gênero está relacionada com o debate sobre assédio sexual na universidade?

Flávia Pereira: Temos dados sobre o assunto produzidos pela Ouvidoria feminina da UFOP nos últimos cinco anos. Mas, antes, lembrando o que falei sobre punitivismo penal que encarcera o homem negro pobre, na universidade, quando nos referimos à punição e responsabilização administrativa, o perfil do assediador sexual é um homem branco, de classe alta. Além disso, o maior número de casos de assédio nesses últimos cinco anos foi entre professor e aluna. Temos números que mostram isso. Mas quando se trata, por exemplo, de estupro, o perfil é outro. Neste caso, conforme os nossos dados, o acusado, o perpetrador da violência sexual é um aluno denunciado por uma aluna. E esse crime ocorre na maioria das vezes em espaços vinculados à universidade, a exemplo das repúblicas federais, que são moradias estudantis de propriedade universitária, mas que possuem autonomia de gestão. Vale lembrar também que a Ouvidoria feminina tem uma vertente extensionista. A gente atende a comunidade também e, neste caso, o perfil da mulher muda. O perfil da comunidade de Ouro Preto que vem até nós é o da mulher negra e periférica, porque a população negra periférica de Ouro Preto é de alta proporção, o que pode ser explicado pela colonização, mas também pela gentrificação racial movimentada pela própria universidade. A universidade é ocupada por uma maioria de pessoas brancas, de outros lugares do país. A mulher da comunidade que atendemos é negra, periférica e sofre um tipo de violência que se enquadra na Lei Maria da Penha, ou seja, violência doméstica ou familiar. Já o perfil das alunas da UFOP é, geralmente, o de uma mulher branca e de classe média baixa. Embora também tenhamos casos de transfobia, o perfil que chega até nós é da mulher cisgênero.

As entrevistadoras expressam os seus agradecimentos à Flávia Pereira e registram a importância que terá a divulgação destes conhecimentos para toda universidade e além disso.

Em nome de todo o NESEG/UFRJ, o nosso muito obrigada, Flávia!

[1]Fonte: <https://nap.nationalacademies.org/download/24994>

[2]Fonte:

<https://sul21.com.br/noticias/educacao/2023/04/70-das-universidades-federais-no-brasil-nao-tem-qualquer-medida-de-combate-ao-assedio/>

[3] Lei 14.245/21 para coibir a prática de atos atentatórios à dignidade da vítima e de testemunhas, em especial na apuração de crimes contra a dignidade sexual.

[4] Fontes: <https://www.thecut.com/article/false-rape-accusations.html>

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21164210/>

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21164213/>



Entrevista realizada no dia 26/04/2023 para a série "Mulheres, movimentos sociais e trabalho" do Neseq.

Universidade Federal do Rio de Janeiro

Programa de Pós-Graduação em Sociologia & Antropologia

Neseq - Núcleo de Estudos de Sexualidade e Gênero (<https://www.nesequfrj.com.br/>)