

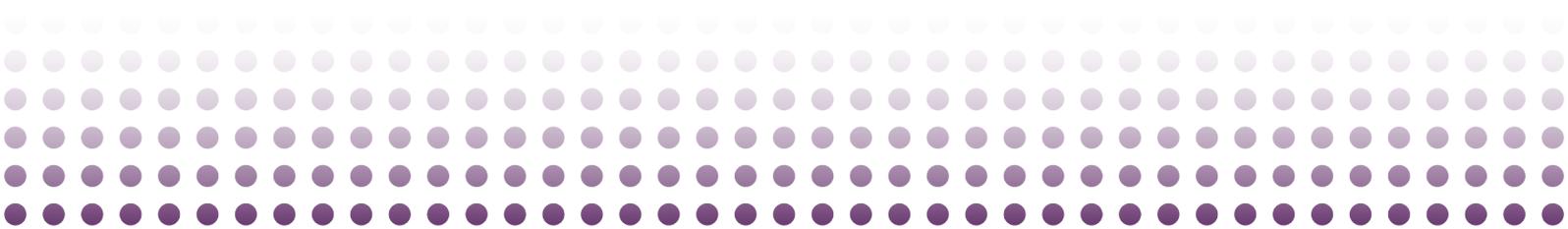
ASSÉDIO SEXUAL:

Saiba como identificar
e como agir para denunciar.

Para a UFRN, a sua palavra importa!

**A UFRN e você no enfrentamento
ao assédio sexual e outras violências de gênero.**

Não ao assédio sexual!



Reitor

José Daniel Diniz Melo

Vice-Reitor

Henio Ferreira de Miranda

Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGESP)**Pró-Reitora**

Mirian Dantas Santos

Pró-Reitor Adjunto

Joade Cortez Gomes

Secretaria de Educação a Distância (SEDIS)**Secretária**

Maria Carmem Freire Diógenes Rêgo

Secretária Adjunta

Ione Rodrigues Diniz Morais

Texto original

Mariana de Siqueira

Revisão

Angélica Andrade Ferreira de Melo

Michelle Paiva Cruz

Joatã Soares Coelho Alves

Julliana da Costa Macêdo Paiva

Ilustração e diagramação

André Luiz Bezerra de Aquino e Lucas Almeida Mendonça

Coordenação editorial

Mauricio Oliveira Jr.

Apoio

Grupo de Trabalho pelo Enfrentamento ao Assédio Sexual e outras Violências de
Gênero (UFRN)

Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas (DDP/UFRN)

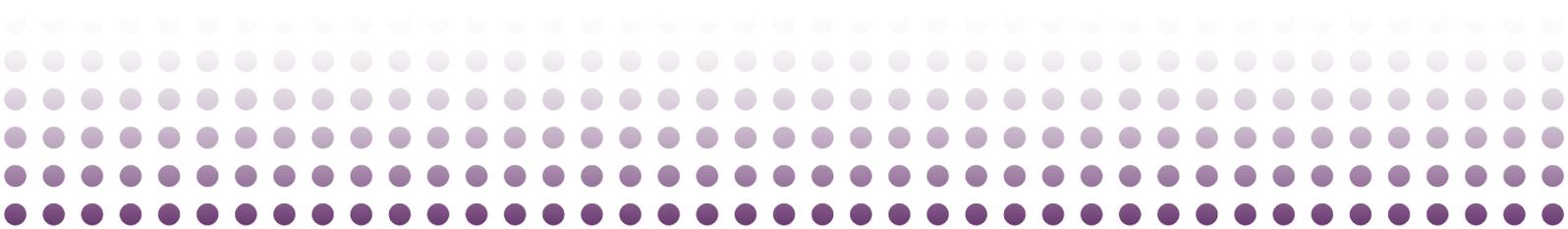
Comissão de Humanização das Relações do Trabalho (CHRT-UFRN)

Ouvidoria (UFRN)

Corregedoria (UFRN)

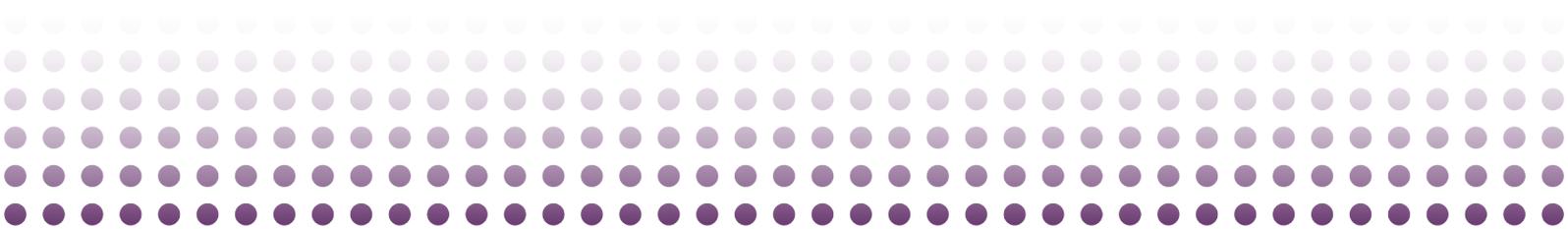
Secretaria de Governança Institucional (SGI-UFRN)

Secretaria de Educação a Distância (SEDIS/UFRN)



Conteúdo

APRESENTAÇÃO	5
CONTEXTUALIZANDO AS VIOLÊNCIAS DE GÊNERO CONTRA MULHERES	6
O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?	8
ASSÉDIO SEXUAL NÃO É PAQUERA OU ELOGIO PROFISSIONAL!	10
O QUE DIFERENCIA O ASSÉDIO SEXUAL DO ASSÉDIO MORAL?	11
COMO IDENTIFICAR O ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE ACADÊMICO?	12
CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL	13
- Assédio sexual vertical	
- Assédio sexual horizontal	
QUEM COSTUMA SER A VÍTIMA DO ASSÉDIO SEXUAL?	14
O ASSÉDIO SEXUAL E ALGUMAS DE SUAS CONSEQUÊNCIAS	15
- Para a vítima	
- Para o agressor	
- Para a instituição	
O QUE POSSO FAZER EM CASO DE ASSÉDIO SEXUAL?	16
PRECISO REUNIR PROVAS?	16
- Vítima	
- Testemunhas	
CANAIS PARA REPORTAR CASOS DE ASSÉDIO SEXUAL DENTRO DA INSTITUIÇÃO E FORA DELA	18
- Na UFRN	
- Fora da UFRN	
O QUE ACONTECE APÓS A DENÚNCIA?	19
E SE AQUILO QUE SOFRI NÃO FOI ASSÉDIO SEXUAL?	21
A UFRN E VOCÊ NO ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO SEXUAL INSTITUCIONAL	23
SUGESTÕES DE FILMES	24
REFERÊNCIAS	25



APRESENTAÇÃO

Esta cartilha tem por objetivo principal promover a conscientização sobre o enfrentamento ao assédio sexual e a outras violências de gênero no ambiente institucional da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN).

Embora o termo “assédio sexual” seja conhecido por muitas pessoas, os detalhes que efetivamente caracterizam a sua prática nem sempre são sabidos. É comum, por exemplo, ser feita confusão entre o assédio moral e o assédio sexual.

Nesse sentido, esta cartilha intenciona orientar a comunidade acadêmica sobre o assédio sexual, suas características, caminhos institucionais de acolhida das vítimas, espaços para denúncia dos agressores, entre outros pontos.

O assédio sexual é ato de violência, usualmente, marcado pelo recorte de gênero e para que seja enfrentado de modo eficiente demanda denúncia, apuração dos fatos, responsabilização dos agressores, proteção às vítimas e prevenção.

A UFRN, reconhecendo a existência e a gravidade das desigualdades estruturantes, atenta ao fato de que tais desigualdades são problemas sociais complexos que acabam por refletir desdobramentos em inúmeros espaços públicos e privados, busca articular medidas diversas e multidirecionais aptas a superá-las em seu ambiente interno. O enfrentamento ao assédio sexual se insere exatamente nessa perspectiva.

É por isso que a instituição, consciente da urgência em oferecer à comunidade acadêmica espaço de convivência cada vez mais respeitoso, diverso, sustentável e harmonioso, tem reunido esforços para construir uma política interna de integridade com foco na equidade (justiça com igualdade).

Considerando que a plenitude da integridade institucional se liga ao respeito aos direitos humanos e à diversidade, ao enfrentamento às desigualdades estruturantes e à adoção de medidas contínuas antidiscriminatórias, a UFRN inaugura aqui mais uma ação de seu Plano de Integridade: **A UFRN e você no enfrentamento ao assédio sexual e outras violências de gênero. Não ao assédio sexual!**

CONTEXTUALIZANDO AS VIOLÊNCIAS DE GÊNERO CONTRA MULHERES

Tratar de gênero não significa tratar exclusivamente do sexo biológico, bem como não significa tratar somente de mulheres. As questões analisadas a partir de uma perspectiva de gênero vão além da fisiologia dos corpos e envolvem os mais diversos sujeitos.

O que é definido biologicamente como masculino (macho), ou feminino (fêmea), é apenas um ponto de partida para a construção do que significa “ser homem”, ou “ser mulher”, em determinado tempo histórico e espaço geográfico.

Por meio do processo de divisão e de distribuição de características e atividades entre o *feminino* e o *masculino*, são criadas expectativas a respeito do que deve corresponder a “ser mulher” ou a “ser homem”. São exemplos disso frases do tipo: “homens são fortes e corajosos”, “mulheres são frágeis, predispostas ao cuidado e sensíveis”.

O “ser mulher”, portanto, envolve construções culturais, questões históricas e aspectos sociais específicos, não se limitando apenas ao recorte biológico. Simone de Beauvoir (2019, p. 11), ao expor que “Ninguém nasce mulher: **torna-se** mulher”, permite a compreensão deste fenômeno (*grifo nosso*).

Viver em uma sociedade que atribui papéis de gênero a homens e mulheres e que interpreta pejorativamente características e atributos rotulados como “tipicamente femininos” é fator determinante para as experiências de violências físicas, psicológicas, patrimoniais, morais e simbólicas vividas por mulheres (SAFFIOTI, 2019, p. 140).

A imposição de uma subalternidade e inferioridade às mulheres acaba por abrir espaço para o controle de seus corpos e para as violências por elas sofridas; tais violências, ressalte-se, são múltiplas, estruturantes e se capilaram em espaços públicos e privados.

No âmbito laboral e acadêmico, por exemplo, um ponto que chama atenção no plano da violência de gênero contra mulheres é a dificuldade de falar, de se fazer ouvir e de ser respeitada em suas ideias e iniciativas. Em tais lugares, há prática recorrente de *manterrupting*, *mansplaining*, *bropropriating* e *gaslighting*.

Manterrupting é a interrupção da fala, impedindo a mulher de dizer o que pensa ou de concluir o seu raciocínio. **Mansplaining** é a explicação dada a uma mulher sobre determinado tema como se ela não entendesse daquilo ou fosse incapaz de compreender. **Bropropriating** envolve a apropria-

ção de uma ideia dada por uma mulher sem se referir a ela como sendo a autora da proposta. **Gaslighting** é a depreciação psicológica da mulher de modo a se referir a ela como louca, a fazendo duvidar de si, questionando a sua sanidade e equilíbrio emocional.

Além das práticas citadas, é preciso mencionar o assédio sexual e o assédio moral como violências cujas ocorrências contra mulheres se fazem mais frequentes do que com relação a outros recortes de gênero.

O tema da violência, quando debatido e estudado a partir de lentes de gênero, apresenta aspectos próprios e, especificamente, ligados às vidas das mulheres, isso porque é frequente que elas sejam as vítimas mais recorrentes de determinadas agressões. Por isso, esta parte da cartilha dedica um tópico a contextualizar a sua situação.

Por oportuno, convém explicar que é sabido que violências inúmeras acometem, cotidianamente, os mais diversos grupos historicamente excluídos, dos quais são exemplos a comunidade LGBTQIA+, as pessoas pretas e pardas e as pessoas com deficiência.

Ciente do seu papel em prover equidade e engajada em oferecer um ambiente acadêmico cada vez mais harmonioso e respeitoso, a UFRN externa aqui o seu compromisso de, em momento futuro, produzir materiais como o apresentado para o enfrentamento ao racismo, a LGBTQIA+fobia e ao capacitismo em seu espaço institucional.

O que afeta agressivamente as mulheres no ambiente laboral e acadêmico é reflexo da desigualdade estruturante que as acomete em outras searas da vida. Há todo um sistema que estabelece uma dinâmica de exercício do poder, baseada na hierarquia social de gênero, de modo que a autoridade masculina e seus privilégios tendem a ensejar o domínio, a exploração e a objetificação constantes dos corpos e existências das mulheres (LERNER, 2019). Com esse sistema, há a “banalização” e a institucionalização da distinção artificial de gênero que oprime, explora, silencia e, muitas vezes, mata (FEDERICI, 2017; QUEIROZ et al., 2022).

É urgente que instituições públicas e privadas atuem de modo a promover espaços de convivência equitativos e sem hostilidade contra grupos historicamente agredidos. Políticas de equidade precisam ser elaboradas e aplicadas ao cotidiano de tais ambientes. Nesse sentido, a UFRN se propõe a trabalhar pela prevenção e pelo enfrentamento ao assédio sexual e outras violências de gênero em uma perspectiva institucional, ampla e coletiva.

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

O assédio sexual se caracteriza como **a ação de constranger alguém com o objetivo de conseguir vantagem ou favorecimento sexual.**

O assédio sexual é comportamento indesejado de caráter sexual, com ou sem fala, com ou sem contato físico, com objetivo de atentar contra a dignidade da vítima, perturbar, criar ambiente hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

No assédio sexual, não há o consentimento da vítima e a sua vontade é completamente desrespeitada pelo assediador que insiste em lhe tolher a liberdade sexual.

É importante destacar que o silêncio da vítima, por si só, não descaracteriza o assédio sexual e não é sinônimo da sua concordância em ser assediada.

O assédio sexual é ato que deriva do desrespeito do agressor à dignidade da vítima e jamais deve ser justificado pelas vestimentas da assediada ou por seu modo de ser e existir.

No ambiente acadêmico, o assédio sexual pode ocorrer em situações envolvendo hierarquia e relações de poder específicas, tal qual previsto no **art. 216-A do Código Penal**, ou de forma horizontal e não hierarquizada.

Além do Código Penal, há outras normativas tratando do tema, a exemplo da **Medida Provisória n.º 1140, de 27 de outubro de 2022, que institui o Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual** no âmbito dos sistemas de ensino federal, estadual, municipal e distrital.

Não é preciso haver reiteração do constrangimento para a caracterização do assédio sexual. Uma única prática de desrespeito à vontade da vítima para fins de vantagem ou favorecimento sexual já pode configurar assédio sexual.

Código Penal

Assédio sexual

“Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.”

Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Parágrafo único. (**VETADO**)

§ 2º o A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.140, DE 27 DE OUTUBRO DE 2022

Art. 3º. Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se:

I - assédio sexual - comportamento indesejado de caráter sexual, demonstrado de maneira verbal ou não verbal, com ou sem contato físico, com o objetivo de:

- a) perturbar ou constranger;
- b) atentar contra a dignidade; ou
- c) criar ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

ASSÉDIO SEXUAL NÃO É PAQUERA OU ELOGIO PROFISSIONAL!

Assédio sexual não é o mesmo que paquera!

Uma paquera equilibrada e harmoniosa entre duas pessoas envolve o respeito à vontade e à opinião de quem é paquerado. Há, em tal situação, reciprocidade e respeito à dignidade.

No assédio sexual, não existe qualquer proteção à dignidade da vítima e não há reciprocidade afetiva, o que ocorre é constrangimento, violência e desrespeito, pois o assédio sexual desconsidera a vontade da pessoa agredida.

É muito importante ressaltar que **o flerte no ambiente profissional ou acadêmico tem imenso potencial de ser inadequado e antiético, principalmente em situações envolvendo hierarquia e dinâmicas de poder.** São exemplos de tais situações as relações laborais estabelecidas entre chefes e servidores sob gestão e entre docentes e discentes. Em tais contextos, abordagens de flerte poderão se caracterizar como crime de assédio sexual nos moldes do que determina o art. 216-A do Código Penal. Assim sendo, é inoportuno e equivocado realizar flertes e cantadas no ambiente de trabalho e fazer comentários de duplo sentido.

Por fim, no que diz respeito aos elogios, **se forem externados exclusivamente com foco em ressaltar o bom desempenho profissional ou acadêmico, se não possuírem nenhuma conotação sexual, a princípio não irão se configurar como assédio sexual.**

O QUE DIFERENCIA O ASSÉDIO SEXUAL DO ASSÉDIO MORAL?

O assédio sexual é crime previsto no Código Penal e o assédio moral não é crime previsto em tal legislação, a despeito de ser outra modalidade de conduta indevida no ambiente laboral.

No assédio sexual previsto no Código Penal, o agressor quer obter vantagem sexual em face da vítima. No assédio moral, diferentemente, o agressor quer humilhar a vítima e essa humilhação não possui ligação necessária com temas de ordem sexual.

No assédio moral laboral, (vide a cartilha “Assédio Moral - Conheça e aprenda a combater”, produzida pela UFRN, neste [link](#)), há atuação sistemática, prolongada no tempo e contínua que agride a dignidade do trabalhador na medida em que o humilha, reprime e constrange.

O assédio moral no trabalho pode se externar, por exemplo, por meio de gritos, pedidos de tarefas laborais desumanas, humilhações diversas, atribuição de apelidos que depreciam a vítima, entre outras condutas.

No assédio sexual, o constrangimento se volta, preponderantemente, à obtenção de favores e vantagens sexuais.

Como se percebe, **ambas as práticas constroem as suas vítimas, porém os seus focos temáticos são diferentes, uma envolve especificamente a humilhação no trabalho desempenhado (assédio moral laboral) e outra se refere ao constrangimento com conotação sexual (assédio sexual).**

Atenção! É possível que um mesmo agressor pratique contra uma mesma vítima tanto o assédio sexual como o assédio moral.



Fonte: Foto de Yan Krukau na Pexels.

O assediador pode, por exemplo, constranger a vítima objetivando conseguir favores sexuais (assédio sexual) e, uma vez que não os consegue imediatamente, inicia procedimento sistemático de humilhação da vítima com diminuições e xingamentos diante de seus colegas (assédio moral laboral).

COMO IDENTIFICAR O ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE ACADÊMICO?

Inicialmente, é relevante destacar que o assédio sexual ligado ao ambiente acadêmico pode ocorrer com ou sem contato físico, dentro do espaço geográfico do campus ou fora dele. Neste último caso, o assédio sexual deve ser derivado de relações acadêmicas ou profissionais da UFRN, são exemplos disso os assédios sexuais externados em ambientes virtuais e em caronas durante o trajeto percorrido após a aula ou trabalho.

O assédio sexual pode ocorrer entre colegas de trabalho, entre chefe e servidores sob gestão, docentes e discentes, servidores e terceirizados, servidores e estagiários, orientadores e orientandos etc.

Seguem algumas práticas que **podem caracterizar assédio sexual** no ambiente acadêmico:

- toques no corpo da vítima sem consentimento;
- envio de mensagens de texto, e-mail ou áudio com conteúdo sexual;
- gestos com conotação sexual;
- falas com duplo sentido;
- conversas com teor sexual;
- piadas com conotação sexual;
- convites com conotação sexual;
- envio de nudes ou vídeos pornográficos;
- pedido ou exigência de favor sexual;
- ameaça envolvendo favor sexual;
- insinuações sexuais.

CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL

O Direito, em sua generalidade, diferencia o assédio sexual com hierarquia do assédio sexual horizontal. Essa diferença é muito importante para saber de que modo o Direito Penal se aplicará ao caso concreto envolvendo assédio sexual.

- Assédio sexual vertical

Normalmente, é praticado por quem ocupa **posição laboral hierarquicamente superior à da vítima**. Na ocasião desta modalidade de violência, o assediador, aproveitando-se da posição de superioridade que ocupa, constrange a vítima com ameaças e intimidações.

O foco do assediador é exigir o favor sexual alegando que assim evitará determinado prejuízo ou punição laboral à vítima. Esse assédio pode ocorrer dentro do ambiente de trabalho ou fora dele, no horário do expediente ou no momento de descanso laboral. O Código Penal trata expressamente desse tipo de assédio sexual no art. 216-A. Além da punição penal, essa prática pode ensejar a responsabilização administrativa do assediador, nos moldes do que é determinado pela Lei 8.112, de 1990, e a propositura de ação de indenização pelos danos sofridos pela vítima, dentro daquilo que é determinado pelo art. 37, § 6º, da Constituição Federal de 1988.

- Assédio sexual horizontal

Nessa modalidade de assédio, o poder hierárquico não é característica de destaque. Aqui, colegas de trabalho e estudantes que **ocupam posição hierárquica idêntica** podem ser agressores e vítimas. Há, no assédio horizontal, abordagens sexuais inconvenientes, insistentes e sem consentimento. Essas abordagens podem ser verbais, físicas, presenciais ou virtuais. Essa espécie de assédio não é tratada expressamente no art. 216-A do Código Penal, o que não significa dizer que aquele que a praticar estará impune. Essa conduta, a despeito de não se adequar plenamente ao art. 216-A do Código Penal, poderá se configurar como outro crime previsto na legislação. Além da punição penal, poderá ocorrer a responsabilização administrativa do assediador, nos moldes do que é determinado pela Lei 8.112, de 1990, e a propositura de ação de indenização pelos danos sofridos pela vítima, dentro daquilo que é determinado pelo art. 37, § 6º, da Constituição Federal de 1988.

QUEM COSTUMA SER A VÍTIMA DO ASSÉDIO SEXUAL?

Em decorrência do sexismo, da cultura do estupro e da objetificação dos corpos femininos, as vítimas mais frequentes do assédio sexual **são as mulheres**. As relações de poder e hierarquia contra corpos femininos são fundamentais no processo de violência direcionado à mulher.

Um aspecto que deve ser destacado aqui ao se falar sobre mulheres é o da sua diversidade. As mulheres possuem diferentes fenótipos, corpos atravessados por características próprias e, muitas vezes, marcados por plurais fatores de desigualdades. Temos mulheres trans, negras, idosas, indígenas, com deficiência etc.

É preciso atentar para a **interseccionalidade** que marca os corpos femininos ao se analisar o que foi dito e vivido por cada vítima de violência. Para compreensão do caso de violência em concreto, esse é um dado da realidade demasiado relevante.

Finalizando esse tópico, convém expor que, em menor escala e de forma mais diminuta, há prática de assédio sexual contra homens.

Sendo também possível haver assédio sexual entre pessoas do mesmo sexo ou gênero.



Fonte: Foto de Anna Shvets na Pexels.

O ASSÉDIO SEXUAL E ALGUMAS DE SUAS CONSEQUÊNCIAS

- Para a vítima

O assédio sexual pode gerar danos físicos e danos psicológicos, insônia, pode despertar doenças psiquiátricas, gerar a diminuição da produtividade, a baixa autoestima, ensejar o abandono do curso de graduação, pós-graduação ou da atividade acadêmica desenvolvida pela vítima, pode provocar o afastamento do trabalho, entre outros problemas.

- Para o agressor

Havendo configuração de crime previsto no Código Penal, o agressor poderá ser réu em processo judicial criminal e ser condenado a cumprir com pena nos termos da lei.

No caso de o agressor ser servidor da Administração Pública Federal, o assédio sexual por ele cometido pode ser enquadrado como ilícito administrativo funcional e gerar processo administrativo disciplinar, nos moldes do que determina a Lei nº 8.112, de 1990.

Na esfera cível, há, ainda, a possibilidade de responsabilização civil do agressor, se comprovados dano, conduta e nexo de causalidade, o que pode ocasionar o arbitramento de eventual indenização a favor da vítima.

- Para a instituição

A prática do assédio sexual na Instituição viola direitos humanos e faz do ambiente acadêmico um espaço de hostilidade e sofrimento.

Instituições de Ensino Superior que vivenciam o assédio sexual sem a tomada de medidas de prevenção e repressão estão em total desacordo com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, em descompasso com a estruturação de políticas de integridade eficientes e violam o conteúdo da Medida Provisória nº 1.140, de 27 de outubro de 2022, normativa responsável por instituir o Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual no âmbito dos sistemas de ensino federal, estadual, municipal e distrital.

Além do exposto, a vítima do assédio sexual poderá demandar a Instituição judicialmente para que arque com os custos da indenização pelos danos sofridos em face do assédio sexual ocorrido em seu espaço, nos moldes do que determina o art. 37, § 7º, da Constituição Federal de 1988.

O QUE POSSO FAZER EM CASO DE ASSÉDIO SEXUAL? PRECISO REUNIR PROVAS?

- *Vítima*

É importante reunir informações sobre a violência sofrida (dia, hora, lugar, modo de ação e nome do agressor). Se houver testemunhas, é relevante saber seus nomes e pedir apoio.

Tente não ficar sozinha com o seu agressor em espaços reservados no local de trabalho ou no ambiente institucional onde estuda.

Guarde documentos, mensagens de celular ou e-mail, bilhetes, comentários em rede social e demais itens que possam comprovar o que é alegado por você.

Diante das dores emocionais e psíquicas provenientes do assédio sexual, busque apoio psicossocial institucionalizado. Na UFRN, é possível acionar a [Divisão de Atenção à Saúde do Estudante \(DASE-PROAE\)](#), o [Núcleo de Apoio ao Discente \(NADIS\)](#), a [Divisão de Atenção Psicossocial ao Servidor \(DIAPS/DAS-UFRN\)](#), ou até mesmo fora da instituição.

A acolhida de afeto junto a pessoas próximas é importantíssima. Não deixe de conversar com colegas de trabalho, pois eles também poderão integrar a sua rede de apoio. Nesse momento sensível, é importante buscar se proteger e se fortalecer.

Denuncie a situação de violência sofrida aos setores responsáveis pela apuração desse tipo de ilícito dentro da Instituição e fora dela.

Apesar de ser difícil agir diante do medo de perseguição, da vergonha e do receio de represálias, é preciso romper o silêncio e denunciar. **A sua palavra importa e será recebida com cuidado e atenção pela UFRN!**

É necessário que os fatos se tornem conhecidos pelas autoridades competentes para que virem dados de responsabilização de agressores e fontes de embasamento de ações preventivas.

- Testemunha

Se você testemunhou assédio sexual, saiba que você pode agir para ajudar a vítima e para resgatar a harmonia do ambiente institucional. É possível que você denuncie a situação de assédio sexual, que ofereça apoio ao assediado e que se apresente como testemunha do ocorrido se colocando à disposição para ajudá-lo em eventual processo.



Fonte: Foto de Christina Morillo na Pexels.

Atenção!
É sempre importante lembrar da possibilidade de denúncia anônima em casos de assédio sexual.

CANAIS PARA REPORTAR CASOS DE ASSÉDIO SEXUAL DENTRO DA INSTITUIÇÃO E FORA DELA

Na UFRN

DENÚNCIA É NA OUVIDORIA!

As ouvidorias são espaços de comunicação, de busca por informação, de recebimento de manifestações diversas vindas dos usuários de serviços e de atuação cidadã.

Por determinação legal contida na Lei 13.460, de 26 de junho de 2017, as ouvidorias são os espaços oficialmente destinados para o recebimento de manifestações vindas dos usuários de serviços públicos e, dentre elas, as denúncias.

É importante frisar que a Ouvidoria **não possui função de apuração/responsabilização**, mas de encaminhamento das denúncias para as instâncias competentes que irão analisá-las e apurá-las.

Na UFRN, as manifestações/denúncias devem ser realizadas, preferencialmente, pela [Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação – FalaBR](#). Neste [link](#), você encontrará o passo a passo para cadastrar as denúncias/manifestações. Essas também podem ser realizadas presencialmente na Ouvidoria (das 8h às 16h30), no endereço: Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Campus Universitário, Lagoa Nova, CEP 59078-970, Centro de Convivência, Sala 06, Caixa postal 1524, Natal/RN - Brasil. Ou por e-mail para ouvidor@reitoria.ufrn.br.

Fora da UFRN

- Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher (DEAM).

Fones: (84) 98135-6792; (84) 98135-8077.

- Delegacia comum.

- Buscar assessoria jurídica especializada é sempre um diferencial na acolhida técnica da vítima. Busque um advogado ou advogada com experiência e atuação na área.

O QUE ACONTECE APÓS A DENÚNCIA?

Uma vez realizada a denúncia, a **Ouvidoria** será a unidade responsável por analisar as informações recebidas quanto a 1) sua **razoabilidade**; 2) se a situação denunciada **é de competência da UFRN ou de outra unidade**; e 3) se é necessária **alguma complementação** das informações prestadas. A partir dessa primeira análise, caso a denúncia seja desrazoável ou de competência de outra entidade, a manifestação pode ser arquivada ou encaminhada para outra Ouvidoria. Caso a denúncia tenha razoabilidade, mas faltem informações importantes, elas podem ser solicitadas à pessoa denunciante via Plataforma Fala Br.

Uma vez que a denúncia possua razoabilidade, seja de competência da UFRN e contenha as informações necessárias, a Ouvidoria a encaminhará para a **Corregedoria**, unidade que fará o chamado **Juízo de Admissibilidade**. A partir do resultado dessa etapa, a Corregedoria encaminhará a denúncia analisada à **Autoridade Instauradora** que poderá, com base em uma análise técnica e coerente com os preceitos institucionais e regimentais, 1) **determinar o arquivamento dos autos**, caso estejam ausentes elementos de materialidade ou se trate de matéria não alcançável pela esfera administrativa; 2) **determinar a propositura de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC)**, em caso de infrações disciplinares de menor potencial ofensivo, contanto que sejam atendidos os requisitos previstos na normativa vigente (é importante frisar que **o TAC não é aplicável em casos de assédio sexual**); ou 3) **determinar a instauração do Processo Administrativo Disciplinar**, quando observa-se indícios de materialidade e viabilidade de aplicação das penalidades administrativas cabíveis. É importante destacar que **a pessoa denunciante será informada pela Ouvidoria da UFRN** sobre o resultado dessa etapa de tramitação.

Uma vez instaurado um Processo Administrativo Disciplinar, será iniciado trâmite administrativo para **aferir a veracidade do alegado**. Na ocasião, uma **comissão técnica qualificada para atuar no assunto** conduzirá o procedimento com respeito ao **contraditório e ampla defesa**. Assim sendo, as partes envolvidas na situação serão ouvidas, apresentarão provas das alegações por elas realizadas e, ao final, a Instituição se posicionará **sobre a responsabilização do agressor de modo compatível com a gravidade daquilo que foi por ele cometido**.

É importante ressaltar que os trâmites descritos se aplicam às diversas modalidades de denúncias apresentadas à Ouvidoria da UFRN (vide o fluxo detalhado no seguinte [link](#)), incluindo àquelas relativas a assédio sexual e outras violências de gênero. Entretanto, outras unidades também podem participar desse fluxo nesses casos, como o **Comitê de Integridade da UFRN**, instância de referência na análise e tomada de decisão acerca de temáticas que, como o assédio sexual e violências de gênero, violam os princípios de integridade do Serviço Público Federal. Um fluxo detalhado da participação dessa e de todas as unidades que podem atuar na tratativa dessas denúncias será amplamente divulgado em breve em todos os canais institucionais da UFRN.

E SE AQUILO QUE SOFRI NÃO FOI ASSÉDIO SEXUAL?

A vítima de uma agressão sexual não tem obrigação legal de saber identificar de forma técnica a exata violência que sofreu. Para ela, é suficiente reportar ao setor competente a agressão sofrida e juntar as provas da ocorrência.

A denúncia feita de boa-fé, sem a intenção de mentir para prejudicar o denunciado, não enseja responsabilização jurídica do denunciante quando, após a apuração do caso, a conclusão for no sentido de que a situação reportada não se configurou como assédio sexual.

Apenas as denúncias caluniosas são ilícitos passíveis de punição, tal qual previsto no art. 339 do Código Penal, pois nelas há a intenção real de mentir e de prejudicar alguém que se sabe inocente.

A legislação brasileira tipifica diversos crimes que agridem a dignidade sexual de suas vítimas, o assédio sexual é um deles, além do estupro, violação sexual mediante fraude e importunação sexual.

Violação sexual mediante fraude = alguém, por meio de fraude ou outro meio que impeça ou dificulte a livre manifestação de vontade da vítima, tem conjunção carnal ou pratica ato libidinoso com ela.

Importunação sexual = alguém, sem consentimento da vítima, pratica ato libidinoso contra ela e com o desejo de satisfazer a sua própria lascívia ou de terceiro. Exs.: Os casos de toques em corpos femininos que acontecem nos ônibus e metrô, por exemplo, costumam se inserir no crime de importunação sexual.

Estupro = a violência ou grave ameaça marcam sua especificidade, com uma delas o sujeito constrange a vítima a praticar sexo ou ato libidinoso com ele.

O dever de identificação adequada de cada ilícito pertence às autoridades competentes para isso.

Assim sendo, o que importa para o denunciante comum é a compreensão de que o sistema jurídico protege a sua integridade e dignidade sexual em face de ações agressoras não consentidas.

Ter o corpo físico tocado sem consentimento, ser ameaçado em troca de favores sexuais e ser desrespeitado em sua dignidade sexual são ações que não devem ser toleradas e que ensejam a possibilidade de denúncia às autoridades competentes para fins de apuração.

Havendo desrespeito à sua integridade e dignidade sexual, denuncie! Para as mulheres e vítimas, no geral, o importante é saber que as suas existências e seus corpos são protegidos pela legislação em diversos níveis e que ninguém, absolutamente ninguém, deve tocá-las para fins sexuais ou de satisfação de seu prazer sem consentimento. **NÃO É NÃO!**

As autoridades competentes, de posse de sua denúncia, irão agir e observar se o caso é de assédio sexual ou de outro ilícito. Identificado o ato de violência ocorrido, devem ser tomadas todas as medidas necessárias para adequada responsabilização do agressor (penal, administrativa e cível) e eficiente acolhida da vítima.

A UFRN E VOCÊ NO ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO SEXUAL INSTITUCIONAL

Nos últimos meses, a UFRN tem trabalhado para institucionalizar uma política ampla e contínua de tutela da diversidade e de proteção às minorias.

Nesse sentido, inúmeras ações foram idealizadas, tendo sido algumas delas já implementadas, como é o caso da **criação de grupos de trabalho e da realização de ações de desenvolvimento para servidores.**

Para enfrentar e prevenir o assédio sexual na UFRN, é necessário contar com o apoio e atuação de agentes plurais. É preciso que estudantes, professores, servidores e gestores estejam juntos na construção de um ambiente de convivência harmonioso, respeitoso e equitativo. **Essa é uma tarefa de todos!**

Por entender que a divulgação de informação qualificada é pilar básico e elementar dessa ação coletiva, a UFRN cuidou de elaborar a presente cartilha na expectativa de contar com maior adesão possível da comunidade acadêmica nas denúncias de assédios sexuais ocorridos no campus.

Oferecer informações, qualificar as equipes que atuarão nos canais de denúncia e acolhida das vítimas, criar espaços de acolhida, dar retorno quanto ao resultado das denúncias feitas, tudo isso tem sido objeto de estudos cuidadosos e de muito trabalho institucional.

O assédio sexual viola a dignidade humana e faz do ambiente acadêmico um espaço insalubre e hostil. É preciso falar sobre ele, enfrentá-lo, combatê-lo e preveni-lo. É possível construir um ambiente acadêmico saudável e sem assédio sexual. A UFRN e você no enfrentamento ao assédio sexual e outras violências de gênero. Não ao assédio sexual!

SUGESTÕES DE FILMES

1.

Athlete A:
Abuso de Inocência
Disponível na Netflix.



2.

Gloria Allred:
Justiça Para Todas
Disponível na Netflix.

3.

Nevenka:
Quebrando o Silêncio
Disponível na Netflix.



REFERÊNCIAS

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2019. v. II.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 05 de outubro de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 23 jan. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940**. Código Penal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 23 jan. 2023.

BRASIL. **Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 23 jan. 2023.

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 em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13460.htm. Acesso em: 23 jan. 2023.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.140, de 27 de outubro de 2022**. Institui o Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual no âmbito dos sistemas de ensino federal, estadual, municipal e distrital. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/154989>. Acesso em: 23 jan. 2023.

FEDERICI, Sílvia. **O calibã e a bruxa**: mulheres, corpo e acumulação primitiva. São Paulo: Elefante, 2017.

FEDERICI, Sílvia. **O ponto zero da revolução**: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. São Paulo: Elefante, 2019.

QUEIROZ, Nouraide Fernandes Rocha de; SILVA, Sandra Maria Bezerra da. SIQUEIRA, Mariana de; NASCIMENTO, Francineide Batista do. **Passado, presente e novas perspectivas**: entrelaçamento de valores femininos na trajetória histórica do MPRN. Natal. RN. 2022.

LERNER, Gerda. **A criação do patriarcado**: história da opressão das mulheres pelos homens. Cultrix: São Paulo, 2019.

SAFFIOTI, Heleieth. **Violência de gênero**: o lugar da práxis na construção da subjetividade. In: HOLLANDA, Heloisa Buarque de. **Pensamento feminista brasileiro: formação e contexto**. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019. p.139-162.