



Universidade Federal da Bahia
Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas (FFCH)
Instituto de Psicologia e Serviço Social (IPSS)

**Documento orientador das ações e protocolo de
acolhimento da Comissão Permanente de
Combate e Prevenção ao Assédio e à Violência de
Gênero (CPCA) - FFCH/IPSS**

Salvador, novembro de 2025

Sumário

Documento orientador das ações e protocolo de acolhimento da Comissão Permanente de Combate e Prevenção ao Assédio e à Violência de Gênero (CPCA) - FFCH/IPSS

1. Introdução.....	2
2. Marcos legais e políticas públicas.....	3
Principais leis brasileiras.....	3
Políticas públicas e normativas institucionais.....	6
3. Definições de Assédio Sexual, de Violências de Gênero e de Assédio Moral.....	6
Assédio Sexual.....	6
Violência de Gênero.....	8
Violência de gênero e interseccionalidade.....	9
Assédio Moral.....	9
Exemplos específicos de assédio contra servidoras(es) técnicas(es/os) educacionais e funcionárias(es/os) terceirizadas(es/os).....	11
4. Protocolo de Acolhimento.....	13
Passo a passo do protocolo de acolhimento da CPCA.....	14
5. Encaminhamentos da denúncia: interno e externo.....	15
6. Responsabilização e sanções cabíveis.....	16
Das penalidades cabíveis.....	17
7. Para finalizar.....	18
8. Composição do Biênio 2024-2025.....	19

1. Introdução

A Comissão de Combate ao Assédio e à Violência de Gênero da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas e do Instituto de Psicologia e Serviço Social (CPCA/FFCH/IPSS) da UFBA, propõe à nossa comunidade um documento orientador de suas ações e atribuições, que serve como fonte de informação e como convite à reflexão e à ação. Aprender a reconhecer e combater o assédio moral, sexual e a violência de gênero também faz parte da formação cidadã de todos nós, estudantes e profissionais da educação.

A Comissão foi criada pela Portaria 04/2024 e está sendo alterada por portaria conjunta (FFCH/IPSS), já aprovada na Congregação de FFCH. Ela é composta por pessoas dos diversos departamentos, cursos, centros acadêmicos e direção das duas unidades (FFCH e IPSS). A CPCA visa a interferir na realidade dos assédios moral, sexual e da violência de gênero por intermédio de ações educativas e preventivas, e por meio do acolhimento de pessoas em busca de apoio e acompanhamento das denúncias realizadas.

Apenas nos últimos anos começamos, como sociedade, a reconhecer, nomear e enfrentar as diferentes formas de violência que afetam a vida de milhares de pessoas todos os dias. Entre essas formas de violência, o assédio moral, o assédio sexual e a violência de gênero se destacam por estarem presentes em diversos espaços — inclusive em ambientes que deveriam ser seguros para todas as pessoas, como as universidades.

Este documento foi elaborado com o objetivo de informar, sensibilizar e orientar estudantes de todos os níveis (graduação e pós-graduação), bolsistas, estagiárias/es/os, bem como professoras(es), técnicas(ques/os) administrativas(es/os) em educação, funcionárias(es/os) terceirizada(es/os) e gestoras(es/os), sobre violências ocorridas no âmbito de nossas unidades e os encaminhamentos possíveis. Vamos apresentar os conceitos de assédio moral, sexual e de violência de gênero, e como eles se manifestam no cotidiano do ambiente universitário. Trazemos ainda os mecanismos disponíveis para enfrentar e prevenir institucionalmente essas situações.

É importante, por outro lado, dizer o que a comissão não faz: ela não soluciona, nem investiga os casos. As atividades de investigação e responsabilização são atribuições da

Corregedoria (no caso dos servidores públicos) e da Comissão de Sindicância (no caso dos estudantes). Neste documento vamos explicar os fluxos dos casos desde a denúncia até as possíveis consequências após processos administrativos. A comissão também não tem capacitação profissional para oferecer atendimento em saúde mental, ou oferecer serviços sociais ou jurídicos às pessoas buscando apoio. O que podemos fazer é acolher, realizar escutas ativas e orientar o acesso aos serviços necessários. Essas ações podem ser feitas tanto em casos de denúncia formal ou não.

Partindo do princípio de que educação não combina com nenhum tipo de violência, reafirmamos nosso compromisso de combater e prevenir os assédios moral, sexual e outras violências de gênero no âmbito da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas e do Instituto de Psicologia e Serviço Social. Convidamos todas, todes e todos a se integrarem nesse movimento.

2. Marcos legais e políticas públicas

O combate ao assédio moral, ao assédio sexual e à violência de gênero está amparado por um conjunto de leis e normas que garantem direitos às vítimas e denunciantes, e impõem deveres às instituições. Conhecer esses marcos legais é fundamental para que as pessoas saibam como agir diante dessas situações e assegurar ambientes educativos respeitosos e protegidos de qualquer forma de violência.

Principais leis brasileiras

- **[Constituição Federal \(1988\)](#)**

Estabelece que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, e que é dever do Estado promover o bem de todas as pessoas, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas de discriminação (art. 5º e art. 3º).

Fonte: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

- **[Lei nº 8.112/90 - Estatuto dos Servidores Públicos Federais](#)**

É a lei que regula os direitos, deveres, vantagens, responsabilidades e regime disciplinar dos servidores civis da União, das autarquias (inclusive as em regime

especial) e das fundações públicas federais, por exemplo, as Universidades Federais.

Fonte: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm

- **Lei nº 8.069/1990 - Estatuto da Criança e do Adolescente**

Dispõe sobre a proteção integral às crianças e adolescentes, ressaltando que o ECA aplica-se, excepcionalmente, às pessoas entre dezoito e vinte e um anos de idade, conforme expresso em lei (art. 1º e parágrafo único). Considerando que é dever da família, da comunidade, do poder público, bem como da sociedade em geral, assegurar e dar com prioridade absoluta, o cumprimento dos direitos referentes à vida, à saúde, à educação, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência, entre outros (art.4º).

Fonte: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm

- **Lei nº 9.394/1996 – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB)**

Determina que o ensino deve estar vinculado à promoção dos direitos humanos, à tolerância e à igualdade de condições de acesso e permanência (art. 2º e art. 3º).

Fonte: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm

- **Lei nº 10.224/2001 (art. 216-A) - Código Penal - Crime de assédio sexual**

Altera o Decreto-Lei no 2.848, definindo o crime de assédio sexual como o ato de constranger alguém com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se da condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de cargo, emprego ou função.

Fonte: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10224.htm

- **Lei nº 11.340/2006 – Lei Maria da Penha**

Prevê medidas para coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher, reconhecendo diversas formas de violência de gênero (física, psicológica, sexual, patrimonial e moral). Aplicável inclusive em casos de relações afetivas entre estudantes ou servidoras(es).

Fonte: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm

- **Lei nº 12.852/2013 - Estatuto da Juventude**

Institui o Sistema Nacional da Juventude (SINAJUVE), suas diretrizes de políticas públicas e princípios, reconhecendo como jovens as pessoas com idade entre 15 e 29 anos que têm especificidades no direito à qualidade de vida, à saúde, à profissionalização com proteção social (art. 14º e 19º).

Fonte: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12852.htm

- **Lei nº 13.185/2015 – Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying e Cyberbullying)**

Reconhece o *bullying* como prática de violência e estabelece medidas de prevenção nas instituições de ensino.

Fonte: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13185.htm

- **Lei nº 13.431/2017 - Lei da Escuta Protegida**

Estabelece que, para menores de idade, uma escuta ativa protocolar, profissionalizada e acolhedora.

Fonte: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13431.htm

- **Lei nº 13.718/2018 - Crime de importunação sexual**

Tipifica o crime de importunação sexual em qualquer âmbito.

Fonte: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13718.htm

- **Lei nº 13.772/2018 – Violação da Intimidade pela Divulgação de Conteúdo Sexual**

Criminaliza o registro não autorizado de cenas de nudez ou ato sexual e sua divulgação, inclusive entre estudantes.

Fonte: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13772.htm

- **Lei nº 14.540/2023**

Cria medidas para prevenção e combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho e educacional, incluindo normas sobre a responsabilização de infratores e a proteção das vítimas.

Fonte: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14540.htm

Políticas públicas e normativas institucionais

Além das leis, existem documentos orientadores que ajudam as instituições a criar mecanismos eficazes de enfrentamento da violência.

Guia Lilás – CGU (Controladoria-Geral da União)

O *Guia Lilás: Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e Discriminação na Administração Pública Federal* oferece diretrizes claras para que instituições públicas criem ambientes seguros, equitativos e respeitosos. Por ser voltado à administração pública federal, o *Guia Lilás* pode e deve ser adotado pelas universidades e outras instituições educativas, servindo como referência ética e metodológica.

Fonte:

https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contr-a-assedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24-vfinal_cgu-guialilas2024.pdf

Normativas CGU e AGU

Lei 2019 CGU - Estabelece a obrigatoriedade de criação de Câmaras contra Assédio nas Universidades e parecer n. 00001/2023 da AGU - Estabelece a obrigatoriedade de pena de demissão em caso de comprovação de assédio sexual por parte de servidores públicos federais.

Fonte:

<https://www.gov.br/agu/pt-br/comunicacao/noticias/parecer-da-agu-fix-a-pena-de-demissao-para-casos-de-assedio-sexual-nas-autarquias-e-fundacoes-publicas-federais/Parecern.01.2023.PGASSEDIO.SUBCONSU.PGF.AGUUniformizaenquadramentojuridicodoassdiopara finsdaresponsabilidadedisciplinar.pdf>

3. Definições de Assédio Sexual, de Violências de Gênero e de Assédio Moral

Assédio Sexual

Assédio sexual é qualquer conduta indesejada de conotação sexual que cause constrangimento, seja por palavras, gestos ou ações, e que ocorra sem o consentimento da pessoa envolvida. Essas condutas têm por efeito perturbar ou constranger a pessoa, afetar sua autonomia e/ou dignidade, ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. É uma forma de violência baseada no abuso de poder, geralmente praticada por alguém que se aproveita de sua posição para impor ou sugerir favores sexuais. No entanto, pode ocorrer de forma horizontal também, por exemplo, entre colegas.

Diferente da paquera, que é recíproca e respeitosa, o assédio sexual é invasivo, unilateral e provoca desconforto, medo ou vergonha. Ele pode acontecer de maneira explícita, como toques forçados ou propostas diretas, ou de forma sutil, como olhares insistentes, comentários sobre o corpo, ou insinuações repetidas.

(Fonte: Guia Lilás)

Exemplos de assédio sexual em contextos educativos:

- Fazer comentários sobre o corpo, sobre as roupas ou aparência de estudantes, colegas, professoras(es), técnica(o)s e terceirizada(o)s de forma sexualizada, constrangedora, e/ou indesejada.
- Enviar mensagens de teor sexual não solicitadas/consentidas por redes sociais digitais, e-mail ou aplicativos.
- Encostar-se ou tocar alguém sem consentimento, especialmente em situações em que a pessoa não pode reagir.
- Usar a autoridade (como ser professor(a), coordenador(a) ou técnico(a)-administrativo(a)) para constranger uma pessoa com propostas sexuais em troca de vantagens (notas, aprovação, estágios, bolsas, indicações, etc.).
- Exibir imagens, vídeos, textos e/ou piadas com conteúdo sexual descontextualizado em sala de aula, grupos ou ambientes institucionais, sem função pedagógica e gerando constrangimento.

- Forçar beijos ou contatos físicos sob a justificativa de "brincadeira", "intimidade" ou "costume".
- Comentários públicos constrangedores e/ou inapropriados como ofensivas camufladas de “tratamento amoroso ou carinhoso”: mensagens com propostas indecorosas, sexuais ou não, com linguajar lascivo ou não.

Assédio sexual também pode acontecer entre estudantes

É importante lembrar que o assédio sexual não ocorre apenas entre pessoas com diferença de hierarquia. Estudantes também podem assediar colegas, e a vítima pode ser de qualquer gênero. Muitas vezes, esses comportamentos são naturalizados como “parte do ambiente universitário”, mas não devem ser tolerados.

Consequências do assédio sexual

O assédio sexual pode causar profundos impactos na vida das vítimas: medo de frequentar o ambiente de estudo ou trabalho, queda no rendimento, ansiedade, pânico, depressão, sensação de culpa e vergonha. Em alguns casos, as vítimas se afastam das instituições por não encontrarem apoio ou temerem represálias.

Violência de Gênero

A violência de gênero é toda forma de violência — simbólica, física, sexual, psicológica, moral ou institucional — cometida contra alguém com base em seu gênero, ou seja, por ser (ou ser percebida socialmente como) mulher, pessoa LGBTQIAPN+, ou por não se encaixar nos padrões de masculinidade hegemônica.

Ela se fundamenta nas desigualdades históricas e estruturais entre homens e mulheres, e na discriminação de pessoas cujas identidades e expressões de gênero desafiam normas sociais binárias. A violência de gênero está presente em todas as esferas da sociedade, inclusive nos espaços educativos, e pode assumir formas explícitas ou sutis, individuais ou institucionais.

(Fonte: Guia Lilás, AGU)

O que caracteriza a violência de gênero?

A violência de gênero funciona como manutenção das relações desiguais de poder, controle e dominação. Não se limita à agressão física: inclui piadas ofensivas, exclusão, humilhações, ameaças, silenciamentos, discriminação institucional e outras formas de

opressão. Afeta de maneira desproporcional mulheres cis, meninas, pessoas trans, travestis, pessoas não-binárias, pessoas LGBTQIAPN+ e outras identidades dissidentes de gênero. Intersecciona com raça, classe, deficiência, sexualidade, território, entre outros marcadores sociais.

Exemplos de violência de gênero em universidades:

- Desqualificar falas de mulheres, pessoas não-binárias e LGBTQIAPN+ ou interrompê-las sistematicamente.
- Mulheres ou pessoas LGBTQIAPN+ serem chamadas de "sensíveis demais" ao denunciarem piadas ou humilhações.
- Comentários ou ataques transfóbicos, bifóbicos ou lesbofóbicos por parte de estudantes, docentes ou funcionárias(es/os).
- Falta de acolhimento institucional diante de denúncias de violência baseada em gênero.
- Pressão para que as pessoas se vistam ou se comportem de determinada forma para “evitar problemas”.
- Homens ocuparem prioritariamente espaços de liderança e fala, mesmo em grupos mistos.
- Chantagens afetivo-sexuais com objetivo de tirar proveito do contexto universitário.
- Circulação de fotos íntimas sem consentimento.
- Agressões físicas e verbais com motivações de gênero.

Violência de gênero e interseccionalidade

Professoras(es), estudantes, servidoras(es) e gestoras(es) precisam estar atentas(os/es) a essas dinâmicas. Criar espaços seguros, diversos e acolhedores exige formação contínua, escuta ativa, empatia e políticas institucionais comprometidas com a equidade. A interseccionalidade é uma ferramenta fundamental para entender como diferentes formas de opressão — como racismo, sexismo, capacitismo, lesbofobia, transfobia e desigualdade de classe — se cruzam e afetam de maneira única a vida das pessoas.

Uma mulher negra pode sofrer violência de gênero associada ao racismo, sendo vista como “agressiva” ou “hipersexualizada”. Uma mulher com deficiência pode ser infantilizada ou ignorada. Uma pessoa trans pode ser excluída de espaços de convivência ou ser tratada com hostilidade por sua identidade de gênero. Reconhecer essas camadas de desigualdade é essencial para promover ações efetivas de prevenção e combate à

violência de gênero nos ambientes educativos.

Assédio Moral

Assédio moral é toda e qualquer conduta abusiva que se repete de forma sistemática, com o objetivo ou o efeito de humilhar, constranger, desestabilizar emocionalmente ou desvalorizar uma pessoa no ambiente acadêmico e/ou de trabalho ou estudo. Essas atitudes podem ser sutis ou explícitas, praticadas individualmente ou em grupo de forma presencial e em redes sociais ou virtual, e têm como alvo, muitas vezes, pessoas em situação de menor poder ou vulnerabilidade.

Nas escolas e universidades, o assédio moral pode acontecer entre colegas, entre professoras(es) e estudantes, entre funcionárias(es/os) e gestores, entre docentes e colegas de profissão.

(Fonte: AGU)

Exemplos de assédio moral em ambientes acadêmicos/educativos:

- Ridicularizar publicamente estudantes, servidoras(es) ou terceirizadas(es/os) por erros, aparência ou comportamento.
- Desconsideração de problemas de saúde ou recomendações médicas.
- Controle excessivo e desproporcional sob pessoa específica – atribuição de tarefas vexatórias e/ou desnecessárias.
- Isolar intencionalmente alguém de atividades ou grupos, sem justificativa.
- Atribuir tarefas impossíveis ou excessivas como forma de punição ou humilhação.
- Ignorar ou desqualificar constantemente as falas e contribuições de uma pessoa em sala de aula, reuniões ou atividades acadêmicas.
- Espalhar boatos, mentiras ou comentários maldosos com o intuito de prejudicar alguém.
- Utilizar a posição de autoridade para intimidar, controlar ou ameaçar estudantes, servidoras(es) ou terceirizadas(es/os).
- Desconsiderar repetidamente pedidos de ajuda, ajustes ou acolhimento, especialmente de pessoas com deficiência, mães, pessoas negras, indígenas ou LGBTQIAPN+.

Assédio moral sexista

- Insinuações ou afirmações de incompetência ou incapacidade da pessoa pelo fato de ser mulher, pessoa trans, ou não-binária e LGBTQIAPN+.
- Questionamentos sobre a sanidade mental das pessoas destes grupos, em especial mulheres.
- Apropriação sistemática de ideias, interrupções e explicações constantes às falas das pessoas destes grupos, em especial mulheres.
- Desconsideração sumária e repetitiva da opinião técnica feminina e/ou LGBTQIAPN+.
- Piadas de cunho sexista.

Não caracteriza assédio moral

- Cobranças de trabalho realizadas de maneira respeitosa e conforme escopo estipulado em contrato profissional.
- Cobrança de atividades acadêmicas, conforme prazos estabelecidos e acordos realizados nos respectivos âmbitos (disciplinas, orientações, projetos etc.).
- Atribuição de tarefas aos subordinados no interesse da Administração.
- Conflitos esporádicos entre estudantes, professores, técnicos, terceirizados, colegas ou chefias.
- Divergências sobre determinado tema comunicadas de forma direta e respeitosa.
- Críticas construtivas e realizadas de acordo com as funções e em espaço adequado.
- Avaliações de desempenho realizadas por colegas ou superiores, desde que não seja feita de forma a causar situação vexatória na pessoa avaliada.
- Avaliações das disciplinas acadêmicas, de acordo com os programas de curso e critérios estabelecidos em cada curso e pela Universidade.

Consequências do assédio moral

O assédio moral pode causar sérios danos à saúde mental e emocional da vítima, como ansiedade, depressão, baixa autoestima, insônia, isolamento social e até abandono escolar ou profissional. Por isso, é fundamental não minimizar essas situações e buscar ajuda. Reconhecer o assédio moral é o primeiro passo para combatê-lo. A mudança começa quando criamos ambientes em que as pessoas se sintam respeitadas, ouvidas e protegidas. A responsabilidade é coletiva: educadoras(es), servidoras(es), estudantes e gestoras(es) devem agir juntos para promover uma cultura de diálogo e respeito.

Exemplos específicos de assédio contra servidoras(es) técnicas(es/os) educacionais e funcionárias(es/os) terceirizadas(es/os)

Em documento das categorias TAEs e terceirizadas(es/os), divulgado em 2025, são explicitadas várias situações que configuram constrangimentos e possíveis assédios. Um sentimento enorme de invisibilização do trabalho desses servidores permeia a categoria. No texto destacam que “não existe subordinação entre as carreiras, já que são funções públicas complementares e colaborativas. Nosso trabalho diário faz parte dos alicerces estruturantes da Universidade, uma vez que garante o Ensino, a Pesquisa e a Extensão, e permite que a produção acadêmica ocorra.”

As reflexões levantadas também incluem “as/es/os trabalhadoras/es/us terceirizadas/es/os, em vista ao tratamento voltado a elas/es/us, as/es/os, quais passam por dificuldades semelhantes ou ainda piores às das/es/os técnicas/ques/os, com a problemática agravada e silenciada pelo risco de demissão.” A terceirização das atividades acontece mediante a contratação de uma empresa prestadora de serviços, que se torna responsável por empregar, direcionar o trabalho e remunerar os profissionais. Na FFCH e no IPSS é comum a utilização do trabalho envolvendo a terceirização para atividades de limpeza, de vigilância, de portaria e administrativas. Logo, as/es/os terceirizadas/es/os configuram-se como elo mais frágil nessas relações de trabalho. Consequentemente, estão muito mais vulneráveis às situações de assédio, pois aos motivos de vulnerabilidade, acrescenta-se a ameaça de demissão e o desemprego. Somada à falta de clareza sobre as instâncias institucionais que devem procurar nos casos de violência, muitos dos episódios de assédio são mascarados ou simplesmente ignorados.

Exemplos específicos de assédio contra servidoras(es) técnicas(ques/os) e funcionárias(es/os) terceirizadas(es/os) :

- Agressão verbal e constrangimento por parte de docentes;
- Desrespeito e perseguição por parte de estudantes;
- Solicitações indevidas de serviços fora do escopo de trabalho das/os profissionais;.
- Docentes fornecerem logins e senhas pessoais na expectativa que técnicas(ques/os) realizem tarefas alheias às suas funções;
- Exigências de suporte na montagem e operação de equipamentos para aulas;

- Pedidos para fazer café, como se fosse parte obrigatória da função;
- Exigências a qualquer técnica(que/o) disponível para buscar controle de ar-condicionado, chaves de sala, apagador, caneta piloto, etc.
- Desrespeito ao período de férias;
- Contato fora do horário de trabalho por meio de número pessoal de celular e aplicativos de mensagens;
- Falta de ética e decoro no trato;
- Questionar a autoridade da(e/o) técnica(que/o), pelo fato de não ser docente (quando no exercício de sua função como TAE);
- Demonstração excessiva de poder, principalmente na presença de discentes;

4. Protocolo de Acolhimento

A CPCA oferece acolhimento e suporte para estudantes, funcionárias(es/os) terceirizadas(es/os), técnicas(ques/os) administrativos e docentes possíveis vítimas de assédio e de violência de gênero. A seguir apresentamos o passo-a-passo do acolhimento:

Em caso de ter sofrido ou presenciado algum assédio ou violência:

Passo 1: Enviar um e-mail solicitando uma escuta da Comissão. Nesse email não é necessário relatar o caso, apenas solicitar um momento de escuta, preferencialmente presencial. E-mail: acolhimentocpca@gmail.com

Passo 2: A pessoa em busca de apoio receberá uma resposta para sugestão de até 3 pessoas da Comissão, de uma lista de membras aptas, para que possam acompanhar o caso, e para fazer a marcação do horário deste 1º encontro.

Escuta inicial

Passo 3: Após a indicação, a comissão entra em contato para marcar uma conversa presencial ou online – em local a ser definido conjuntamente, de acordo com a disponibilidade de salas e a preferência da pessoa, para que ela exponha o caso.

A escuta será feita com duas pessoas representantes da CPCA das três indicadas inicialmente. A pessoa em busca de apoio poderá, se desejar, convidar uma ou mais pessoas para oferecer suporte durante a conversa.

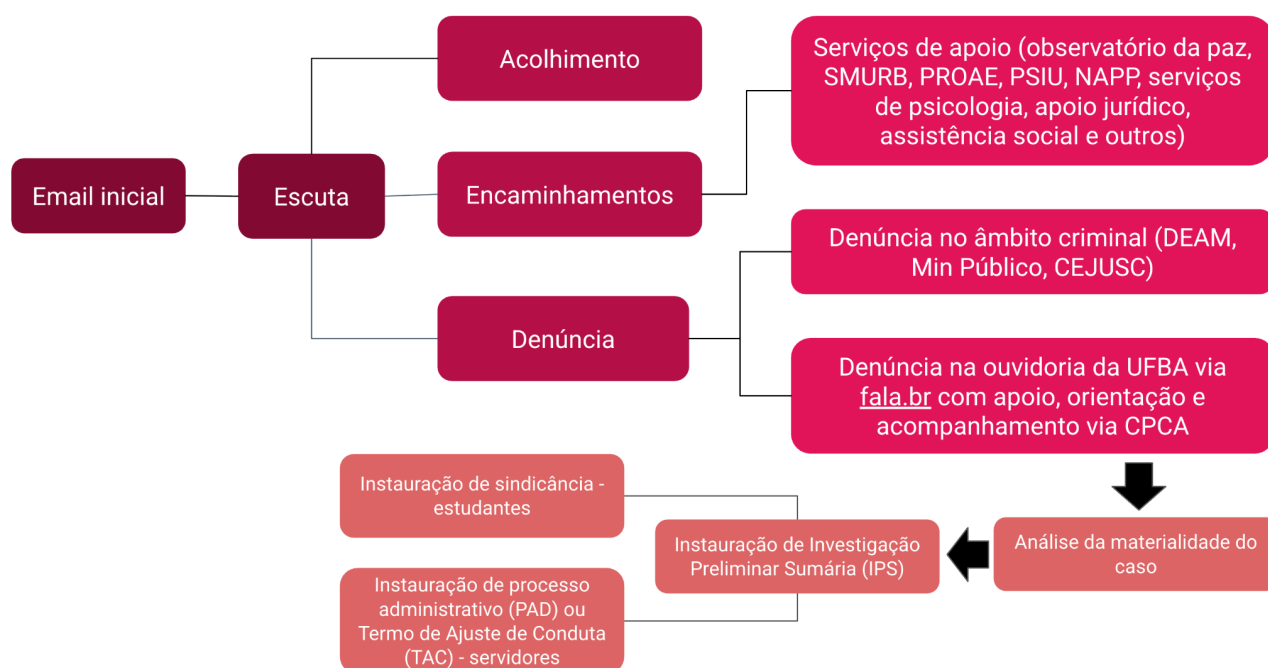
Passo 4: Após esta conversa, as representantes da CPCA irão oferecer uma orientação sobre como poderá encaminhar o caso dentro e/ou fora da UFBA, assim como fazer um levantamento de serviços da universidade que a pessoa em busca de apoio poderá acessar. Essa orientação será feita sempre respeitando a vontade da pessoa que está fazendo a denúncia.

Ao final do 1º encontro serão combinadas algumas possibilidades:

- Marcação de um 2º encontro para seguir a escuta, se necessário.
- Encaminhamento para serviços de apoio (Observatório da Paz, SMURB, PROAE, PSIU, NAPP, serviços de psicologia, apoio jurídico para denúncia criminal, assistência social e outros).
- Apoio para realização da denúncia (via ouvidoria, via CEJUSC, com apoio de advogadas feministas, na DEAM etc.)
- Possibilidade de mediação (quando for de interesse da parte denunciante - essa possibilidade só será considerada em casos em que não esteja configurado o assédio/violência sexual).

Caso haja a intenção de formalizar a denúncia, as representantes da CPCA acompanharão o caso perante os órgãos da UFBA (ouvidoria, corregedoria, diretoria de unidades), oferecendo apoio institucional.

Passo a passo do protocolo de acolhimento da CPCA



Fonte: CPCA, 2025

A importância do sigilo

Todos os casos de assédio, independente de seu encaminhamento, devem ser tratados sob sigilo, de modo a proteger a possível vítima, assim como as pessoas acusadas de julgamentos precipitados. As pessoas participantes da CPCA tiveram treinamento sobre protocolos de escuta e atuam, de forma coletiva, pelas melhores práticas de acolhimento às vítimas assegurando o sigilo e o acolhimento com o objetivo de impedir (ou pelo menos diminuir) o processo de revitimização (ou seja, quando as vítimas são expostas de forma desnecessária para além do absolutamente indispensável para os procedimentos de denúncia). Além disso, todas as pessoas que fazem parte da CPCA assinaram um termo de confidencialidade, que vincula a responsabilidade no cuidado com os dados e informações obtidas no decorrer dos acolhimentos.

5. Encaminhamentos da denúncia: interno e externo

A seguir, descrevemos com mais detalhe os possíveis caminhos da denúncia interna e externamente à UFBA.

Internos à UFBA

Fala.BR – Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação

É o principal canal de denúncias contra assédio moral, sexual, discriminação e outras formas de violência no serviço público federal, inclusive em universidades e institutos federais. A denúncia pode ser feita de forma **anônima ou identificada**, com garantia de sigilo e acompanhamento do processo.

A CPCA irá apoiar no preenchimento do formulário, sanando dúvidas quanto aos itens a serem preenchidos. Todas as denúncias do Fala.BR são encaminhadas para a Ouvidoria da UFBA. O acesso à plataforma é feito pelo site <https://falabr.cgu.gov.br>

Ouvidoria da UFBA - A Ouvidoria irá fazer uma análise inicial do caso e da materialidade do caso (ou seja, se há evidências e provas que possam ser encaminhadas para uma sindicância ou investigação). Caso seja instaurado o processo, a CPCA também vai apoiar e acompanhar o caso junto à Ouvidoria.

Externos à UFBA

Em qualquer caso de assédio e/ou violência existe a possibilidade de realizar denúncia externa à UFBA, que pode ser realizada em instituições especializadas, como a DEAM ou CEJUSC, no Ministério Público e na Defensoria Pública. A denúncia nessas instituições é separada da denúncia interna à UFBA e pode ser feita a qualquer momento, com ou sem o apoio da Comissão para realizar essa denúncia. A Comissão pode orientar e ajudar nesse processo, caso a pessoa interessada solicite.

Núcleos de apoio e coletivos

É possível também acessar os Centros Acadêmicos, Diretórios Estudantis ou serviços de apoio psicossocial dos cursos, Unidade ou da UFBA. A Comissão pode apoiar nesse contato também, se necessário.

6. Responsabilização e sanções cabíveis

Em resposta às queixas de impunidade nos casos de assédio (sexual ou moral) é comum ouvir que nada pode ser feito, pois a legislação pertinente não prevê tais casos especificamente. Hoje temos clareza de que esse argumento não procede: a Lei 8.112/90, que trata do Funcionalismo Público Federal, e o Regimento Geral da UFBA já trazem dispositivos que permitiriam dar seguimento a denúncias de assédio, seja sexual ou moral.

Confirmando este entendimento, no caso específico de condutas que ferem a liberdade sexual, a Advocacia Geral da União (AGU), através de seu Programa de Auxílio à Prevenção e de Combate ao Assédio Sexual no âmbito das Autarquias e Fundações Públicas Federais, emitiu o parecer em 2023 com o objetivo de: **“propor a uniformização de entendimentos jurídicos** acerca do enquadramento legal do assédio sexual no âmbito disciplinar e suas implicações jurídicas;” (realce no original).

É preciso notar ainda que, embora a Lei referida se aplique a servidores públicos, o entendimento mantido pelo Parecer serve também aos discentes, com variações de penalidades.

O assédio sexual é punido pela Administração Pública com demissão

O fato de não haver dispositivo expresso na Lei nº 8.112/90 tipificando a conduta do assédio sexual não impede que a Administração Pública, valendo-se do caráter aberto de outros tipos contidos na referida lei, sancione, com o máximo rigor, os atos de conotação sexual praticados por agente público com a finalidade de obter proveitos de natureza sexual e de ofender a dignidade e a liberdade alheia.

Nesse sentido, o parecer da AGU n. 00001/2023 propões a “uniformização de entendimentos jurídicos acerca do enquadramento legal do assédio sexual no âmbito disciplinar e suas implicações jurídicas” e estabelece a obrigatoriedade de pena de demissão em caso de comprovação de assédio sexual por parte de servidores públicos federais.

Das penalidades disciplinares cabíveis

Professores(as) e TAEs:

Base legal: Lei do Servidor público, Regimento Geral da UFBA e Regime disciplinar da universidade, do Art. 138 ao 140.

Art. 139 Aplicam-se ao pessoal dos quadros docente e técnico-administrativo as penas disciplinares de:

I – advertência;

II – suspensão;

III – destituição de Cargo de Direção ou de Função Gratificada;

IV – demissão de ocupante de cargo efetivo;

V – dispensa de ocupante de emprego[1] , na forma da legislação;

VI – exclusão.

Os parágrafos especificam quem aplica as penas, se Reitor/a ou direção das unidades (nos casos I e II), e que deve haver Processo Administrativo (PAD) com direito ao contraditório e à ampla defesa.

Discentes:

Base legal: Regimento Geral da UFBA

Art. 140 Aplicam-se aos integrantes do corpo discente as penas disciplinares de:

I – advertência, aplicada pelo Coordenador do respectivo curso;

II – suspensão, aplicada pelo Diretor da Unidade Universitária;

III – exclusão, aplicada pelo Reitor.

A aplicação das penas disciplinares será precedida de processo administrativo, assegurados o contraditório e ampla defesa.

Funcionários terceirizados:

Base legal: Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)

Artigo 482, alínea "b", que trata de "incontinência de conduta ou mau procedimento". A prática de assédio moral e sexual é considerada falta grave e pode ser comprovada por

diversos meios, inclusive por testemunhas ou outros indícios. O empregador também é responsável por tomar medidas, como investigações e punições, e pode ser responsabilizado caso falhe em fazê-lo.

- Demissão por justa causa.

7. Para finalizar

Neste momento de construção de sua atuação, a Comissão conta com a contribuição de toda a comunidade para aprimorar sua rotina e seus protocolos, e para trabalhar de forma coletiva na prevenção a todos os tipos de assédio moral ou sexual e de outras violências de gênero em nossas unidades.

E reafirmamos aqui nosso compromisso de batalhar por um ambiente mais saudável e mais seguro nos âmbitos da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas e do Instituto de Psicologia e Serviço Social.

8. Composição do Biênio 2024-2025

Amélia Zarife - Discente História

Anna Paula Silva - Docente Museologia

Camila Tribess - Docente Sociologia

Cintia Beatriz Muller - Docente Antropologia

Creuza Santos - Funcionária terceirizada

Denise Coutinho - Vice-direção IPSS

Juliana Ortegosa Aggio - Docente Filosofia

Karym Assemany - Discente Ciências Sociais

Maíra Kubik - Docente Gênero e Feminismo

Manuela Santana Nascimento - Discente Doutorado PPGCS

Mariana Thorstensen Possas - Vice-direção FFCH

Mariane Ramos - Técnica Administrativa em Educação NAPP

Sarah Azevedo - Docente História

Sue Iamamoto - Docente Ciência Política

Vanessa Mutti - Discente Doutorado PPGCS

Colaboradoras voluntárias

Julia Martins - Discente História / Frente Feminista

Nina Marques - Discente BIH / AC Subjetividades