

CRIME ASSÉDIO É CRIME  
ASSÉDIO É CRIME ASSÉDIO

GUIA DE \_\_\_\_\_

**Direitos das**

**Pessoas**

**Assediadas**

\_\_\_\_\_ **UFSC**

*Orientações sobre os direitos das  
vítimas de assédios sexual e moral*

CRIME ASSÉDIO É CRIME  
ASSÉDIO É CRIME ASSÉDIO  
CRIME ASSÉDIO É CRIME  
ASSÉDIO É CRIME ASSÉDIO



### Exemplos de atitudes que caracterizam o assédio sexual

- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- 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;
- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Promessas de tratamento diferenciado;
- Chantagem para permanência ou promoção no trabalho ou na pesquisa/extensão;
- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder a bolsa ou o cargo/função, caso não se atenda a demandas sexuais;
- Perturbação e ofensas;
- Comentários e observações insinuanes e comprometedoras sobre a aparência física ou sobre a personalidade da pessoa assediada;
- Contato físico não solicitado e além do formal, com intimidade não construída de comum acordo, como toques, beijos, carícias, tapas e abraços; e
- Insistência em qualquer um dos comportamentos anteriores, especialmente se houver uma relação de hierarquia (professor e estudante, por exemplo) ou diferença de gênero.

O assédio sexual é crime e não deve ser tolerado. Está definido no Código Penal 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 (art. 216-A).

O Superior Tribunal de Justiça entende ser possível a configuração do crime de assédio sexual na relação entre professor e estudante (REsp 1759135/SP), tendo em vista a existência da condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função na relação professor-estudante.

Ainda que a configuração do crime exija a relação hierárquica, para caracterizar a infração administrativa, não é necessário que exista hierarquia ou ascendência, podendo se configurar como “assédio sexual por intimidação ou ambiental, que se caracteriza por provocações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou humilhação. Essa conduta prescinde de uma relação hierárquica de ascendência, mas se desenvolve pela insistência, impertinência, hostilidade praticada individualmente ou em grupo, manifestando relações de poder ou força, mas não necessariamente de hierarquia ou ascendência formalmente presente.” (AGU, 2023). O servidor que age de tal forma desrespeita os deveres de decoro, honestidade e moralidade.

É importante ressaltar que, conforme entendimento da Advocacia-Geral da União, essas condutas podem ocorrer até mesmo fora do espaço institucional, desde que em razão do desempenho das atribuições funcionais:

**“tais transgressões podem ocorrer tanto no espaço físico institucional como também fora dele, desde que demonstrado o nexos causal entre a conduta questionada e o serviço público” (AGU, 2023).**

## O que é violência de gênero?

**Violência de gênero** é qualquer tipo de agressão física, psicológica, sexual ou simbólica contra alguém devido a sua identidade de gênero ou orientação sexual, tanto na esfera pública como na esfera privada. Historicamente, dadas às relações desiguais, as mulheres são as mais atingidas pela violência de gênero (DPE/RS 2023). Quando se fala em violência de gênero inclui todas as pessoas que se identificam enquanto mulheres (cisgênero, travestis e pessoas trans, nos termos da Resolução Normativa nº 181/CUN/2023).

A transfobia, que também é uma violência de gênero, caracteriza-se como manifestações preconceituosas e/ou discriminatórias contra pessoas transgênero, em função de sua identidade de gênero. O art. 23 da Resolução Normativa nº 181/CUN/2023 define os comportamentos transfóbicos.

A Recomendação Geral n. 19 da ONU, atualizada pela Recomendação Geral n. 35, esclarece que a discriminação contra as mulheres inclui a violência de gênero, ou seja, a violência que é dirigida contra uma mulher porque ela é mulher ou que afeta as mulheres desproporcionalmente, e que constitui violação de seus direitos humanos (ONU, 2019).



### Exemplos de atitudes que caracterizam a violência de gênero

- Envolvem o assédio sexual e o assédio moral;
- As piadinhas e outras formas de manifestação de preconceito de caráter misógino, sexista e transfóbico;
- O desrespeito, a desqualificação intelectual, a discriminação baseada na condição de gênero, direcionada a mulheres, em diversos espaços e cursos, inclusive em sala de aula;
- O acesso desigual, por critérios de gênero, a recursos de pesquisa e bolsas de estudos;
- Formas de restrição da liberdade de expressão, de locomoção ou financeira;
- O desrespeito à identidade de gênero com a qual a pessoa trans se identifica, pela negação, por exemplo, a utilizar o pronome que a pessoa deseje ou seu nome social, trocando pronomes ou fazendo perguntas invasivas.

Conforme quadro explicativo da Defensoria do Rio Grande do Sul (DPE/RS, 2023): quais são as principais formas de violência de gênero?

### Violência física

Caracteriza-se pela agressão física, tais como: tapas, socos, empurrões, arremesso de objetos ou qualquer conduta que ofenda a integridade e saúde corporal da mulher. Há feminicídio quando ocorre morte por agressões motivadas pelo simples fato de ser mulher.

### Violência sexual

Qualquer conduta que constranja a mulher a presenciar, manter ou a participar de relação sexual não desejada. São exemplos: forçar o aborto, usar anticoncepcionais contra sua vontade ou ainda sofrer assédio sexual mediante ameaça ou intimidação.

## Violência virtual

Ocorre quando se utilizam os ambientes virtuais para importunar, intimidar, perseguir, ofender ou chantagear alguém ou determinado conjunto de indivíduos, tais como:

**Pornografia de vingança:** consiste na divulgação, por meio de sites e redes sociais, de vídeos ou fotos com cenas íntimas, relação sexual ou nudez sem o consentimento da mulher. O agressor também pode utilizar chantagem emocional ou financeira.

**Perseguição on-line (stalking):** o agressor persegue virtualmente a mulher de forma incansável, invadindo sua privacidade, com envio de mensagens indesejadas, exposição de fatos e boatos nas redes sociais.

## Violência simbólica

Refere-se a uma forma de violência “invisível”, percebida em comportamentos, pensamentos e modelos das instituições sociais em que se perpetuam e se impõem determinados valores culturais. São exemplos de violência simbólica as expressões: “toda mulher dirige mal”; “cozinha bem, já pode casar”; “foi estuprada porque estava de roupa curta”; “vai ficar para titia”.



## O que é assédio moral?

O **assédio moral** consiste na violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva. Manifesta-se de modo sistemático e frequente, por meio de comportamentos, atitudes, palavras, gestos, ações que expõe uma pessoa ou um grupo a situações humilhantes, vexatórias e abusivas, constrangedoras, impactando a estabilidade emocional e física da pessoa assediada.

No **ambiente de trabalho** o assédio moral ocorre com a exposição de pessoas a situações de humilhação, constrangimento, intimidação, agressividade, menosprezo, por superiores ou colegas na mesma posição hierárquica, causando-lhes sofrimento psíquico ou físico, interferindo negativamente tanto na sua vida pessoal quanto na sua vida profissional.

**Em muitos casos, a pessoa assediada integra algum grupo que já sofre discriminação social, tais como mulheres, pessoas com deficiência, pessoas idosas, negras, minorias étnicas, população LGBTQIAP+, dentre outros.**



### Exemplos de atitudes que caracterizam o assédio moral

- Retirar a autonomia do(a) trabalhador(a)/pesquisador(a) ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Sobrecarregar o (a) trabalhador(a)/pesquisador(a) com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Ignorar a presença da pessoa assediada, dirigindo-se apenas aos demais;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Criticar a vida particular da pessoa assediada;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à pessoa assediada apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- Isolar fisicamente a pessoa assediada para que não haja comunicação com os demais colegas;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da pessoa assediada;
- Retirar cargos, funções ou bolsas sem motivo justificado;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos(as) outros(as) profissionais;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que a pessoa assediada realize suas atividades.



Conflitos são inerentes às relações humanas: nem toda divergência ou atrito configura assédio moral. Conforme o Guia Lilás da CGU, atitudes que **não configuram o assédio moral** dizem respeito a atos inerentes ao trabalho de gestão pública, bem como às relações pedagógicas e acadêmicas da universidade, e, quando são pontuais ou moderados:

- Cobranças de trabalho e acadêmicas, realizadas de maneira respeitosa;
- Atribuição de tarefas aos subordinados, no interesse da Administração;
- Atribuição de tarefas a monitores e bolsistas conforme o plano de monitoria e conforme as atividades de pesquisa/estágio de docência, respectivamente;
- Conflitos esporádicos com colegas, chefias ou professores - divergências sobre determinado tema comunicadas de forma direta e respeitosa;
- Críticas construtivas; e
- Avaliações de desempenho realizadas por colegas, superiores ou professores, desde que não seja feita de forma a causar vexatória na pessoa avaliada.

## Como pedir ajuda?

**A violência física está acontecendo?** Ligue imediatamente para o **190** para acionar a Polícia Militar (PMSC). Atendimento 24 horas, todos os dias da semana, inclusive nos fins de semana e feriados

Para **informações e situações não emergenciais**, ligue para o **180** - Central de Atendimento à Mulher em Situação de Violência - **é gratuito e confidencial (preserva o anonimato)**. O Ligue 180 tem como objetivo receber denúncias de violência contra a mulher e reclamações sobre os serviços da rede de atendimento à mulher.

O serviço também fornece informações sobre os direitos da mulher, como os locais de atendimento mais próximos e apropriados para cada caso: Casa da Mulher Brasileira, Centros de Referências, Delegacias de Atendimento à Mulher, Defensorias Públicas, Núcleos Integrados de Atendimento às Mulheres, entre outros.

A Central funciona 24 horas, todos os dias, inclusive nos fins de semana e feriados, e pode ser acionada de qualquer lugar do Brasil.

- Anote TUDO: as situações de assédio, relatando detalhes, tais como dia, local, nome da(s) pessoa(s) envolvida(s) e de testemunhas, motivos alegados e conteúdo das conversas;
- Converse com pessoas que possam ter presenciado a situação de assédio e possam ser testemunhas;
- Evite ficar a sós com a pessoa assediadora, procure sempre ter a presença de outras pessoas;
- Reúna todas as provas possíveis, tais como gravações, fotos, e-mails, bilhetes, presentes e testemunhas;
- É fundamental falar com alguém de sua confiança, não se isole;
- Busque uma rede de apoio que ajude você a lidar com o ocorrido;
- Denuncie na Ouvidoria da UFSC, e faça um boletim de ocorrência na Delegacia de Atendimento Especial à Mulher ou em qualquer Delegacia de Polícia.

Caso a violência ocorra em uma festa, saiba que Florianópolis possui o **Protocolo Não se Cale** e todas as festas que ocorrem na UFSC precisam respeitá-lo, devendo possuir um canal oficial de denúncias visível e disponível na festa.

Além disso, a **Lei “Não é Não - Mulheres seguras”** (Lei nº 14.786/2023) estabelece em todo país, no ambiente de casas noturnas e de boates, em espetáculos musicais realizados em locais fechados e em shows, com venda de bebida alcoólica, como direitos da mulher:

I - ser prontamente protegida pela equipe do estabelecimento a fim de que possa relatar o constrangimento ou a violência sofridos;

II - ser informada sobre os seus direitos;

III - ser imediatamente afastada e protegida do agressor;

IV - ter respeitadas as suas decisões em relação às medidas de apoio;

V - ter as providências cumpridas com celeridade;

VI - ser acompanhada por pessoa de sua escolha;

VII - definir se sofreu constrangimento ou violência;

VIII - ser acompanhada até o seu transporte, caso decida deixar o local.



## Delegacias de Polícias de Proteção à Mulher

### Florianópolis

Rua Delminda da Silveira, 811 – Agronômica  
Telefone: (48) 3665-6528 | Ramal Externo: 01856528  
E-mail: 6dpcapital@pc.sc.gov.br

### Araranguá

Delegacia de Proteção à Criança, Adolescente, Mulher e Idoso – DPCAMI  
Rua Caetano Lummertz, nº 1228, Urussanguinha  
Araranguá – SC – CEP: 88905-468  
Telefone: (48) 3529-0180 | Ramal externo: 02290180  
E-mail: dpcamiararangua@pc.sc.gov.br

### Joinville

Delegacia de Proteção à Criança, Adolescente, Mulher e Idoso – DPCAMI  
Rua Doutor Plácido Olímpio de Oliveira, 843 – Bucarein  
Joinville – SC – CEP: 89202-450  
Telefone: (47) 3481-3628 / 3481-3629  
E-mail: dpcamijoinville@pc.sc.gov.br

### Curitiba

Delegacia de Proteção à Criança, Adolescente, Mulher e Idoso – DPCAMI  
Rua Guerino Fontana, 128 – Bom Jesus  
Curitiba – SC – CEP: 89520-000  
Telefone: (49) 3245-0123  
E-mail: dpcamicuritiba@pc.sc.gov.br

### Blumenau

Delegacia de Proteção à Criança, Adolescente, Mulher e Idoso – DPCAMI  
Rua Dr. Sappelt, 45 – Bairro Victor Konder – SC – CEP: 89012-132  
Telefone: (47) 3329-8829  
E-mail: dpcamiblumenau@pc.sc.gov.br

## Onde procurar ajuda na UFSC?

### No SEAVis - Serviço de Acolhimento às Vítimas de Violência.

A principal estrutura de acolhimento para pessoas em situação de violência na UFSC é o Serviço de Acolhimento às Vítimas de Violência, o SEAVIS, que é vinculado à Pró-Reitoria de Ações Afirmativas e Equidade (PROAFE). É um espaço seguro e confidencial onde você pode encontrar apoio, acolhimento e orientações para lidar com essas situações. O principal objetivo é realizar apoio psicossocial aos sujeitos vítimas de violências frente aos efeitos traumáticos e relacionais da desumanização e objetificação causadas pela violência. O SEAVIS orienta sobre os serviços internos e externos disponíveis na UFSC e na comunidade externa, que vão oferecer acompanhamento e suporte coletivo.



No caso dos servidores, o atendimento será realizado pelo Departamento de Atenção à Saúde (DAS), vinculado à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (DAS/PRODEGESP).

**Você encontrará mais detalhes sobre o SEAVIS e os fluxos de atendimento e acompanhamento de vítimas de violência na comunidade universitária no site [www.seavis.ufsc.br](http://www.seavis.ufsc.br).**

O atendimento ocorre presencial e remotamente, direcionado para estudantes e servidores(as).



## Como o agressor ou assediador pode ser responsabilizado?

O assédio sexual, o assédio moral e a violência de gênero podem gerar diferentes formas de punição: administrativa (no âmbito da universidade), criminal (no âmbito da polícia/judiciário) e cível (no judiciário com pedido de indenização pela pessoa assediada).

No **âmbito administrativo**, o assédio sexual, o assédio moral e a violência de gênero não estão previstos expressamente na Lei nº 8.112/90, que estabelece as **infrações disciplinares dos servidores públicos federais**. Mas a prática de assédio sexual ou de assédio moral por servidor pode caracterizar vários tipos de infrações disciplinares, conforme o caso:

- O descumprimento dos deveres previstos na Lei nº 8.112/90 art. 116, II - ser leal às instituições a que servir; III - observar as normas legais e regulamentares; IX - manter conduta compatível com a moralidade administrativa; e XI - tratar com urbanidade as pessoas;
- Desrespeitar as proibições legais previstas na Lei nº 8.112/90 art. 117, V - promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição; IX - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública (o desrespeito a essa proibição acarreta demissão);
- Conduta vedada que pode gerar demissão, prevista na Lei nº 8.112/90, art. 132, V - incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição; VII - ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem.

**A penalidade a ser aplicada** depende das previsões da Lei, podendo ser desde advertência, suspensão até demissão. A Lei nº 8112/90 (art. 128), também estabelece que “Na aplicação das penalidades serão 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.” Por isso, é muito importante que diferentes situações de assédio sejam denunciadas, pois a prática reiterada ou a denúncia por parte de mais de uma pessoa assediada em momentos diferentes, poderá agravar a pena a ser aplicada.

Quando o **acusado é um estudante** aplica-se o regime disciplinar discente que atualmente está previsto na Resolução nº 017/CUN/1997. Esta resolução também não prevê expressamente a punição do assédio sexual e do assédio moral, mas a prática dessas condutas pode caracterizar, conforme as circunstâncias, as infrações disciplinares previstas nesta Resolução:

**Art. 118.** Na definição das infrações disciplinares e fixação das respectivas sanções, serão considerados os atos contra:

- I** - a integridade física e moral da pessoa;
- II** - o patrimônio ético, científico, cultural, material, inclusive o de informática;
- III** - o exercício das funções pedagógicas, científicas e administrativas.
- VI** - de racismo e os de violação dos Direitos Humanos. (Redação dada pela Resolução Normativa nº 177/CUn/2022)

[...]

**Art. 128** [...]

§ 2º A participação em ações de trote que causem, a quem quer que seja, coação ou agressão física, moral ou qualquer outra forma de constrangimento, ou resulte em atos lesivos à propriedade, sujeitará o aluno à penalidade de suspensão superior a 30 dias, com a conseqüente proibição de reposição de avaliações e aulas no período correspondente, ou de eliminação (desligamento) do corpo discente da Universidade.

Para exemplificar: a insistência reiterada para a prática de atos de cunho erótico ou sexual, sem a concordância do/da colega estudante, pode caracterizar um ato contra a integridade física ou moral desta vítima ou violação dos Direitos Humanos. Já piadas e divulgação de ideias de discriminação de mulheres pode configurar ofensa ao patrimônio ético, científico e cultural da UFSC e também violação dos Direitos Humanos.

As penalidades vão desde advertência, passando por suspensão até o desligamento da instituição. Também devem considerar primariedade do infrator (se ele já cometeu algum ato anteriormente); dolo ou culpa (a intenção); valor e utilidade de bens atingidos; e grau de ofensa (gravidade).

No **âmbito criminal**, a responsabilização dependerá de denúncia na Delegacia. Após esse registro, o Ministério Público faz a denúncia perante o Poder Judiciário, podendo levar a diferentes tipos de penalidades. Conforme o tipo de violência pode-se caracterizar: injúria racial por homofobia ou transfobia (ADO 26 - STF), assédio sexual (art. 216-A do Código Penal); importunação sexual (art. 215-A do Código Penal); constrangimento ilegal (art. 146 do Código Penal); ameaça (art. 147 do Código Penal); violência psicológica contra a mulher (art. 147-B do Código Penal); perseguição (também conhecido como stalking, art. 147-A do Código Penal); registro não autorizado da intimidade sexual (gravar vídeo sem autorização - art. 216-B do Código Penal); divulgação de cena de estupro ou de cena de estupro de vulnerável, de cena de sexo ou de pornografia (conhecido como pornografia de vingança - art. 218-C do Código Penal); lesão corporal (quando há agressão física - art. 129 do Código Penal) e estupro (art. 213 do Código Penal).

Já no **âmbito cível**, é possível que a pessoa assediada, por meio de um advogado ou assistida pela Defensoria Pública, ajuíze uma ação contra o agressor para exigir o pagamento de uma indenização por danos morais (sofrimento físico ou psicológico, podendo demandar o pagamento com gastos que a pessoa assediada teve, por exemplo, com tratamentos médicos ou psicológicos). Se a conduta se caracterizar por violência doméstica é possível a fixação de indenização por danos morais (STJ: Tema 983, REsp 1675874/MS e REsp 1643051/MS), basta que a vítima indique isso ao Ministério Público ou Defensoria, que deverá fazer pedido expresso nesse sentido.

## Como denunciar na Delegacia de Polícia?

**Procure a Delegacia de Polícia** ou Delegacia de Defesa da Mulher mais próxima da sua residência e informe tudo o que ocorreu.

**Registre um boletim de ocorrência** (esse documento é utilizado para registrar um crime). É possível realizar o boletim de ocorrência eletrônico, inclusive pelo celular. A informação encontra-se detalhada no site da Polícia Civil de SC: **pc.sc.gov.br**, na aba “Delegacia Virtual” (**delegaciavirtual.sc.gov.br**).

Realize exame de corpo de delito (para registrar as lesões sofridas): você vai ser encaminhada pelo Delegado para esse exame. Em Florianópolis, o exame é feito no Instituto Geral de Perícias (IGP), que fica no Bairro Itacorubi.

Você também pode solicitar a **aplicação de medidas protetivas** de urgência (por exemplo, a proibição do agressor de manter contato com você e o afastamento dele do lar).

Informe na Delegacia de Polícia que você deseja transformar a denúncia em um processo judicial, ou seja, que você deseja representar. Em determinados crimes, como no de ameaça, você será questionada na Delegacia de Polícia se deseja ou não “representar” contra o agressor, isto é, se você deseja que ele seja processado pelo crime que cometeu. Saiba que, a partir da ocorrência, você tem 6 (seis) meses para fazer essa representação.

**Em se tratando de agressões físicas ou sexuais, a acusação caminhará independentemente da vontade da vítima.**

## Como fazer a denúncia de assédio na UFSC?

**A denúncia deverá ser realizada preferencialmente por meio da Plataforma Fala.BR** – Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação, acessando a opção “denúncia”, disponível no endereço [falabr.cgu.gov.br](http://falabr.cgu.gov.br).

A denúncia deve ser direcionada ao órgão onde ocorreu o fato (UFSC) com os assuntos “assédio moral”, “assédio sexual” ou “discriminação”. A denúncia de assédio também pode ser feita presencialmente, em atendimento realizado pela equipe de Ouvidoria da UFSC. Recomenda-se que a denúncia seja direcionada para a própria UFSC, podendo ser posteriormente encaminhada para a Controladoria Geral da União (CGU).

As denúncias de assédio sexual e de discriminação também podem ser apresentadas na Delegacia da Polícia Civil ou Polícia Federal, quando a situação relatada configurar crime.

Antes de fazer uma denúncia é importante que a denunciante tente obter comprovação do assédio contra si (mensagens, vídeos, gravações etc.), pois as provas trazidas contribuirão e facilitarão a apuração da conduta irregular, demonstrando a materialidade e autoria da denúncia.

**Caso o assédio ocorra na presença de outras pessoas, também é importante registrar datas e testemunhas do assédio, para que estas sejam ouvidas na apuração.**

O procedimento de apuração de situação de assédio moral e sexual é iniciado pela formalização da denúncia.

## Quanto tempo demora a apuração na UFSC?

Após registrada a denúncia na Plataforma Fala.BR, a unidade de Ouvidoria da UFSC possui até 30 dias, prorrogáveis por mais trinta, para oferecer resposta conclusiva, que informará se a denúncia foi encaminhada para a unidade de apuração ou se ela foi arquivada. Durante esse período, a Ouvidoria realizará a análise preliminar da denúncia, na qual verificará se há indícios de autoria, materialidade e relevância que permitam o encaminhamento da denúncia para a Corregedoria/Departamento de Processos Disciplinares da UFSC ou Coordenação de Curso, conforme a autoria do fato. A Ouvidoria pode pedir complementação de informações ao denunciante que, se não for respondida, levará ao arquivamento.

Após realizada a análise no âmbito da Ouvidoria, se o acusado for servidor, o processo segue para a Corregedoria/Departamento de Processos Disciplinares, que iniciará o procedimento apuratório, podendo fazer diligências, convocar testemunhas, realizar oitivas, entre outros. Todo o processo de apuração conduzido pela Corregedoria/Departamento de Processos Disciplinares segue o devido processo legal, sendo observado o princípio da ampla defesa e do contraditório. Já se o acusado for discente, segue para o Presidente do Colegiado do Curso, que indica comissão para realizar a apuração.

**O julgamento dos casos que tenham servidores acusados é de competência do Reitor. Já quando o acusado é estudante, o Colegiado de Curso decide pelas penas de advertência e suspensão de até 30 dias, enquanto o Reitor decide nos casos de suspensão de mais de 30 dias e desligamento.**



No caso dos servidores acusados, concluído o processo de apuração com julgamento do Reitor, se a penalidade for demissão, deverá ser publicado no Diário Oficial da União, se for outra penalidade ou arquivamento, deverá ser publicado no Boletim Oficial da UFSC. No caso de arquivamento, o nome do servidor não deverá ser divulgado (CGU - Nota Técnica nº 2418/2023/CGUNE/DICOR/CRG). As pessoas assediadas também serão comunicadas quando finalizado o processo.

No caso dos estudantes acusados, as penalidades aplicadas pelo Reitor também devem ser publicadas no Boletim Oficial da UFSC, já as deliberadas pelo Colegiado de Curso ficam registradas na ata da respectiva reunião. A demora nesses processos depende da complexidade do caso narrado, da quantidade de pessoas a serem ouvidas e das provas a serem produzidas.

**É muito importante a atuação dos servidores da instituição na condução das Comissões dos Processos Disciplinares, atividade que exige dedicação e é fundamental para que a instituição dê respostas bem fundamentadas nesses casos.**

## Preciso me identificar?

**O registro da denúncia (Fala.BR ou presencial) pode ser feito de forma identificada ou anônima. A escolha fica a critério da pessoa assediada. No entanto, nos casos de assédio, a vítima precisará obrigatoriamente ser identificada.**

Nas denúncias anônimas não é registrada nenhuma informação de nome, e-mail, telefone ou outro dado cadastral do denunciante – no entanto, nesses casos o denunciante não terá acesso às informações sobre o andamento e os desdobramentos do processo.

Caso o denunciante opte por sua identificação, é importante ressaltar que na apuração de denúncias de assédio, por orientação da Controladoria-Geral da União, serão tomadas providências que assegurem a proteção de dados pessoais da pessoa assediada. Devem ser inseridas no processo somente as informações essenciais para a apuração. Dados como o endereço pessoal, endereço de correio eletrônico, número telefônico, e outros, são informações que devem ser preservadas.

Em algumas situações é necessária uma complementação da denúncia ou de alguma informação adicional que possa contribuir com a investigação, contudo, caso opte-se pelo anonimato, a UFSC não conseguirá entrar em contato com o denunciante para complementar as informações.

Durante todo o processo, desde o recebimento da denúncia, **os elementos de identificação do denunciante e o conteúdo da denúncia são de acesso restrito**, nos termos do Decreto nº 10.153/2019, sendo acessados apenas por pessoas com necessidade de conhecer.

É importante diferenciar “denúncia anônima” e “vítima não identificada”, a denúncia pode ser anônima, pois um terceiro que tem conhecimento do fato, que não é necessariamente a própria vítima, pode denunciar. Contudo, **para se chegar à aplicação de alguma penalidade, a vítima necessitará ser identificada**, para que se possa fazer a adequada apuração dos fatos e responsabilização.

## E se eu for perseguida?

Para sua proteção, você pode solicitar a **aplicação de medidas protetivas de urgência** (por exemplo, a proibição do agressor de manter contato com você e o afastamento dele do lar) no momento em que procurar a Delegacia de Polícia ou judicialmente - nesse caso procure um advogado ou a Defensoria Pública de SC.

**A perseguição com ameaças à integridade física ou psicológica, com invasão ou perturbação à privacidade ou liberdade pode configurar crime (art. 147-A, Código Penal), por isso também deve ser denunciada na polícia.**

No âmbito da UFSC, caso você, após denunciar, vivencie qualquer situação que te faça se sentir constrangida ou perseguida, anote o que se passou, salve as mensagens ou e-mails que recebeu, os nomes das pessoas que testemunharam a situação e:

1. Encaminhe as informações para a Corregedoria/Departamento de Processos Disciplinares da UFSC (corregedoria-geral@contato.ufsc.br), que deverá avaliar o afastamento cautelar do acusado (se for servidor) no âmbito do processo disciplinar já aberto;
2. Faça uma nova denúncia no Fala.BR, para que seja aberto um novo procedimento para apurar também esse caso. Esse novo processo reforça a necessidade de que o agressor seja afastado preventivamente do trabalho conforme prevê a Lei n. 8.112/90 e poderá levar a uma punição maior do acusado, caso a perseguição seja comprovada.



### AFASTAMENTO CAUTELAR DO ASSEDIADOR NA UFSC

Logo que for feita a denúncia, é recomendável que seja feito o remanejamento do suposto autor para outro setor, de modo a mantê-lo afastado da vítima até a conclusão das apurações; ou ainda o afastamento cautelar do servidor do exercício do cargo ou função pública em que praticado o assédio, sem prejuízo da remuneração, nos termos do **art. 45 da Lei nº 9784/1999 e art. 147, caput e parágrafo único, da Lei nº 8112/1990.**

**Se for o caso, na sua denúncia já acrescente que você tem medo de ser perseguida e solicite o afastamento do servidor.**

Por analogia, é possível fazer o afastamento do estudante acusado para que não se matricule e frequente os mesmos espaços acadêmicos da pessoa assediada - o Coordenador do Curso ou a comissão do processo disciplinar pode tomar essa decisão (CGU, Nota Técnica Nº 1938/2023/CGUNE/DICOR/CRG, MPF, 2020).

Dependendo do caso, a prática de perseguição além de crime, pode configurar infração funcional do servidor a ser apurada pela Corregedoria/Departamento de Processos Disciplinares:

- Descumprimento dos deveres previstos na Lei nº 8.112/90, art. 116, II - ser leal às instituições a que servir; III - observar as normas legais e regulamentares; IX - manter conduta compatível com a moralidade administrativa; e XI - tratar com urbanidade as pessoas;
- Desrespeitar as proibições legais previstas na Lei nº 8.112/90 art. 117, V - promover manifestação de apreço ou desapeço no recinto da repartição; IX - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;
- Conduta vedada que pode gerar demissão, prevista na Lei nº 8.112/90, art. 132, V - incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição.
- As penalidades vão desde advertência, passando por suspensão (que pode ser de até 90 dias) e demissão, conforme a gravidade e a previsão da Lei nº 8.112/90.

No caso de estudante, além de crime, a prática de perseguição pode configurar infração disciplinar do estudante, a ser apurada pela Coordenação do Curso, nos termos do art. 118 e seguintes da Resolução nº 017/CUN/1997.

## Posso denunciar na UFSC e na Delegacia de Polícia?

Sim. As instâncias administrativa, cível e penal são autônomas entre si. Por isso, a apuração é feita de forma paralela e concomitante. A UFSC apura a responsabilidade administrativa, enquanto a responsabilidade criminal é investigada pelas autoridades policiais e pelo Ministério Público.

Somente no final do processo, quando o juízo penal decide sobre a autoria ou a existência do fato (materialidade), haverá vinculação das demais esferas (art. 935 do Código Civil, art. 126 da Lei nº 8.112/90 e artigos 66 e 67 do Código de Processo Penal).



## Sou obrigada a prestar depoimento?

Sim, se você for a pessoa assediada, isso é fundamental para a responsabilização do acusado. O ordenamento jurídico e as tecnologias disponíveis permitem a realização de atos processuais à distância.

Em casos sensíveis, deve ser dada plena preferência à realização de inquirições e oitivas por videoconferência ou por aplicativos que permitam a transmissão de áudio e vídeo em tempo real. Se você tiver receio de falar na frente do investigado, você deve dizer isso à Comissão responsável pelo processo, explique como se sente e peça para ele deixar a sala. A Comissão vai avaliar o seu pedido, pois a orientação da CGU é de se houver “receio de que, ainda assim, a simples imagem do investigado em uma oitiva virtual possa causar humilhação, temor ou constrangimento à vítima, é possível solicitar ao investigado que desligue a sua câmera ou, ainda, que o ato seja realizado na ausência dele.” (CGU, Cartilha).

**Nos casos de violência de gênero, a desigualdade de poder pressupõe que haverá humilhação em falar na frente do acusado, por isso a comissão deve garantir que a vítima não fale na frente dele.** Quando o acusado tem advogado, a Comissão pode solicitar que o acusado se retire e fique somente o advogado acompanhando o ato, pois assim será respeitado o direito ao contraditório e ampla defesa.

Quando você for intimada a depor (provavelmente você vai receber um e-mail), você já pode responder dizendo que tem receio de falar na frente dele, apresente sua justificativa e a Comissão deverá, com antecedência, avisar ao investigado para que esteja presente somente o advogado.

Caso o acusado não tenha advogado, a comissão poderá nomear uma outra pessoa para estar no lugar dele ou pedir que ele envie as perguntas dele por escrito.

Sempre que você se sentir constrangida, fale, manifeste-se, pois a Comissão tem a obrigação de zelar por seus direitos e evitar que você sofra nova violência.

Se a pessoa assediada for menor de idade, além da necessária a assistência/representação de seu representante legal, deve a oitiva (depoimento especial) ser realizada sem a presença do investigado e com o acompanhamento de psicólogo ou assistente social, conforme art. 7º e seguintes da Lei nº 13.341, de 2017 (CGU, Cartilha). A Comissão irá anotar no termo de audiência as medidas que adotou.

No dia que você for chamada para seu depoimento na UFSC tente se acalmar e agir naturalmente.

**Se você estiver se sentindo nervosa, peça para alguém de sua confiança ir com você até o lugar onde será o depoimento ou estar com você caso a oitiva seja virtual.**

Em caso de qualquer dúvida sobre o ato ou sobre o processo, não deixe de solicitar informações para a Comissão, é seu direito estar sempre informada.



## Quais os direitos da vítima?

1. A vítima tem o direito de ser ouvida perante as autoridades competentes para apresentar sua versão dos fatos e falar sobre suas preocupações e anseios diante do que aconteceu;
2. A vítima tem o direito de receber assistência jurídica e esclarecimentos técnicos sobre o direito aplicável ao caso concreto. Ela também tem o direito de tirar dúvidas sobre o trâmite das investigações e do processo. Na prática você pode solicitar assistência jurídica na Defensoria Pública da União no que diz respeito aos processos administrativos (no âmbito da UFSC), já com relação aos processos criminais ou cíveis contra o agressor, você pode solicitar assistência na Defensoria Pública Estadual. Procurar a Defensoria é muito recomendável;
3. A vítima tem o **direito ao sigilo**, à preservação da intimidade, a vida privada, honra e imagem, direitos que se violados geram o dever de uma indenização;
4. A vítima tem o direito de **não prestar depoimento na presença do acusado**, caso não se sinta confortável. É feita analogia com o Código de Processo Penal alterado pela Lei Mariana Ferrer: art. 400-A e art. 474-A;
5. A vítima tem o direito de não ser indagada sobre a sua vida privada e íntima para além da violência sofrida;
6. A vítima tem o direito de **não ser submetida a perguntas vexatórias**, constrangedoras ou ofensivas, nem que seja utilizada linguagem ou material que te ofenda;
7. A vítima tem o direito de ser informada, se assim preferir, sobre o andamento do processo administrativo ou judicial, das decisões tomadas, das sanções e penas dadas ao agressor e ainda ter conhecimento em caso do agressor ter sido preso ou solto, se está em monitoramento eletrônico, etc;
8. A vítima tem o direito de não conviver com o acusado no ambiente de trabalho ou acadêmico: é recomendável que seja feito o remanejamento do servidor para outro setor, de modo a mantê-lo afastado da vítima até a conclusão das apurações; ou ainda o afastamento cautelar

do servidor em que praticado o assédio, sem prejuízo da remuneração, nos termos do art. 45 da Lei nº 9784/1999 e art. 147, caput e parágrafo único, da Lei nº 8112/1990. O Coordenador do curso também pode remanejar as matrículas de modo que o estudante acusado não frequente os mesmos espaços acadêmicos da pessoa assediada;

9. Apesar de ter o direito de receber informações sobre o andamento do processo administrativo na UFSC, a CGU entende que a denunciante (vítima) não tem o direito de acessar as peças do processo durante sua tramitação, esse é um direito somente do acusado (para exercer o contraditório e a ampla defesa) (Portaria CGU nº 1.335, de 21 de maio de 2018, art. 24, § 7º.). Finalizado o processo administrativo, com julgamento final do Reitor ou do Colegiado de Curso, conforme o caso, qualquer pessoa pode solicitar acesso ao processo por meio do Fala.BR com pedido de acesso à informação (Enunciado CGU nº 14/2016);
10. Segundo entendimento da CGU, a denunciante (vítima) não tem o direito de pedir reconsideração ou de recorrer da decisão final no Processo Administrativo Disciplinar (PAD), mas pode denunciar (por meio da Ouvidoria - Fala.BR) que houve alguma irregularidade na condução ou julgamento do PAD, que deverá ser recebida como manifestação ou denúncia a ser apurada pela Corregedoria/ Departamento de Processos Disciplinares (Itens 4.19 a 422 da Nota Técnica nº 483/2021/CGUNE/CRG, da Controladoria-Geral da União - CGU);
11. Conforme entendimento da CGU, os processos administrativos disciplinares são de acesso restrito enquanto estiverem em curso, mas, uma vez concluídos, passam a ser públicos, sem prejuízo da proteção das informações pessoais e legalmente sigilosas (Enunciado CGU nº 3/2023 – Procedimentos disciplinares de militares; Nota Técnica nº 2418/2023/CGUNE/DICOR/CRG);
12. Quando solicitado o acesso ao processo concluído (depois de todas as decisões, quando não cabe mais recurso), será disponibilizada cópia, suprimidas as informações protegidas por sigilo legal e as informações pessoais (Nota Técnica nº 2418/2023/CGUNE/DICOR/CRG).





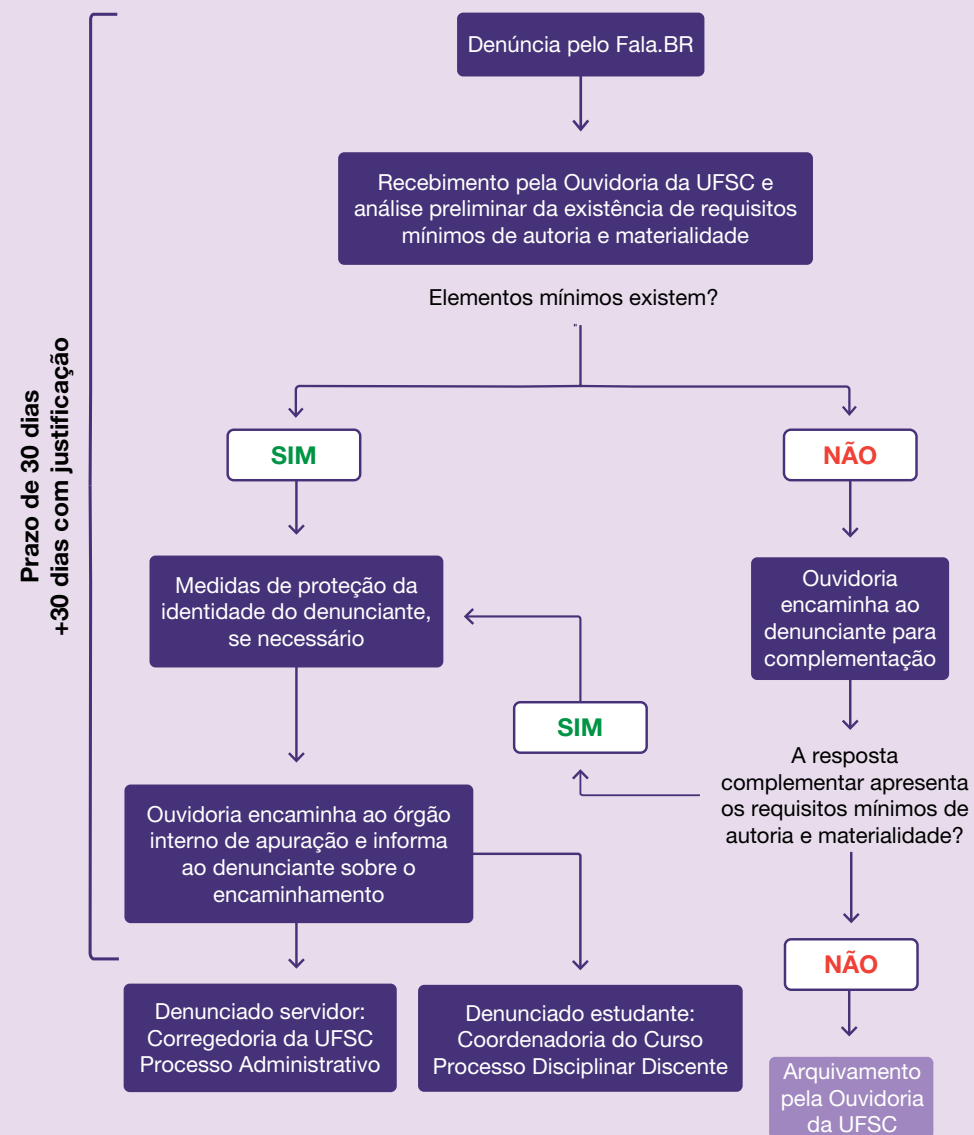
## Posso solicitar indenização?

A vítima tem direito a buscar a reparação dos danos sofridos, sejam eles morais ou materiais. Isso pode ocorrer por diversas vias, em juízo cível ou criminal. A depender da situação, é possível propor ação cível de reparação de danos por meio da Defensoria Pública ou de advogado constituído.

As informações sobre quem pode ser atendido pela Defensoria Pública Estadual estão disponíveis em: [defensoria.sc.def.br/quem-pode-ser-atendido](http://defensoria.sc.def.br/quem-pode-ser-atendido).

## Fluxo das denúncias de assédio

Para auxiliar o conhecimento e a compreensão do caminho padrão a ser percorrido pelas denúncias realizadas por meio da ferramenta Fala.BR, a Secretaria de Aperfeiçoamento Institucional (SEAI) elaborou o fluxograma a seguir, que sistematiza as fases do processamento interno das denúncias disciplinares na UFSC.



Ao final do trâmite dos processos administrativos nos órgãos de apuração, deve ser comunicado o denunciante, quando identificado.

## Referências

AGU, ADVOCACIA GERAL DA UNIÃO, Procuradoria Geral Federal. PARECER nº 00001/2023/PG-ASSEDIO/SUBCONSU/PGF/AGU. Disponível em: <https://www.gov.br/agu/pt-br/comunicacao/noticias/parecer-da-agu-fixa-pena-de-demissao-para-casos-de-assedio-sexual-nas-autarquias-e-fundacoes-publicas-federais/Parecern.01.2023.PGASSEDIO.SUBCONSU.PGF.AGUUniformizaenquadramentojuridicodoassdioparafinsdaresponsabilidadedisciplinar.pdf>

BRASIL. Decreto nº 10.153, de 3 de dezembro de 2019. Dispõe sobre as salvaguardas de proteção à identidade dos denunciadores de ilícitos e de irregularidades praticados contra a administração pública federal direta e indireta e altera o Decreto nº 9.492, de 5 de setembro de 2018. Disponível: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/decreto/d10153.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10153.htm).

BRASIL. Lei nº 13.460, de 26 de junho de 2017. Dispõe sobre participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos da administração pública. Disponível: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13460.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13460.htm).

BRASIL. Decreto nº 1.973, de 1º de agosto de 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](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d1973.htm)

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13460.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13460.htm)

BRASIL. Decreto nº 10.153, de 3 de dezembro de 2019. Dispõe sobre as salvaguardas de proteção à identidade dos denunciadores de ilícitos e de irregularidades praticados contra a administração pública federal direta e indireta e altera o Decreto nº 9.492, de 5 de setembro de 2018. Disponível: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/decreto/d10153.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10153.htm).

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO, CGU. Apuração assédio de assédio sexual na esfera correccional. Disponível em: [https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/65920/3/cartilha\\_apuracao\\_assedio\\_sexual.pdf](https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/65920/3/cartilha_apuracao_assedio_sexual.pdf)

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO, CGU. Nota Técnica nº 2418/2023/CGUNE/DICOR/CRG.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO, CGU. Nota Técnica nº 483/2021/CGUNE/CRG, da Controladoria-Geral da União - CGU. Disponível em: [https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/65123/3/Nota\\_Tecnica\\_483\\_2021\\_CGUNE\\_CRG.pdf](https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/65123/3/Nota_Tecnica_483_2021_CGUNE_CRG.pdf)

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO, CGU. Nota Técnica nº 1938/2023/CGUNE/DICOR/CRG. Disponível em: [https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/77068/1/Nota\\_Tecnica\\_1938\\_2023\\_CGUNE\\_DICOR\\_CRG.pdf](https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/77068/1/Nota_Tecnica_1938_2023_CGUNE_DICOR_CRG.pdf)

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO, CGU. RESTRIÇÃO DE ACESSO DOS PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES. Os procedimentos disciplinares têm acesso restrito para terceiros até o julgamento, nos termos do art. 7º, parágrafo 3º, da Lei n. 12.527/2011, regulamentado pelo art. 20, caput, do Decreto nº 7.724/2012, sem prejuízo das demais hipóteses legais sobre informações sigilosas. Enunciado CGU nº 14, publicado no DOU de 1/6/2016, seção 1, página 48

DPE/RS, DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Violência de gênero. Disponível em: <https://www.defensoria.rs.def.br/upload/arquivos/202303/08151200-cartilha-de-violencia-de-genero.pdf>

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. Recomendação do Ministério Público Federal - RECOMENDAÇÃO Nº 07/2020/PRM/UDI/3ºOFÍCIO [http://www.fadir.ufu.br/system/files/conteudo/recomendacao\\_-\\_07-2020\\_-\\_vitasas\\_de\\_assedio\\_ufo-assinada.pdf](http://www.fadir.ufu.br/system/files/conteudo/recomendacao_-_07-2020_-_vitasas_de_assedio_ufo-assinada.pdf)

Organização Internacional do Trabalho, Ministério Público do Trabalho. Assédio Sexual no Trabalho: perguntas e respostas, maio 2017. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_559572.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_559572.pdf)

ONU, Organização das Nações Unidas. Recomendação Geral n. 35 sobre violência de gênero contra as mulheres do comitê para eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (CEDAW), 2019. Tradução de Neri Accioly (CNUJ). Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/09/769f84bb4f9230f283050b7673aeb063.pdf>.

PREFEITURA MUNICIPAL DE FLORIANÓPOLIS. Protocolo Não se cale. Disponível em: [https://www.pmf.sc.gov.br/arquivos/arquivos/pdf/20\\_03\\_2023\\_16.40.16.b6ad2929456d683fb4435f-6c7938f362.pdf](https://www.pmf.sc.gov.br/arquivos/arquivos/pdf/20_03_2023_16.40.16.b6ad2929456d683fb4435f-6c7938f362.pdf)

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (UFSC). Resolução Normativa nº 181/CUN/2023. Disponível em <https://conselhouniversitario.paginas.ufsc.br/files/2023/09/vers%C3%A3o-final-RESOLU%C3%87%C3%83O-NORMATIVA-Pol%C3%ADtica-para-Pessoas-Trans-aprovada-CUn-14.09.pdf>

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (UFSC). Boletim Oficial da UFSC: <https://boletimoficial.ufsc.br/>



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA**  
Secretaria de Aperfeiçoamento Institucional - SEAI

+55 (48) 3721-8416  
[seai@contato.ufsc.br](mailto:seai@contato.ufsc.br)  
[seai.ufsc.br](http://seai.ufsc.br)

### Texto

Luana Renostro Heinen  
José Carlos Loitey Bergamini  
Secretaria de Aperfeiçoamento Institucional/UFSC

### Colaboração

Serviço de Acolhimento a Vítimas de Violências (SEAVis/PROAFE)  
Coordenadoria de Diversidade Sexual e Enfrentamento de Violência de Gênero (CDGEN/PROAFE)  
Departamento de Atenção à Saúde (DAS/PRODEGESP)  
Corregedoria-Geral/Departamento de Processos Disciplinares da UFSC e Ouvidoria da UFSC

### Fotografias

Pixabay.com (Págs. 1 e 4)  
Unsplash.com (Págs. 8 e 29)  
FreePik.com (Págs. 13 a 27)  
Brasilcoms.com.br (Pág. 8)

### Projeto gráfico

Audrey Schmitz / Agecom

### Diagramação

Vitoria Cidade / Agecom

### Impressão

Imprensa Universitária

### Distribuição Gratuita

Março/2024

