

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO**  
**ESCOLA DE DIREITO, TURISMO E MUSEOLOGIA**  
**DEPARTAMENTO DE DIREITO**

Gabrielle Braga Quintão

**NÃO VAI DAR EM NADA? :**  
**O assédio como o principal tipo de violência**  
**de gênero na Universidade Federal de Ouro Preto.**

**Ouro Preto**  
**2025**

Gabrielle Braga Quintão

**NÃO VAI DAR EM NADA?** O assédio como o principal tipo de violência de gênero na  
Universidade Federal de Ouro Preto.

Monografia apresentada ao Curso de Direito da  
Universidade Federal de Ouro Preto, como requisito  
parcial para obtenção do título de Bacharel em  
Direito.

Orientadora: Profa. Dra. Natália de Souza Lisboa

Área de Concentração: Direitos Humanos

Ouro Preto

2025



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO  
REITORIA  
ESCOLA DE DIREITO, TURISMO E MUSEOLOGIA  
DEPARTAMENTO DE DIREITO



**FOLHA DE APROVAÇÃO**

**Gabrielle Braga Quintão**

**Não vai dar em nada?: O assédio como principal tipo de violência**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Direito.

Aprovada em 07 de abril de 2025.

**Membros da banca**

Dra. Natália de Souza Lisboa - Orientador(a) (Universidade Federal de Ouro Preto)  
Dra. Flávia Souza Máximo Pereira - (Universidade Federal de Ouro Preto)  
Mestranda Larissa Pereira dos Santos - (Universidade Federal de Ouro Preto)

Natália de Souza Lisboa, orientadora do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 10/04/2025



Documento assinado eletronicamente por **Natalia de Souza Lisboa, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 10/04/2025, às 08:59, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://sei.ufop.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **0893698** e o código CRC **84997A4D**.

“Conheça todas as teorias, domine todas as técnicas, mas ao tocar uma alma humana, seja apenas outra alma humana”- Carl Jung.

## RESUMO

Este trabalho tem como objetivo analisar a violência de gênero dentro das Universidades Federais mineiras, com foco na existência (ou ausência) de políticas institucionais voltadas à prevenção, acolhimento e enfrentamento dessa problemática. A pesquisa parte de uma perspectiva feminista decolonial, compreendendo que o ambiente universitário, embora idealizado como um espaço de emancipação e produção do conhecimento, ainda reproduz estruturas patriarcais, racistas e colonialistas que marginalizam e silenciam as mulheres. A metodologia utilizada combinou pesquisa documental e análise comparativa, com levantamento de dados realizado por meio da plataforma Fala.BR, permitindo a avaliação das ações implementadas por onze Universidades Federais de Minas Gerais no combate à violência de gênero. Os resultados evidenciaram que, apesar do porte e da relevância acadêmica dessas instituições, suas políticas ainda são frágeis, tardias e, em muitos casos, inexistentes. Verificou-se também que a subnotificação dos casos, o corporativismo institucional e a falta de financiamento adequado dificultam a responsabilização dos agressores e a proteção efetiva das vítimas. Conclui-se que, para que o enfrentamento da violência de gênero seja realmente eficaz, não basta a criação de normativas; é essencial transformar estruturalmente a Universidade, ampliando a participação de mulheres nos espaços de decisão, fortalecendo as ouvidorias femininas e garantindo assistência integral às vítimas. Dessa forma, este estudo busca contribuir para a reflexão acadêmica e institucional, reforçando a necessidade de uma Universidade anticolonial, feminista e antirracista, em que a equidade de gênero e o combate às violências sejam mais que um compromisso constitucional.

**Palavras-chave:** Violência de gênero, assédio nas Universidades, Universidade Pública, Ouvidoria Feminina, Políticas institucionais.

## **ABSTRACT**

This study aims to analyze gender-based violence within federal universities in Minas Gerais, focusing on the existence (or absence) of institutional policies directed towards prevention, support, and combatting this issue. The research adopts a decolonial feminist perspective, recognizing that the university environment, although idealized as a space for emancipation and knowledge production, still reproduces patriarchal, racist, and colonialist structures that marginalize and silence women. The methodology combined documentary research and comparative analysis, with data collection conducted through the Fala.BR platform, allowing an evaluation of the actions implemented by eleven federal universities in Minas Gerais to address gender-based violence. The results showed that, despite the size and academic significance of these institutions, their policies remain fragile, delayed, and, in many cases, nonexistent. It was also found that underreporting of cases, institutional corporatism, and a lack of adequate funding hinder the accountability of aggressors and the effective protection of victims. The study concludes that, for gender-based violence to be effectively addressed, merely creating regulations is not enough; it is essential to structurally transform the university, increasing women's participation in decision-making spaces, strengthening women's ombudsman offices, and ensuring comprehensive support for victims. Therefore, this study aims to contribute to academic and institutional reflection, reinforcing the need for an anticolonial, feminist, and antiracist university, where gender equity and the fight against violence are more than just a constitutional commitment.

**Keywords:** Gender-based violence, harassment in universities, public university, institutional policies.

## SUMÁRIO

|                                                                                                                                                                                                    |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>INTRODUÇÃO.....</b>                                                                                                                                                                             | <b>9</b>  |
| <b>1. AMBIENTE UNIVERSITÁRIO: ESPAÇO DE PRODUÇÃO DE CONHECIMENTO OU DE REPRODUÇÃO DE DESIGUALDADES?.....</b>                                                                                       | <b>12</b> |
| 1.1 Relações de Poder, Gênero e Violência no Ambiente Acadêmico.....                                                                                                                               | 13        |
| 1.2 Assédio e Violência de Gênero no Ambiente Acadêmico: Uma Análise das Dinâmicas de Poder e suas Implicações.....                                                                                | 16        |
| 1.3 O assédio como obstrução ao direito fundamental à educação:.....                                                                                                                               | 18        |
| <b>2. O COMBATE À VIOLÊNCIA DE GÊNERO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO.....</b>                                                                                                               | <b>21</b> |
| 2.1 Universidade Federal de Ouro Preto: A primeira universidade federal do Brasil a normatizar um órgão oficial para o recebimento e para a formalização de denúncias de violência de gênero. .... | 22        |
| 2.2 O funcionamento da Ouvidoria Feminina.....                                                                                                                                                     | 24        |
| 2.3 Quantas denúncias ainda permanecem ocultas? .....                                                                                                                                              | 26        |
| 2.4 O assédio como principal tipo de violência de gênero na Universidade Federal de Ouro Preto.....                                                                                                | 28        |
| <b>3. A UNIVERSIDADE É PÚBLICA, MEU CORPO NÃO .....</b>                                                                                                                                            | <b>34</b> |
| 3.1 As universidades federais mineiras.....                                                                                                                                                        | 35        |
| <b>4. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>                                                                                                                                                               | <b>47</b> |
| <b>REFERÊNCIAS.....</b>                                                                                                                                                                            | <b>49</b> |

## INTRODUÇÃO

Conforme abordado pela filósofa brasileira Marilena Chauí em 2003, a violência de gênero nas universidades brasileiras tem sido objeto de crescente preocupação acadêmica e institucional. O espaço universitário, tradicionalmente concebido como um ambiente de produção de conhecimento e promoção da igualdade, muitas vezes reflete e reforça estruturas sociais de opressão, incluindo o assédio, seja ele moral ou sexual.

Bianca Spode Beltrame é uma pesquisadora brasileira que tem se dedicado ao estudo do assédio moral e sexual no ambiente acadêmico. Em 2021, ela apresentou o trabalho intitulado *"Programas de prevenção e tratamento dos casos de assédio – benchmarking entre as Instituições Federais de Ensino Superior (IFES)"*, no qual investigou as políticas de prevenção e combate ao assédio nessas instituições. Os resultados indicaram que cerca de cinquenta e dois por cento das IFES participantes não possuíam políticas de prevenção ao assédio, e, dessas, setenta por cento também não adotavam medidas de combate ao problema.

Nesse sentido, segundo Beltrame (2021), até 2021, setenta por cento das instituições de ensino não possuíam medidas de combate ao assédio, evidenciando uma grave lacuna na proteção das vítimas e na prevenção da violência de gênero no contexto universitário. Além disso, a pesquisa realizada pelo *National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine* (NASEM, 2018) indica que a academia é o segundo local de trabalho com maior incidência de assédio sexual, perdendo apenas para o ambiente militar.

A recorrência do assédio nas universidades é confirmada por diversas pesquisas. A título de exemplo, têm-se os dados da Sociedade Brasileira de Computação (SBC, 2023) que revelam que noventa e nove por cento dos casos de assédio contra mulheres foram cometidos por homens, reforçando a necessidade de uma abordagem crítica e estrutural sobre gênero e as relações de poder na Universidade.

Diante desse contexto, o presente estudo tem como objetivo examinar o assédio como a principal manifestação de violência de gênero na Universidade Federal de Ouro Preto (Ufop), investigando suas causas, impactos e as estratégias institucionais voltadas ao seu enfrentamento. Para alcançar esse propósito, foi adotada uma abordagem metodológica mista, combinando um levantamento de dados qualitativos e quantitativos em relação ao combate à violência de gênero universitária. Dessa forma, pretendeu-se não apenas compreender a incidência e os padrões da violência dentro da Ufop, mas também avaliar o papel

desempenhado pela Ouvidoria Feminina no acolhimento das vítimas e na mitigação dessa problemática, sendo analisada como um exemplo de mecanismo de acolhimento e enfrentamento do problema, principalmente quando se considera o panorama estadual das Universidades Federais.

A análise foi conduzida por meio da análise documental do projeto da Ouvidoria Feminina, abrangendo aspectos como sua criação, estrutura de funcionamento e as principais tipificações de denúncias registradas. Com base nesses dados, foi demonstrado que o assédio constitui a forma mais recorrente de violência de gênero não apenas na Ufop, mas também em outras universidades federais localizadas em Minas Gerais. Para viabilizar essa comparação, serão utilizados dados disponibilizados pela plataforma Fala.BR, permitindo a análise das ocorrências de violência de gênero em diferentes instituições de ensino superior do estado.

Além disso, a pesquisa examinou as normativas institucionais, incluindo regulamentos internos e protocolos de atendimento às vítimas, com o intuito de avaliar as medidas adotadas pela Ufop para combater e prevenir o assédio. Essa investigação foi complementada por uma análise comparativa com outras universidades públicas de Minas Gerais, possibilitando a verificação do pioneirismo da Ufop em relação a diretrizes nacionais e práticas institucionais voltadas ao enfrentamento da violência de gênero no ambiente acadêmico.

Contudo, a trajetória desta pesquisa antecedeu a definição do objeto de estudo atualmente proposto. O primeiro contato da pesquisadora com a temática ocorreu no início da graduação, logo após a aprovação no curso de graduação em Direito na Ufop. Se por um lado a universidade representava oportunidades, por outro, também escancarava as mesmas estruturas de poder que mantêm mulheres em posição de vulnerabilidade. Desde cedo, esta autora acreditava que o Direito deveria ser uma ferramenta para transformar realidades, especialmente para aquelas que historicamente foram silenciadas. Sua inquietação em relação ao tema a levou a participar do projeto de extensão Ouvidoria Feminina, que a permitiu vivenciar - ainda que de forma indireta - a luta de tantas mulheres para acessar a justiça. Foi nesse espaço de escuta e acolhimento que desenvolveu a aproximação com o tema da violência de gênero no espaço acadêmico, o que levou à construção deste trabalho.

Dessa forma, convém ressaltar o que será abordado nos três capítulos que integram esta pesquisa. Nesse sentido, o primeiro capítulo contextualiza o ambiente universitário e discute a reprodução das desigualdades de gênero dentro das instituições de ensino superior. Será

abordado o papel da academia na perpetuação de hierarquias patriarcais e a relação entre assédio e relações de poder no meio acadêmico.

No segundo capítulo, será feita uma análise histórica e normativa, considerando o desenvolvimento de políticas institucionais voltadas para o enfrentamento da violência de gênero nas universidades, com ênfase na criação da Ouvidoria Feminina. Além disso, demonstrará o assédio como o principal tipo de violência na Ufop. Esse capítulo discutirá a importância de um órgão especializado no acolhimento de vítimas, bem como os desafios enfrentados na sua implementação.

Por fim, o terceiro capítulo apresenta um levantamento de dados atualizado até fevereiro de 2025, abrangendo as onze universidades federais de Minas Gerais. A pesquisa revela um contraste significativo entre a relevância dessas instituições, que recebem milhares de estudantes de todos os estados do país e desempenham um papel central na produção de conhecimento, e a precariedade de suas políticas institucionais voltadas ao enfrentamento da violência de gênero. Nesse sentido, apesar de seu impacto acadêmico e social, muitas dessas universidades ainda carecem de diretrizes eficazes para prevenir, acolher e enfrentar a violência que afeta diretamente a permanência e a segurança das mulheres no ambiente universitário.

Por tudo isso, este estudo pretende contribuir para o debate acadêmico e institucional sobre a violência de gênero na universidade, reforçando a necessidade de ações concretas para garantir um ambiente seguro, igualitário e livre de assédio para todas as pessoas.

## **1. AMBIENTE UNIVERSITÁRIO: ESPAÇO DE PRODUÇÃO DE CONHECIMENTO OU DE REPRODUÇÃO DE DESIGUALDADES?**

O ambiente universitário é frequentemente imaginado como um espaço de liberdade intelectual, onde o conhecimento é produzido e compartilhado em um contexto de respeito, diálogo e colaboração (Freire, 1996). O educador e filósofo brasileiro Paulo Freire (1996) nos lembra que a prática educativa deveria ser guiada pela ética e pelo respeito à dignidade, cujo objetivo é ser um ambiente que contribua com a formação da autonomia e do aprendizado emancipador. No entanto, a realidade muitas vezes contraria essa visão idealizada. Nesse sentido, as universidades, como espelhos da sociedade, acabam reproduzindo desigualdades estruturais, marcadas por relações de poder que fomentam a exclusão e a discriminação (Chauí, 2003).

O histórico colonial brasileiro, alicerçado em práticas eurocêtricas que privilegiam estruturas patriarcais, racistas e elitistas, influencia profundamente o funcionamento das instituições universitárias. Esses padrões não apenas limitam a inclusão, mas também impõem barreiras específicas para mulheres e outros grupos que estão à margem social. Como observam as professoras da Universidade de Brasília (UnB), Tânia Almeida e Valeska Zanello, essas desigualdades tornam-se ainda mais visíveis no ambiente acadêmico, onde as hierarquias rígidas muitas vezes criam condições propícias para práticas abusivas, como o assédio moral e sexual.

Ana Porto, é uma pesquisadora brasileira que, em 2017, contribuiu para o estudo da violência contra as mulheres no ambiente universitário argumenta que a violência de gênero dentro das universidades não é um problema isolado, mas sim um reflexo de estruturas patriarcais que sustentam relações de poder desiguais. O assédio, seja ele moral ou sexual, não apenas afeta desproporcionalmente as mulheres, mas também compromete profundamente o ambiente acadêmico, desviando a universidade de sua missão de ser promotora de inclusão, equidade e justiça social. As consequências não recaem apenas sobre as vítimas, mas corroem a integridade e o propósito transformador da instituição.

Ela Wiecko, professora da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília (UnB), ressalta que, em vez de organizar e promover justiça, as hierarquias institucionais muitas vezes reforçam a cultura de silêncio e impunidade. Esse ciclo vicioso permite que agressores sejam protegidos por estruturas corporativistas, enquanto as vítimas enfrentam descrédito,

isolamento e até mesmo revitimização. Em virtude da problemática, as instituições de ensino acabam por ser um ambiente ausente de políticas eficazes que acolhem e protegem as vítimas, contradizendo os valores que deveriam sustentar o espaço universitário.

### **1.1 Relações de Poder, Gênero e Violência no Ambiente Acadêmico**

A Universidade Pública, como uma instituição social, é um reflexo das dinâmicas de poder que moldam a sociedade. Chauí (2003) afirma que a universidade não apenas reflete as desigualdades sociais, mas as amplifica, transformando-se em um palco onde relações de poder patriarcais são exercidas e reforçadas. Nesse contexto, a vulnerabilidade das mulheres às práticas abusivas, como o assédio, é intensificada por essas hierarquias. Em relações de dependência acadêmica, como as de orientadores e orientandos, o poder hierárquico acaba por ser usado como uma ferramenta de coerção, expondo as mulheres a situações de subordinação e abuso (Almeida; Zanello, 2022).

Essa realidade é agravada pela ausência de uma cultura institucional que enfrente de forma eficaz as desigualdades de gênero. Porto (2024) enfatiza que as universidades não têm sido capazes de romper com essas estruturas opressivas, permitindo que práticas discriminatórias sejam naturalizadas. O medo de represálias, aliado à falta de suporte para as vítimas, cria um cenário em que a subnotificação de casos de violência de gênero se torna comum. Assim, a violência no ambiente acadêmico não é apenas uma manifestação individual, mas uma expressão das desigualdades estruturais que permeiam a sociedade.

Além disso, as práticas abusivas, são uma manifestação direta das relações de poder e subordinação que permeiam o ambiente universitário. Nesse sentido, as professoras da graduação e do programa de pós-graduação em Direito da Universidade Federal de Ouro Preto Natália Lisbôa e Flávia Máximo Pereira (2024) argumentam que o enfrentamento da violência de gênero nas universidades é preciso ser enxergado por meio de uma abordagem decolonial, que vá além da simples implementação de políticas institucionais. É necessário desconstruir as bases culturais que sustentam essas práticas, promovendo uma transformação profunda na forma como a universidade lida com as relações de poder e com a diversidade.

Nesse contexto, a cultura do silêncio<sup>1</sup>, perpetuada no ambiente acadêmico, reforça as

---

<sup>1</sup> O conceito de cultura do silêncio foi analisado de forma significativa pelo educador e filósofo Paulo Freire em sua obra *Pedagogia do Oprimido* (1987). Para ele, essa cultura seria uma forma de dominação social, em que grupos dominantes buscam manter as camadas marginalizadas da sociedade em um estado de passividade e

desigualdades estruturais e intensifica o ciclo de violência de gênero. Ela não apenas sustenta práticas abusivas, mas também desencoraja as vítimas a buscar justiça. Nesse sentido, para Freire, a cultura do silêncio pode ser definida como um conjunto de práticas e atitudes sociais que desencorajam as denúncias ou queixas, especialmente em contextos de violência ou abuso, perpetuando a impunidade e a invisibilidade das vítimas. Freire descreve essa dinâmica como um processo que "imobiliza os oprimidos e os convence de que sua situação é imutável, restringindo sua capacidade de reagir ou transformar sua realidade" (1987, p.78).

Denise Maito, Maria Paula Panúncio-Pinto, Fabiana Severi e Elisabeth Vieira (2019)<sup>2</sup>, conduziram um estudo que revela como o temor de represálias e a deslegitimação dos relatos impactam diretamente as mulheres que sofrem violência de gênero no ambiente acadêmico. A pesquisa destaca que muitas vítimas, ao enfrentarem processos institucionais que frequentemente questionam sua credibilidade, sentem-se desmotivadas a formalizar denúncias. Essa situação é agravada pela inexistência ou insuficiência de mecanismos de acolhimento nas universidades, que deveriam oferecer suporte e proteção, mas acabam por intensificar o sofrimento. Nesse sentido, Lisboa e Pereira (2024) complementam essa análise apontando que essas falhas institucionais não apenas reforçam a sensação de impotência das vítimas, mas também contribuem para o isolamento social, alimentando uma cultura de silêncio que perpetua ciclos de violência.

A cultura do silêncio nas universidades não surge de forma isolada, mas é resultado de uma estrutura hierárquica que frequentemente prioriza a preservação da reputação institucional em detrimento da justiça para as vítimas. Wiecko (2022) ressalta que a lógica corporativista das universidades protege os agressores e perpetua ciclos de violência ao invés de combatê-los. Assim, a cultura do silêncio não pode ser dissociada das relações de poder e gênero que estruturam o ambiente universitário, tornando a transformação dessa realidade um imperativo para garantir a segurança e a equidade nas instituições.

---

submissão, impedindo o desenvolvimento de uma consciência crítica sobre sua realidade, limitando sua capacidade de questionamento.

<sup>2</sup> Deíse Camargo Maito atua como professora no curso de graduação em Direito da Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG), na unidade de Ituiutaba. Maria Paula Panúncio-Pinto é Professora Associada na Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, vinculada à Universidade de São Paulo (USP). Fabiana Cristina Severi exerce a docência no Departamento de Direito Público da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da USP, enquanto Elisabeth Meloni Vieira ocupa o cargo de Professora Associada no Departamento de Medicina Social da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto, também na USP. As quatro pesquisadoras, todas brasileiras, contribuíram juntas para a publicação do artigo *Construção de diretrizes para orientar ações institucionais em casos de violência de gênero na universidade*, lançado em 2019.

Essa cultura institucional, que silencia denúncias e protege agressores, é uma das principais razões para o assédio ser uma prática recorrente no ambiente acadêmico. Chauí (2003) argumenta que as universidades, como reflexos das estruturas sociais, amplificam as desigualdades de gênero ao manterem dinâmicas hierárquicas que favorecem a perpetuação da violência. O assédio, seja moral ou sexual, emerge nesse contexto como uma das formas mais evidentes de violência de gênero, especialmente em espaços onde o poder é exercido de forma coercitiva.

O gênero, neste contexto, deixa de ser apenas um marcador social, tornando-se um elemento estrutural que define quais corpos são mais vulneráveis à violência e quais possuem o privilégio da impunidade. Como aponta Pereira (2023, capítulo 3, p. 50), "O corpo feminino ocupa o lugar da violência. No lugar em que o gênero é utilizado como forma de opressão e privilégio social. E esta violência leva ao silenciamento da nossa existência enquanto sujeitas de direitos. É um corpo que foi tratado historicamente como carne subalterna." Essa construção histórica se reflete diretamente no ambiente universitário, onde assediar o corpo feminino passa a ser uma prática legitimada por uma cultura que minimiza o assédio e desacredita as vítimas que, muitas vezes, são responsabilizadas pelo ocorrido.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada pela Organização das Nações Unidas (ONU), especificamente em seu artigo terceiro, garante a liberdade, a segurança e reprime a violência, o que inclui o direito de não sofrer violência institucional. Nesse sentido, o artigo 3º do documento garante que "toda pessoa tem direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal" (ONU, 1948). Esse princípio reforça a necessidade de mecanismos que assegurem a integridade dos indivíduos dentro de qualquer espaço social, incluindo o ambiente acadêmico.

Como destacado por Maito, Panúncio-Pinto, Severi e Vieira (2019), as Universidades, enquanto instituições sociais, têm a responsabilidade de combater a violência de gênero, reconhecida como uma violação dos direitos humanos. Nesse sentido, o senso comum enxerga a violência institucional apenas àquela decorrida da relação de trabalho, ocorre que quando uma Instituição se omite no enfrentamento da discriminação, há uma violação de Direitos Humanos. Dessa forma, a falta de ações efetivas reforça as desigualdades de gênero e silencia as vítimas. Ao negligenciar ações efetivas, as Universidades comprometem não

apenas o bem-estar das vítimas, mas também sua missão de promover inclusão e equidade. Sendo assim, criar espaços acadêmicos inclusivos e livres de violência não é apenas uma obrigação moral, mas uma exigência para que as Universidades cumpram sua missão de assegurar o pleno exercício dos direitos humanos e proporcionar um ambiente favorável ao desenvolvimento humano, científico e social.

## **1.2 Assédio e Violência de Gênero no Ambiente Acadêmico: Uma Análise das Dinâmicas de Poder e suas Implicações**

Para entender essa problemática, é indispensável diferenciar violência de gênero e assédio, reconhecendo que o assédio nem sempre ocorre diretamente no ambiente universitário sendo, muitas vezes, uma extensão de relações estabelecidas nesse contexto. Além disso, é de suma importância distinguir assédio moral e assédio sexual. Compreender essas distinções não é apenas um exercício teórico, mas um passo no caminho para enfrentar tamanha violação de direitos humanos.

A violência de gênero, conforme destacado por Lisboa e Pereira (2024), é uma forma de agressão fundamentada em desigualdades estruturais, que busca subjugar, silenciar ou exercer controle sobre um indivíduo. Essa violência pode se manifestar de diversas formas, incluindo agressões físicas, psicológicas, sexuais e simbólicas.

Em contrapartida, de acordo com Lisboa e Pereira (2024), o assédio é definido como uma prática abusiva que ocorre em relações vinculadas ao trabalho ou estudo, sendo caracterizado pela utilização do poder hierárquico para constranger, intimidar ou humilhar. No ambiente acadêmico, essa prática é reforçada por estruturas de poder desiguais, em que a relação de dependência entre os envolvidos é explorada de forma a subjugar a vítima. O assédio não se limita a ações isoladas, mas está inserido em dinâmicas estruturais que perpetuam desigualdades e criam um ambiente hostil, comprometendo tanto a dignidade individual quanto às funções sociais e educativas das instituições.

Há ainda, a necessidade de sub caracterizar o assédio, haja vista que ele pode ser tanto de cunho moral, quanto sexual. Conforme Lisboa e Pereira (2024), o assédio moral é caracterizado por comportamentos reiterados que buscam humilhar, desqualificar ou intimidar uma pessoa, gerando um ambiente hostil que afeta diretamente seu bem-estar psicológico. Por outro lado, podendo ser definido também como:

Uma conduta abusiva e intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa a diminuir, a humilhar, a vexar, a constranger, a desqualificar e a demolir psiquicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional. (Freitas, Heloani e Barreto, 2008, p. 37)

Já o assédio sexual, (CP, art. 216-A, caput)<sup>3</sup>, de acordo com Pereira (2023, p.59) envolve comportamentos de natureza sexual, não consentidos, que geram constrangimento e intimidação, frequentemente agravados pelo uso abusivo de poder em relações hierárquicas, sendo agravado pela exploração de relações hierárquicas.

Outro dado relevante é diferenciar o assédio sexual da importunação sexual, uma vez que ambos os tipos de violência são comumente confundidas.

A exigência do exercício da violência sexual vinculada ao mundo do trabalho também exclui qualquer conduta ofensiva sexual efetuada por terceiros, seja nas ruas ou em transporte público, do conceito jurídico de assédio. Apesar de o termo 'assédio' ser comumente utilizado pela população e em campanhas publicitárias para se referir a tais situações de violência, esta conduta se trata de crime de importunação sexual, tipificado no art. 215-A do Código Penal e não de assédio sexual (Flávia Souza Máximo Pereira, 2023, p. 58).

De acordo com o Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios (TJDFT), a importunação sexual e o assédio sexual se diferenciam, principalmente, pela relação hierárquica presente nos casos de assédio. Nesse sentido, a importunação sexual, prevista no artigo 215-A do Código Penal<sup>4</sup>, ocorre quando alguém pratica ato libidinoso contra outra pessoa sem o seu consentimento, com o objetivo de obter satisfação própria ou de terceiros. Esse tipo de infração pode acontecer em qualquer ambiente e não exige relação de hierarquia entre vítima e agressor, sendo comum em locais públicos, como transporte coletivo e espaços de grande circulação.

Em síntese, enquanto a importunação sexual envolve atos libidinosos sem consentimento, independentemente de vínculo hierárquico, o assédio sexual está relacionado ao abuso de poder em contextos profissionais para obtenção de favores sexuais.

Conforme estabelece a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2019), o assédio sexual "compreende um conjunto de comportamentos indesejados de natureza sexual,

---

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 215-A. Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro: Pena – reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o ato não constitui crime mais grave

expressos de forma verbal, não verbal ou física, que tenham como objetivo ou efeito atentar contra a dignidade de uma pessoa, criando um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo". Muitas vezes, o senso comum reduz o assédio sexual apenas ao contato físico, ignorando palavras, insinuações ou comportamentos invasivos e constrangedores. No ambiente acadêmico e profissional, frequentemente mulheres são expostas a situações que as colocam em posições de vulnerabilidade, ainda que não haja contato físico. Nesse sentido, Almeida e Zanello (2022, p. 17-32), argumentam que a visão reduzida sobre a violência sexual, que a restringe ao contato físico, desconsidera outras formas de assédio que igualmente violam a dignidade das vítimas. Essa compreensão limitada favorece a naturalização de condutas abusivas e dificulta a identificação do problema. O medo de retaliação e a falta de mecanismos eficazes de acolhimento fazem com que muitas mulheres hesitem em denunciar, reforçando a perpetuação do assédio e da impunidade. Embora distintas, ambas as formas de assédio compartilham a característica de se sustentarem em dinâmicas de poder desiguais.

### **1.3 O Assédio como Obstrução ao Direito Fundamental à Educação:**

A educação é reconhecida pela Constituição Federal de 1988 como um direito fundamental, essencial para o pleno desenvolvimento da pessoa, o exercício da cidadania e a sua qualificação. Nesse sentido, o artigo terceiro elenca, entre os objetivos Fundamentais da República, a "construção de uma sociedade livre, justa e solidária" (inciso I), a "erradicação da pobreza e redução das desigualdades sociais e regionais" (inciso III), e a "promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação" (inciso IV). Há ainda, o artigo sexto, que descreve direitos sociais, elencando a educação como um deles.

Art 6º: São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Brasil, 1988).

Esse direito reflete o compromisso do Estado em assegurar o acesso à educação como instrumento de emancipação e desenvolvimento humano. Contudo, o assédio no ambiente acadêmico compromete essa garantia constitucional, ao transformar o espaço educacional em um ambiente hostil e inseguro, prejudicando o bem-estar das vítimas e limitando sua capacidade de usufruir plenamente desse direito. Como argumentam Lisboa e Pereira (2024), o assédio, seja moral ou sexual, perpetua desigualdades estruturais, especialmente de gênero,

convertendo o ambiente acadêmico em um local de exclusão e sofrimento, ao invés de inclusão e aprendizado. Essa prática se sustenta em relações de poder desiguais, perpetuando dinâmicas de exclusão que afetam de maneira desproporcional aqueles que já estão em posições de maior vulnerabilidade.

No ambiente acadêmico, o assédio moral frequentemente é tratado como algo normal ou insignificante, sendo muitas vezes percebido como parte da rotina. Freire (1996) nos alerta para a necessidade de uma reflexão crítica sobre essas práticas, destacando que toda forma de opressão e violência desumaniza, afetando a dignidade e a liberdade humana. A ausência de uma educação crítica contribui para a banalização de comportamentos abusivos, permitindo que o assédio, em sua sutileza e silêncio, continue impactando negativamente o ambiente acadêmico.

Esses impactos vão além da invisibilidade das práticas opressivas. Como analisa a médica e pesquisadora brasileira Margarida Barreto (2005), o assédio moral, ao se manifestar em comportamentos repetitivos que ferem a dignidade da pessoa, gera consequências psicológicas graves, como ansiedade, depressão e estresse pós-traumático. Esses transtornos afetam não apenas as vítimas diretamente envolvidas, mas também comprometem o ambiente coletivo, reduzindo a confiança, a coesão social e a produtividade nas instituições.

Ademais, o assédio institucional está frequentemente associado ao abandono escolar. As consequências psicológicas e sociais do assédio levam muitos estudantes a se afastarem do ambiente acadêmico, seja por não se sentirem acolhidos, seja pela dificuldade de continuar enfrentando o estresse diário. Como destaca Barreto (2005), o isolamento social e a falta de suporte institucional podem gerar sentimentos de desamparo, que contribuem para a evasão.

Há ainda, a ideia de que o assédio se restringe às interações entre professores e alunos, ocorre que ele também se manifesta nas relações de trabalho, permeando toda a estrutura organizacional da universidade. Essa dinâmica reflete as desigualdades estruturais da sociedade, que são reproduzidas no contexto universitário.

Lisboa e Pereira (2024) relatam um exemplo emblemático, no qual enfrentam um inquérito policial na Polícia Federal, instaurado após denúncias feitas por um servidor condenado por assédio em processo administrativo. O caso abordado ilustra como as relações de poder podem ser manipuladas para retaliar aqueles que denunciam práticas abusivas, criando um

ciclo de revitimização institucional.

Por fim, a compreensão do assédio como o principal tipo de violência na Universidade Federal de Ouro Preto e, de suas políticas para enfrentamento e prevenção desta problemática, é essencial para a construção de um ambiente acadêmico seguro e inclusivo, alinhado ao dever estatal de garantir condições propícias ao pleno desenvolvimento humano.

## **2. O COMBATE À VIOLÊNCIA DE GÊNERO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO**

A criação da Universidade Federal de Ouro Preto (Ufop), em 21 de agosto de 1969, decorre da fusão de duas instituições de ensino centenárias: a Escola de Farmácia, fundada em 1839, e a Escola de Minas, estabelecida em 1876 (Ufop, 2025). Inserida na cidade de Ouro Preto, a universidade carrega séculos da complexidade histórica de uma cidade marcada pela exploração mineral e pelas tensões sociais decorrentes desse processo.

Conforme analisa Sueli Carneiro, o Brasil foi edificado sob os pilares de uma estrutura social hierarquizada pela cor, pelo gênero e pela condição econômica, estabelecida ainda no período colonial. Na antiga Vila Rica, um dos mais importantes centros da economia aurífera da colônia, mulheres negras escravizadas foram submetidas a jornadas exaustivas de trabalho e à constante violação de seus corpos. A iniciação sexual de jovens da elite colonial, como destaca Carneiro, frequentemente se dava através da exploração sexual de mulheres negras, o que exemplifica a institucionalização da violência racial e de gênero.

A colonização impôs uma rígida hierarquia social que relegou as mulheres negras e indígenas à condição de subalternidade absoluta, situação que não apenas as excluiu da cidadania, mas também as transformou em símbolo do que há de mais oprimido no imaginário social brasileiro. Essa lógica se perpetua até os dias atuais, inclusive no ambiente acadêmico, onde persistem obstáculos de acesso e permanência que refletem o legado da colonialidade do poder, do saber e do ser, como afirma a autora.

Ouro Preto, antes marcada pela exploração mineral e pela opressão sistemática do corpo feminino, hoje, de forma conjunta às cidades mineiras, Mariana e João Monlevade, abriga grande parte da Ufop, uma instituição que, apesar de sua função educadora, também reproduziu por muito tempo dinâmicas de silenciamento e omissão diante da violência de gênero. Segundo Lisbôa e Pereira (2024), tal contexto se relaciona à crítica feminista decolonial, que evidencia como a universidade não está isenta das dinâmicas de dominação e opressão histórica que perpassam a sociedade, sendo, muitas vezes, um espaço que naturaliza a violência.

### **2.1 Universidade Federal de Ouro Preto: A primeira universidade federal do Brasil a normatizar um órgão oficial para o recebimento e para a formalização de denúncias de violência de gênero**

No site da Ufop, a ouvidoria universitária é definida pelo ouvidor da instituição, Tito Aguiar, como um canal de escuta e acolhimento de manifestações acadêmicas. Nesse sentido, ao estabelecer fluxos institucionais para o tratamento adequado das demandas, essa estrutura busca fortalecer a democracia interna e contribuir para a construção de um ambiente acadêmico mais acessível e equitativo (Universidade Federal De Ouro Preto, 2024).

Desse modo, as ouvidorias universitárias desempenham um papel essencial na proteção da comunidade acadêmica, atuando não apenas como um canal de comunicação para sugestões e reclamações, mas também como um espaço de acolhimento e denúncias para estudantes que sofrem qualquer tipo de violência, seja ela física, psicológica, moral ou sexual (Universidade Federal de Itajubá, 2025). No entanto, a estrutura tradicional das ouvidorias pode apresentar limitações significativas quando se trata de denúncias de violência de gênero. Muitas vezes, a vítima se vê obrigada a relatar a violação de seu corpo e integridade a um servidor da instituição que, em grande parte dos casos, pertence ao mesmo grupo social do agressor, o que pode gerar um ambiente de insegurança e revitimização.

Esse cenário revela um problema estrutural, pois a Universidade, enquanto instituição, historicamente reproduz relações de poder que reforçam o silenciamento das vítimas. Como apontam Lisbôa e Pereira (2024), a colonialidade de gênero se manifesta na forma como as estruturas universitárias lidam com a violência contra mulheres, muitas vezes minimizando ou descredibilizando seus relatos. Isso se alinha à crítica feminista decolonial, que evidencia como a Universidade não está isenta das dinâmicas de dominação e opressão que perpassam a sociedade em geral, sendo, muitas vezes, um espaço de reprodução das barreiras sociais.

Foi no ano de 2017 que a fragilidade da ouvidoria da Ufop ficou evidente, haja vista que, conforme discorrem Lisbôa e Pereira (2024), ocorreu na instituição um caso emblemático de assédio sexual cometido por um professor contra uma aluna. Nesse sentido, o projeto de extensão Ouvidoria Feminina da Ufop surgiu como um mecanismo para enfrentar essas barreiras institucionais, oferecendo um espaço seguro e uma equipe capacitada para acolher as denúncias de violência de gênero.

O Projeto Ouvidoria Feminina foi criado no ano de 2017, em razão de um episódio de assédio sexual, perpetrado por um professor da Ufop. A aluna que sofreu este assédio recorreu às professoras da Universidade para relatar o seu caso. Como em todas as instituições federais de ensino, em 2017, estas professoras não sabiam a quem recorrer, o que gerou a necessidade de criação de um órgão oficial de acolhimento e tratamento de denúncias de violência de gênero na Ufop. (Pereira,

Machado, Fernandes, Toledo, Dâmaso, Rosa, 2019, p.18).

Como descrevem Lisbôa e Pereira (2024, p. 15), a criação dessa ouvidoria decorreu da necessidade de estabelecer um canal formalizado para acolhimento e acompanhamento de mulheres vítimas de violência, assegurando não apenas escuta ativa, mas também a possibilidade de encaminhamento jurídico e psicológico adequado. A ausência de um mecanismo como esse perpetuava a invisibilização dessas violências e mantinha um modelo institucional que favorece a impunidade, impedindo que a universidade se tornasse um ambiente verdadeiramente seguro para as mulheres.

Após a criação da Ouvidoria Feminina surgiu a necessidade de pensar em um mecanismo institucional que formalizasse o acolhimento e a apuração das denúncias de violência de gênero. Em fevereiro de 2019, foi aprovada a Resolução CUNI nº 2249, construída a partir de debates realizados no âmbito da Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários e Estudantis (Prace) (Lisbôa; Pereira, 2024. p. 17).

A formulação da norma que institui as normas e procedimentos em casos de violência de gênero na Ufop não foi conduzida exclusivamente pela administração universitária, mas contou com a colaboração ativa de diversos segmentos da comunidade acadêmica e da sociedade civil. A participação da União Brasileira de Mulheres de Ouro Preto<sup>5</sup>, bem como de profissionais das forças de segurança, como policiais civis e militares, desempenhou um papel essencial na construção de diretrizes que tornassem o enfrentamento da violência de gênero mais eficaz dentro da universidade. Essa ampla articulação permitiu que houvesse pluralidade no processo, resultando em uma regulamentação mais abrangente. Além de estabelecer protocolos para o acolhimento de denúncias, a norma reforçou os mecanismos institucionais voltados à proteção das vítimas e à responsabilização dos agressores, consolidando-se como um marco para a segurança das mulheres no ambiente acadêmico (Pereira, Machado, Toledo, Dâmaso, Rosa, p. 17).

Em junho de 2019, a Resolução CUNI nº 2249 foi aprovada por unanimidade pelo Conselho Universitário da Ufop, reconhecendo a Ouvidoria Feminina como órgão oficial para o recebimento e formalização de denúncias de violência de gênero, no

---

<sup>5</sup> Segundo o livro *Ouvidoria Feminina: enfrentando a violência de gênero na universidade*, a União Brasileira de Mulheres (UBM) é uma organização de caráter nacional e sem fins lucrativos, criada em 1988, com a finalidade de promover os direitos das mulheres e sua emancipação, buscando uma sociedade mais justa e equitativa, livre de discriminação e opressão. No ano de 2017, foi instituído o Núcleo Municipal da UBM na cidade de Ouro Preto, em Minas Gerais. Esse núcleo reforçou sua dedicação à defesa dos direitos das mulheres e das populações mais vulneráveis, especialmente diante de reformas que possam comprometer suas garantias sociais.

âmbito da Ufop (Pereira, Machado, Toledo, Dâmaso, Rosa, Cardoso, 2019, p. 18).

A criação da Ouvidoria Feminina trouxe um progresso importante para a proteção das vítimas de violência de gênero dentro da universidade. Ao garantir um canal institucional seguro, possibilitou que casos de assédio e outras formas de violência fossem formalmente denunciados, assegurando a adoção de medidas administrativas para a devida apuração e responsabilização dos envolvidos. Além disso, a regulamentação reforçou o papel da Ouvidoria Feminina como um espaço de acolhimento e escuta ativa, contribuindo para que as mulheres se sentissem mais seguras ao buscar apoio, sem medo de serem desacreditadas ou revitimizadas no decorrer do processo. (Pereira, Machado, Toledo, Dâmaso, Rosa, 2019, p. 19).

## **2.2 O funcionamento da Ouvidoria Feminina**

Como mencionado, a Ufop se destaca por apresentar um regimento interno próprio voltado exclusivamente para o recebimento de denúncias relacionadas às violências em face de mulheres. De acordo com as informações extraídas das páginas 21 e 22 do livro *Ouvidoria Feminina: Enfrentando a Violência de Gênero na Universidade*, seu atendimento segue um protocolo estruturado em etapas, a partir da metodologia jurídica da pesquisa-ação (Gustin, Dias, Nicácio, 2020).

O primeiro contato pode ocorrer por diferentes meios, sendo eles: o e-mail institucional, telefone da Ouvidoria Feminina, as redes sociais do projeto ou, ainda, via o portal Fala.BR, vinculado à Controladoria-Geral da União. Após esse primeiro contato, é agendado um atendimento.

A Ouvidoria Feminina estruturou um modelo de atendimento que prioriza a escuta ativa e o sigilo, assegurando que as vítimas sejam acolhidas sem exposição desnecessária ou desqualificação de seus relatos Pereira, Machado, Toledo, Dâmaso, Rosa, 2019, p. 26).

O atendimento sempre é conduzido por uma dupla composta por uma advogada e uma graduanda, sendo ambas vinculadas à Ouvidoria Feminina. A advogada lidera a conversa, enquanto a estudante auxilia na organização das informações e elaboração de um relatório que será inserido no banco de dados da Ouvidoria Feminina. Preservando o Princípio da Humanização do Atendimento, a escuta ocorre promovendo a segurança, em um ambiente em que a mulher se sinta confortável o suficiente para relatar a sua experiência sem medo de

juízo ou descrença. Essa abordagem garante que a vítima receba suporte jurídico adequado, ao mesmo tempo em que o registro das informações seja feito de maneira cuidadosa e precisa. (Pereira, Machado, Toledo, Dâmaso, Rosa, 2019, p. 23).

Além disso, a Ouvidoria Feminina respeita a autonomia da mulher em decidir se deseja ou não formalizar a denúncia. Isso evita processos de revitimização institucional, em que a vítima poderia ser submetida a questionamentos que invalidam seu relato ou que reforcem estereótipos machistas, uma vez que muitas mulheres hesitam em denunciar devido ao medo de represálias e à descrença quanto à efetividade das denúncias. De acordo com a 2ª edição do Jusbarômetro SP – Barômetro da Justiça de São Paulo – Violência contra a Mulher, encomendada pela Associação Paulista de Magistrados (Apamagis) e realizada pelo Instituto de Pesquisas Sociais, Políticas e Econômicas (Ipespe), setenta e três por cento das entrevistadas apontaram o medo como o principal motivo para que mulheres agredidas ou ameaçadas não busquem ajuda. Outros fatores mencionados incluem vergonha de se expor e falta de confiança na justiça.

Durante o atendimento, às vítimas recebem orientações sobre os caminhos jurídicos disponíveis, incluindo a possibilidade de mediação, abertura de processo administrativo disciplinar na Ufop, ação cível ou denúncia criminal. O objetivo é oferecer todas as informações necessárias para que a mulher tome sua decisão com base em sua vontade e segurança. (Pereira, Machado, Toledo, Dâmaso, Rosa, 2019, p. 24).

Sendo assim, respeitando a autonomia da vítima, caso haja o interesse de denunciar em âmbito administrativo, a Ouvidoria Feminina oferece suporte na formalização da denúncia, garantindo que o relato seja devidamente registrado e encaminhado para os órgãos competentes. Dependendo da vinculação institucional do agressor, a denúncia será direcionada à Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários (Prace), se o acusado for discente, ou à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progep), se se tratar de um servidor.

Nesse sentido, a importância de um mecanismo institucional eficaz de acolhimento e denúncia torna-se ainda mais evidente diante dos altos índices de assédio nas universidades. De acordo com pesquisa realizada pelo Instituto Patrícia Galvão (IPV, 2015), sessenta e três por cento das mulheres no ambiente universitário, incluindo alunas, servidoras, professoras e trabalhadoras terceirizadas, relataram ter sofrido algum tipo de assédio. Além disso, o impacto dessa violência se reflete diretamente na permanência dessas mulheres na academia, pois

trinta e seis por cento delas afirmaram ter deixado de realizar alguma atividade dentro da universidade devido ao receio de sofrer a mesma violência novamente. Esses dados evidenciam como a cultura patriarcal ainda está presente nas instituições acadêmicas, perpetuando um ambiente de insegurança e silenciamento, tornando essencial o fortalecimento de órgãos como a Ouvidoria Feminina, que atua no enfrentamento dessas violências e na garantia de um ambiente acadêmico mais seguro e igualitário (IPV, 2015).

Para oferecer um suporte abrangente, a Ouvidoria Feminina mantém uma rede de apoio composta por advogadas e psicólogas voluntárias, garantindo assistência gratuita às vítimas que necessitam de acompanhamento jurídico ou psicológico. Além disso, quando a vítima e o agressor pertencem ao mesmo curso, a Ouvidoria Feminina busca adaptar a grade curricular de ambos, visando evitar a convivência obrigatória e proteger a denunciante.

### **2.3 Quantas denúncias ainda permanecem ocultas?**

Nos últimos dez anos, segundo um levantamento da CNN Brasil<sup>6</sup>, as universidades brasileiras registraram duzentas e setenta e nove denúncias de assédio sexual envolvendo professores e estudantes. Contudo, apesar do cenário alarmante, apenas vinte por cento das denúncias resultaram em algum tipo de punição e, desses casos, apenas seis por cento culminaram na exoneração do agressor, totalizando dezessete professores exonerados no período analisado. Nesse sentido, há um bombardeio de pesquisas que evidenciam a fragilidade dos mecanismos institucionais, bem como a baixa efetividade das medidas disciplinares diante de denúncias dessa natureza (CNN Brasil, 2023).

A problemática da violência de gênero institucional é tão cotidiana que, enquanto este trabalho é escrito, no dia 07 de fevereiro de 2025, a Ufop publicou o Boletim Administrativo Ano 35 - Nº. 05, trazendo um fato sem precedentes na história da Instituição: pela primeira vez, um caso de assédio resultou na divulgação oficial do nome de um servidor demitido por condutas de conotação sexual impróprias. A escolha de tornar essa informação pública sinaliza um momento histórico para o enfrentamento da violência de gênero no ambiente

---

<sup>6</sup> A CNN Brasil é um canal de notícias brasileiro que iniciou suas transmissões em 15 de março de 2020. Operando como a versão nacional da rede internacional Cable News Network (CNN), sua programação abrange notícias em tempo real, análises políticas, econômicas e sociais, além de reportagens investigativas. O canal atua tanto na televisão quanto em plataformas digitais, sendo reconhecido pela ampla cobertura jornalística no Brasil e no exterior. (CNN Brasil, 2020)

acadêmico, haja vista que tradicionalmente, sanções disciplinares por condutas de conotação sexual impróprias eram aplicadas sem ampla publicidade, o que dificultava o reconhecimento da gravidade desses casos e a responsabilização dos envolvidos. A escolha de tornar essa informação pública sinaliza uma mudança institucional importante no enfrentamento da violência de gênero no ambiente acadêmico, inédito na história da luta contra os assédios que ocorrem no ambiente acadêmico.

Nesse sentido, o caso relatado é sobre a conduta do professor de Gustavo Pereira Benevides, em que a publicidade do nome do servidor pode ser interpretada como um avanço no combate à impunidade (Ufop, 2025, p. 02). De acordo com Lisboa e Pereira (2024), o ambiente acadêmico reflete estruturas patriarcais e coloniais que historicamente conferem aos homens, especialmente aqueles que ocupam cargos estáveis por meio de concursos públicos, um escudo institucional que os protege de responsabilizações. Assim, cabe entender a metáfora criada pelas docentes Flávia Pereira e Natália Lisboa, ambas coordenadoras da Ouvidoria Feminina da Ufop.

A expressão popular "colocar panos quentes" "[...] é usada quando se quer amenizar uma situação, cujo objetivo é apaziguar um problema" (Pereira, 2023, p. 4), tendo sua origem relacionada ao tratamento terapêutico de aplicar panos quentes no corpo para relaxar os músculos e combater as dores. No contexto do enfrentamento à violência de gênero nas universidades, essa metáfora assume um significado alarmante: os panos quentes institucionalmente colocados para atenuar diversas situações de assédio acabam por figurativamente queimar as pessoas que denunciam, uma vez que se verificam diversas situações de revitimização de quem sofreu o assédio e também tentativas infundadas de responsabilização das pessoas que realizaram o acolhimento e deram andamento às denúncias (Lisboa e Pereira, 2024, p. 4).

A conduta do professor, demitido da Ufop, não pode ser reduzida a um episódio isolado, mas sim inserida em um contexto estrutural de abuso de poder e impunidade acadêmica. Sua permanência prolongada na instituição, mesmo diante da gravidade dos relatos, evidencia a morosidade dos processos administrativos. Conforme registrado no Boletim Administrativo da Ufop – Ano 35, Nº 05 (2025, p. 02), a Comissão de Processo Administrativo Disciplinar concluiu que Benevides incorreu nos ilícitos descritos nos artigos 116, inciso IX, 117, incisos V e IX, e 132, inciso V, todos da Lei nº 8.112/1990<sup>7</sup>,

---

<sup>7</sup> A 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. No que se refere à conduta dos servidores, o artigo 116, inciso IX determina que estes devem "manter conduta compatível com a moralidade administrativa". Já o artigo 117, inciso V veda a prática de "manifestação de apreço ou desapeço no recinto da repartição", enquanto o inciso IX proíbe que o servidor "valha-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública". No âmbito disciplinar, o artigo 132, inciso V estabelece a penalidade de demissão para casos de "insubordinação grave em serviço".

determinando sua demissão.

Esse caso, embora represente um avanço na responsabilização de predadores sexuais, precisa ser visto como uma exceção dentro de um sistema que historicamente silencia denúncias e protege os agressores (Lisbôa; Pereira, 2024). Nesse sentido, é preciso questionar: quantos outros casos permanecem ocultos sob o manto da impunidade, enquanto os panos quentes continuam a ser estendidos sobre aqueles que ocupam lugares de poder acadêmico?

## **2.4 O assédio como o principal tipo de violência de gênero na Universidade Federal de Ouro Preto**

Segundo a Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006), a violência contra a mulher pode ser categorizada em cinco tipos principais, estabelecidos da seguinte forma:

A violência doméstica e familiar contra a mulher constitui uma das formas de violação dos direitos humanos e compreende, entre outras, as seguintes formas de violência:

I – a violência física, entendida como qualquer conduta que ofenda sua integridade ou saúde corporal;

II – a violência psicológica, entendida como qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento;

III – a violência sexual, entendida como qualquer conduta que a constranja a presenciar, manter ou participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força;

IV – a violência patrimonial, entendida como qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos;

V – a violência moral, entendida como qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria (Brasil, 2006).

Dessa forma, considerando que a referida legislação estabelece medidas para prevenir e punir diferentes formas de agressão, além de contribuir para o enfrentamento da violência de gênero, incluindo o ambiente universitário, é relevante destacar a pesquisa conduzida na Universidade Federal de Viçosa (UFV) pelo pesquisador brasileiro Sales Augusto dos Santos. O estudo, realizado entre junho e julho de 2016 e publicado em 2018, investigou as diversas formas de violência vivenciadas pelos discentes da instituição, evidenciando a prevalência de agressões psicológicas, morais e sexuais entre estudantes universitárias (Santos, 2019).

A pesquisa foi realizada com quatrocentos alunos, sendo estes metade homens e metade mulheres. Das mulheres, cerca de cinquenta e nove por cento delas constatarem já

terem passado por alguma situação de violência dentro do ambiente universitário. Dentre as formas de violência destacadas, incluem-se o estupro, a tentativa de estupro, a tortura, a divulgação não consentida de imagens íntimas na internet, a ingestão de bebidas adulteradas com substâncias entorpecentes sem o conhecimento da vítima, o assédio por meio de cantadas ofensivas, a escuta de piadas de cunho sexista ou machista, o assédio sexual e moral, o desrespeito à integridade corporal e a coerção para dar ou receber beijos indesejados (Santos, 2019).

De forma similar à pesquisa conduzida por Santos (2019) na UFV, que revela como as mais recorrentes as agressões psicológicas, morais e sexuais, a Ouvidoria Feminina da Universidade Federal de Ouro Preto (Ufop) revelou um aumento expressivo nos atendimentos relacionados à violência de gênero, especialmente no que diz respeito ao assédio moral e sexual. O estudo realizado pela professora e ouvidora da Ufop, Flávia Máximo e pelas pesquisadoras brasileiras Camila Lopes e Márcia Faria, baseou-se na análise dos registros dos atendimentos efetuados pelo projeto nos anos de dois mil e vinte e dois, dois mil e vinte e três e até o mês de novembro de dois mil e vinte e quatro, evidenciando que cerca de trinta e seis por cento dos casos de violência relatados foram de assédio, o que o configura como a forma de violência mais comum no ambiente universitário (Pereira; Lopes; Faria, 2024, p. 44).

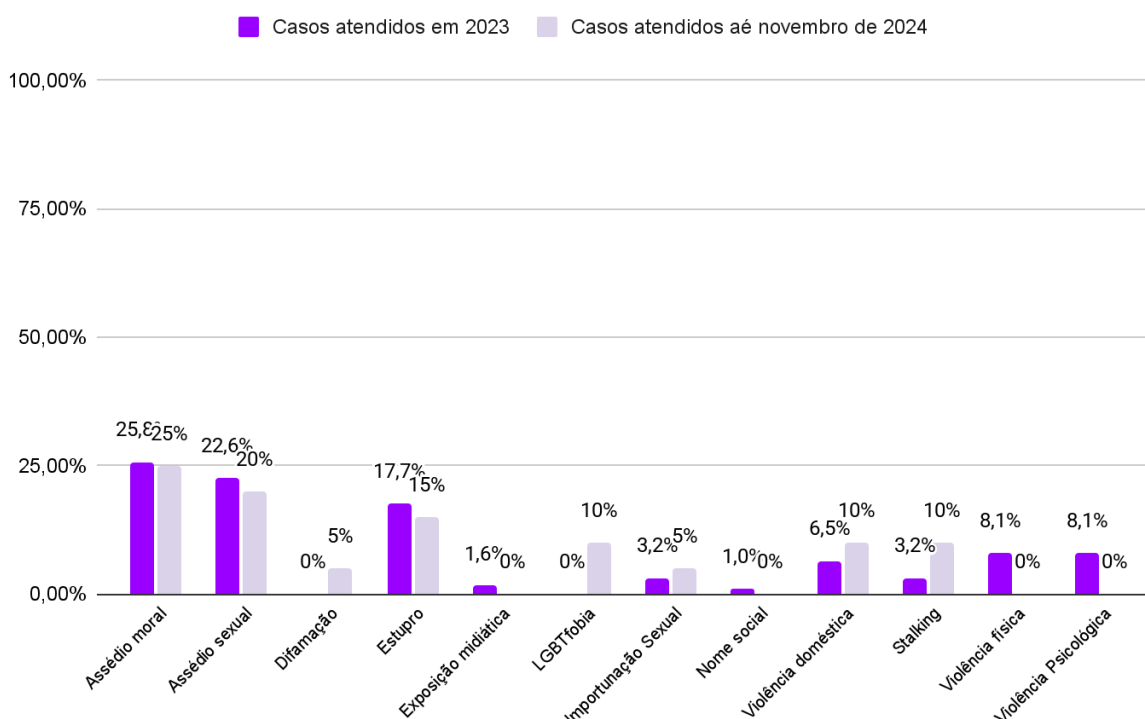
O gráfico a seguir apresenta uma análise sobre a atuação da Ouvidoria Feminina da Universidade Federal de Ouro Preto (Ufop), a partir de registros sigilosos e anonimizados dos atendimentos realizados entre os anos de dois mil e vinte e até o dia vinte de novembro de dois mil e vinte e quatro. Nesse sentido, foi utilizada como metodologia a pesquisa-ação para mapeamento da violência de gênero na instituição e em sua região, o que contribui para a formulação de políticas institucionais mais eficazes (Pereira; Lopes; Faria, 2024, p. 43)

Segundo dados fornecidos pela Ouvidoria Feminina, o projeto já recebeu cento e sessenta e três atendimentos relacionados à violência de gênero, sendo o assédio a violência de gênero mais relatado. A escolha da análise dos dados de 2023 fundamenta-se na disponibilidade de registros consolidados e publicados na obra *Ouvidoria Feminina: enfrentando a violência de gênero na universidade*, possibilitando uma abordagem metodológica baseada em informações verificadas e acessíveis (Pereira, Lopes, Faria, 2023, p. 43). No que diz respeito ao ano de 2024, se justifica por ser o ano subsequente, possibilitando a verificação de eventuais mudanças e tendências nas políticas institucionais e no cenário de violência de gênero dentro da Universidade. Nesse sentido, apesar da confidencialidade

imposta sobre os atendimentos, cujos relatos são protegidos para resguardar a identidade das vítimas, a Ouvidoria Feminina disponibilizou os dados dos atendimentos realizados até o mês de novembro de 2024.

**Tabela I - Gráfico comparativo entre os atendimentos realizados pela Ouvidoria Feminina nos anos de 2023 e 2024.**

Comparativo entre os atendimentos realizados pela Ouvidoria Feminina nos anos de 2023 e 2024



**Fonte:** Adaptado de Pereira, Lopes e Faria (2024, p. 43). O gráfico apresenta a distribuição percentual dos tipos de violência registrados nos atendimentos realizados pela Ouvidoria Feminina da Universidade Federal de Ouro Preto (Ufop) nos anos de 2023 até novembro de 2024. Observa-se a permanência do assédio moral, seguido pelo assédio sexual, como o principal tipo de violência de gênero na Ufop.

A análise dos atendimentos realizados pela Ouvidoria Feminina da Ufop nos anos de 2023 e 2024, revela não apenas a persistência da violência de gênero no ambiente acadêmico, mas também as limitações estruturais que perpetuam essa realidade. O fato de o assédio moral (cerca de vinte e seis por cento em 2023 e vinte e cinco por cento em 2024) e o assédio sexual (cerca de vinte e três por cento em 2023 e vinte por cento em 2024) permanecerem como as formas mais denunciadas de violência evidencia como a Universidade, falha em garantir um espaço seguro para mulheres e dissidências de gênero. Conforme apontam Lisboa

e Pereira, essa recorrência não pode ser lida apenas como um dado estatístico, mas sim como um sintoma da continuidade de relações hierárquicas de poder dentro do ambiente acadêmico, em que professoras, estudantes e servidoras muitas vezes encontram-se submetidas a dinâmicas de opressão e silenciamento.

A redução percentual dos casos de estupro (de dezessete vírgula sete em 2023 para quinze por cento em 2024) pode ser interpretada sob dois prismas. Por um lado, pode sugerir uma leve queda na ocorrência desses crimes; por outro, considerando a histórica subnotificação desse tipo de violência, pode indicar um retrocesso no acolhimento institucional ou no acesso das vítimas aos canais de denúncia. O medo de retaliação, a revitimização nos processos administrativos e a ineficácia das medidas institucionais podem ser fatores que ainda desmotivam muitas vítimas a procurarem a Ouvidoria Feminina. (Lisbôa e Pereira, 2024)

A análise comparativa dos atendimentos evidencia que o assédio moral e sexual seguem como as principais formas de violência na Ufop, mas não são violências isoladas – estão profundamente enraizadas em uma estrutura de poder que se sustenta na subalternização de mulheres e dissidências de gênero.

Para mapear as agressões, a pesquisa se baseou na organização dos relatos em gráficos e tabelas, permitindo uma visão simplificada dos tipos de violência mais recorrentes e dos espaços onde ocorrem. Os resultados mostraram que a violência sexual, em suas diversas manifestações, acontece com maior frequência em moradias estudantis e repúblicas universitárias, muitas vezes praticada por outros estudantes. Nesse sentido, esses dados alarmantes reforçam a necessidade de medidas institucionais mais eficazes para a prevenção e combate a essas práticas (Pereira; Lopes; Faria, 2024, p. 45).

Destaca-se a elevada ocorrência do estupro anal de alunas que já mantinham uma relação afetiva prévia com outro aluno, em uma espécie de estupro conjugal, em que homens entendem, em razão de uma masculinidade tóxica, que podem ter acesso permanente ao corpo da mulher que está em um relacionamento afetivo consentido. Há uma confusão entre o consentimento da relação afetiva com o acesso contínuo ao corpo feminino. O consentimento sexual não é permanente e, inclusive, pode ser alterado durante o sexo, conforme o desejo da mulher e, assim, deve ser respeitado (Pereira; Lopes; Faria, 2024, p. 44).

A pesquisa também evidenciou que muitas vítimas optam por não formalizar denúncias devido ao medo de represálias e à revitimização dentro da própria instituição. O questionamento da veracidade dos relatos, a desqualificação da vítima e a dificuldade de

acesso a mecanismos de proteção contribuem para a subnotificação dos casos. Esse fator reforça a importância de políticas de acolhimento mais acessíveis e eficientes para encorajar as mulheres a denunciarem sem receio de sofrerem novas violências institucionais (Pereira; Lopes; Faria, 2024, p. 46).

Além das agressões físicas e sexuais, a violência moral e psicológica também se mostrou um fator preocupante, muitas vezes funcionando como um mecanismo de controle que precede formas mais graves de violência. Assédio moral, isolamento social, desqualificação acadêmica e difamação foram amplamente relatados por estudantes, especialmente aquelas que se encontram em situação de vulnerabilidade dentro do ambiente universitário (Pereira; Lopes; Faria, 2024, p. 45).

Essa realidade também pode ser visualizada na quantidade de atendimentos: no ano de 2022 foram registrados vinte e oito atendimentos pela Ouvidoria Feminina. Já no ano seguinte, esse número mais que dobrou, chegando a setenta e cinco casos. O aumento expressivo da procura pelo serviço sugere tanto uma maior confiança na instituição quanto uma ampliação da conscientização sobre a violência de gênero e os mecanismos de denúncia disponíveis. (Pereira; Lopes; Faria, 2024, p. 44).

Os resultados demonstram que, apesar dos esforços institucionais, a universidade ainda reproduz desigualdades estruturais que favorecem a manutenção do assédio como a principal forma de violência de gênero. A hierarquia acadêmica, aliada à impunidade em muitos casos, cria um ambiente propício para que essas práticas se perpetuem. Dessa forma, o ensino superior, que deveria ser um espaço de crescimento e desenvolvimento, ainda reflete as relações de opressão presentes na sociedade como um todo (Pereira; Lopes; Faria, 2024, p. 44).

Comparando os dados das duas instituições, percebe-se um padrão alarmante: mesmo em contextos acadêmicos distintos, a violência de gênero se manifesta de forma semelhante, sendo o assédio a principal queixa dessas Universidades Públicas. Dessa forma, a análise desses dados não apenas evidencia a persistência desse problema dentro do meio acadêmico, mas também reforça a importância de consolidar estratégias institucionais de acolhimento e enfrentamento à violência de gênero, objetivando a construção de um ambiente livre de abusos e desigualdades estruturais.

### **3. A UNIVERSIDADE É PÚBLICA. MEU CORPO, NÃO.**

Em 2015, foi realizada uma pesquisa pelo Instituto Avon em parceria com o DataFolha, sob a coordenação da pesquisadora brasileira Miriam Scavone para compreender a violência de gênero no ensino superior brasileiro. Sendo assim, foram entrevistados mil oitocentos e vinte e três estudantes universitários em diversas regiões do país, sendo sessenta por cento mulheres e quarenta por cento homens. Os resultados indicaram que, inicialmente, dez por cento das mulheres declararam espontaneamente ter sido vítimas de violência no ambiente universitário. No entanto, quando apresentadas a uma lista com diferentes tipos de agressões, sessenta e sete por cento reconheceram ter vivenciado alguma forma de violência nesse contexto. Em contrapartida, muitos estudantes interpretam esses episódios como "brincadeiras" ou "consequências naturais do comportamento feminino" (Scavone, 2015, p. 6).

Embora os dados evidenciados pela pesquisa do Instituto Avon/DataFolha revelam uma alarmante incidência de violência de gênero nas universidades, o estudo conduzido pela professora Neiva Furlin, da Universidade do Oeste de Santa Catarina (Unoesc), em parceria com o Observatório Caleidoscópio da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), demonstra uma preocupante inércia institucional no enfrentamento desse problema. Das sessenta e nove universidades federais analisadas, apenas vinte e três possuem políticas institucionais voltadas à prevenção, acolhimento e combate à violência de gênero no ambiente acadêmico. (Observatório Caleidoscópio, 2024)

Essa omissão institucional pode ser compreendida a partir das análises de Santos (2019). Em sua pesquisa na UFV, já citada no capítulo anterior, o autor demonstra que a violência de gênero dentro das universidades não é apenas um fenômeno isolado, mas um reflexo da cultura sexista presente nessas instituições, que frequentemente deslegitimam os relatos das vítimas e falham em garantir medidas eficazes de proteção. Santos destaca que, além da negligência administrativa, muitas estudantes enfrentam barreiras institucionais que dificultam a denúncia e o acesso a redes de apoio. A ausência de políticas efetivas, conforme apontado por Furlin e pelo Observatório Caleidoscópio, não apenas perpetua essa realidade, mas também agrava a vulnerabilidade das estudantes, que frequentemente encontram nas próprias universidades um ambiente hostil e inseguro.

É importante ressaltar, no entanto, que os dados levantados apresentam limitações metodológicas, uma vez que muitas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) não mantêm informações atualizadas em seus canais de comunicação, e algumas sequer

responderam aos questionários enviados pelos pesquisadores. Ainda assim, os resultados delineiam um panorama preocupante, no qual apenas um terço das universidades federais conta com mecanismos institucionais voltados ao enfrentamento da violência de gênero (Furlin, 2024). Diante desse cenário, torna-se imperativo exigir que as universidades assumam a responsabilidade de implementar políticas efetivas e contínuas, garantindo a segurança e a dignidade de todas as mulheres no espaço acadêmico.

### **3.1 As Universidades Federais mineiras**

No dia vinte de novembro de dois mil e vinte e quatro, por meio da plataforma Fala.Br, foram encaminhadas três perguntas às onze Universidades Federais mineiras: Universidade Federal de Alfenas (Unifal-MG), Universidade Federal de Itajubá (Unifei), Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), Universidade Federal de Lavras (Ufla), Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Universidade Federal de Ouro Preto (Ufop), Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ), Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM), Universidade Federal de Uberlândia (UFU), Universidade Federal de Viçosa (UFV) e Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM). O objetivo da solicitação foi obter informações detalhadas sobre as políticas institucionais voltadas ao enfrentamento da violência de gênero no ambiente acadêmico, bem como os mecanismos disponíveis para acolhimento das vítimas e ações preventivas desenvolvidas por essas instituições.

A escolha dessas universidades se justifica pela relevância de suas atuações no cenário acadêmico nacional, pela localização geográfica e pela necessidade de compreender como diferentes instituições federais lidam com essa problemática. A Controladoria-Geral da União (CGU), por meio do Fala.BR, possibilita um levantamento sistemático e transparente, permitindo a análise da efetividade das políticas institucionais de combate à violência de gênero e o nível de compromisso das universidades na proteção de seus estudantes (Brasil, 2024).

As perguntas enviadas às universidades foram:

1. A universidade possui regulamentação específica para o tratamento da violência de gênero? Caso positivo, qual?
2. Segundo as denúncias recebidas, qual é o tipo de violência de gênero mais registrado na instituição?

3. Quais são as principais limitações estruturais e institucionais enfrentadas pela Ouvidoria no combate à violência de gênero no âmbito acadêmico?

Para facilitar a análise comparativa entre as Universidades Federais mineiras, foi elaborado um quadro apresentando as informações coletadas por meio das respostas enviadas pelas instituições. Dessa forma, objetiva-se uma visualização facilitada das políticas institucionais de enfrentamento à violência de gênero, destacando a existência ou não de regulamentação específica, os tipos de violência mais denunciados e as principais dificuldades enfrentadas pelas ouvidorias universitárias. Dessa forma, a sistematização dos dados contribuirá para uma avaliação mais clara sobre o compromisso e a efetividade das ações desenvolvidas por cada universidade.

**Quadro I - Regulamentação para o tratamento de gênero em âmbito das Universidades federais mineiras**

| <b>Universidade Federal Mineira</b>         | <b>Regulamentação específica para o tratamento de gênero</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <b>Nome e ano da normativa</b>                              |
|---------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| Universidade Federal de Alfenas (Unifal-MG) | Sim.<br><a href="https://www.unifal-mg.edu.br/portal/wp-content/uploads/sites/52/2024/10/SEI_1366300_Resolucao_Consuni_n__84-1.pdf">https://www.unifal-mg.edu.br/portal/wp-content/uploads/sites/52/2024/10/SEI_1366300_Resolucao_Consuni_n__84-1.pdf</a>                                                                                               | RESOLUÇÃO CONSUNI Nº 84, DE 9 DE OUTUBRO DE 2024            |
| Universidade Federal de Itajubá (Unifei)    | A Universidade ainda não possui. No dia primeiro de julho de dois mil e vinte e quatro foi aprovada a decisão CONSUNI no 12/2024, da 3a Reunião Extraordinária do Conselho Universitário para desenvolver Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação da Universidade Federal de Itajubá. | -                                                           |
| Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) | Sim. A RESOLUÇÃO CONSU/UFJF Nº 109, DE 10 DE JUNHO DE 2024 dispõe sobre Diretrizes e Ações da Política de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios e outras violências, no âmbito da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF).                                                                                                                         | RESOLUÇÃO CONSU/UFJF Nº 109, DE 10 DE JUNHO DE 2024         |
| Universidade Federal de Lavras (Ufla)       | Possui regulamentação específica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | RESOLUÇÃO NORMATIVA CUNI Nº 120, DE 7 DE FEVEREIRO DE 2024. |
| Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) | Não possui regulamentação específica. Possui regulamentação voltada ao combate à violação aos direitos humanos, cujo título é: Proibição da violação de direitos humanos e erradicação de atos discriminatórios de qualquer natureza.                                                                                                                   | RESOLUÇÃO Nº 09/2016 (Conselho universitário)               |

|                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                          |                                                          |
|-------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| Universidade Federal de Ouro Preto (Ufop)                         | Sim. Normas e procedimentos a serem adotados em casos de violência contra a mulher.                                                                                                                                                      | RESOLUÇÃO Nº 2249/2019 (Conselho universitário)          |
| FUNRei- Fundação Universidade Federal de São João Del Rei         | Não possui normas.                                                                                                                                                                                                                       | -                                                        |
| Universidade Federal de Uberlândia (UFU)                          | Sim. Possui a Política Institucional de Valorização e Proteção das Mulheres da Universidade Federal de Uberlândia.                                                                                                                       | RESOLUÇÃO CONSUN Nº 2, DE 03 DE MAIO DE 2021             |
| Universidade Federal de Viçosa (UFV)                              | Não. A Universidade apenas possui uma Política de Promoção dos Direitos Humanos e Combate às Opressões na Universidade Federal de Viçosa e a criação da Comissão Permanente para a Promoção dos Direitos Humanos e Combate às Opressões. | RESOLUÇÃO CONSU Nº 6, DE 8 DE ABRIL DE 2024              |
| Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM)                  | Sim. A Universidade possui o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito da Universidade Federal do Triângulo Mineiro.                                                                           | PORTARIA REITORIA/UFTM Nº 255, DE 26 DE DEZEMBRO DE 2024 |
| Universidades Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM) | Possui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM)                            | RESOLUÇÃO Nº 07/2024 CONSU, DE 01 DE ABRIL DE 2024       |

Fonte: Dados fornecidos pela plataforma FALA.BR.

A dissertação de Raissa Lima, apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Serviço Social e Sustentabilidade na Amazônia da Universidade Federal do Amazonas (UFAM), tem como foco o enfrentamento da violência contra as mulheres nas Universidades federais brasileiras. Neste estudo, Lima mapeia as ações institucionais para o enfrentamento da violência de gênero universitária até o ano de dois mil e vinte e três. Sua análise revelou que, embora haja muitos avanços na criação de políticas institucionais, estas ainda são muito recentes e, em muitos casos, carecem de ações concretas e mecanismos eficazes de implementação. A pesquisa também identificou que a maior parte dessas políticas foi criada apenas nos últimos anos - especialmente no ano de dois mil e vinte e dois- e, em sua maioria, ainda não dispõe de estratégias efetivas para garantir suporte real às vítimas, monitoramento contínuo das ações e responsabilização dos agressores (Lima, 2023).

A promulgação da Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, representou um avanço normativo ao instituir o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e à violência sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal. A legislação determina que os órgãos e entidades abrangidos devem elaborar ações e estratégias voltadas para a prevenção e o combate a essas práticas, estabelecendo um compromisso institucional na promoção de ambientes seguros e respeitosos (BRASIL, 2023). No âmbito acadêmico, essa diretriz impõe às universidades públicas a necessidade de desenvolver mecanismos específicos para coibir e punir condutas de assédio e violência sexual, garantindo a integridade dos membros da comunidade acadêmica.

Não obstante, o Tribunal de Contas da União (TCU) realizou uma auditoria, divulgada em março de dois mil e vinte e cinco, evidenciando que sessenta por cento das Universidades Federais brasileiras não possuem políticas eficazes para prevenir e combater o assédio, o que demonstra que o ambiente acadêmico ainda é um espaço em que há perpetuação da violência. Nesse sentido, o estudo constatou que quarenta e uma das sessenta e nove Universidades Federais ainda não adotaram políticas institucionais ou planos setoriais voltados à prevenção e enfrentamento do assédio (TCU 2025).

A auditoria revelou ainda que das vinte e oito Universidades que implementaram tais políticas, apenas dezenove apresentam lacunas normativas significativas, o que compromete a efetividade das medidas adotadas. O levantamento também destacou o crescimento expressivo das denúncias de assédio. Entre dois mil e um e dois mil e vinte e três, o país registrou um aumento de quarenta e quatro vírgula oito por cento nos processos judiciais por assédio sexual, totalizando mais de trezentos e sessenta mil novas ações. No ambiente acadêmico, foram abertos seiscentos e quarenta e um processos correccionais entre dois mil e vinte e dois e março de dois mil e vinte e quatro, com denúncias em cinquenta e sete das sessenta e nove Universidades analisadas. Apesar do aumento das ocorrências, a auditoria identificou que poucos assediadores são efetivamente investigados e punidos, evidenciando uma cultura de impunidade que perpetua esse tipo de violência dentro das Universidades. (TCU 2025)

Nesse sentido, o levantamento mencionado demonstra que a inexistência de políticas institucionais eficazes para prevenir e combater o assédio nas Universidades Federais vai de encontro às disposições da Lei nº 14.540/2023, que estabelece a obrigatoriedade de medidas voltadas à proteção da dignidade e segurança dos membros da comunidade acadêmica. A

ausência dessas diretrizes não apenas compromete a efetividade da legislação, mas também perpetua um ambiente propício à repetição dessas práticas. Nesse contexto, é importante entender a dimensão das Instituições públicas mineiras, uma vez que elas são amplamente reconhecidas por sua tradição acadêmica e influência no ensino superior brasileiro. Minas Gerais abriga algumas das maiores Universidades do país, com milhares de estudantes, docentes e servidores em seus quadros.

**Tabela II - Universidade em números. A grandiosidade das Universidades públicas**

| <b>Universidade Federal</b>                                      | <b>Dimensão</b>                                                                                                                                                                                            | <b>Ano da informação</b> |
|------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Universidade Federal de Alfenas (Unifal)                         | Universidade Federal de Alfenas possuía em 2024, 39 cursos de Graduação, 34 cursos de Pós-Graduação, 6661 alunos/as e 955 servidores docentes e técnicos e 397 colaboradores terceirizados (Unifal, 2025). | 2024                     |
| Universidade Federal de Itajubá (Unifei)                         | 35 cursos e atende a um corpo discente de 7.764. (Folha de S.Paulo, 2024).                                                                                                                                 | 2024                     |
| Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF)                      | 90 cursos e possui um corpo discente de 21.002 alunos. (Folha de S.Paulo, 2024).                                                                                                                           | 2024                     |
| Universidade Federal de Lavras (Ufla)                            | 9.360 alunos, 35 cursos (Folha de S.Paulo, 2024).                                                                                                                                                          | 2024                     |
| Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)                      | 32.816 alunos, 95 cursos (Folha de S.Paulo, 2024)                                                                                                                                                          | 2024                     |
| Universidade Federal de Ouro Preto (Ufop)                        | 11.426 alunos, 55 cursos (Folha de S. Paulo, 2024)                                                                                                                                                         | 2024                     |
| Universidade Federal de São João Del-Rei                         | 12.148 alunos, 55 cursos (Folha de S. Paulo, 2024)                                                                                                                                                         | 2024                     |
| Universidade Federal de Uberlândia (UFU)                         | 20.285 alunos, 97 cursos (Folha de S.Paulo, 2024)                                                                                                                                                          | 2024                     |
| Universidade Federal de Viçosa (UFV)                             | 14.226 alunos, 75 cursos (Folha de S. Paulo, 2024)                                                                                                                                                         | 2024                     |
| Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM)                 | 6.365 alunos, 29 cursos (Folha de S. Paulo, 2024)                                                                                                                                                          | 2024                     |
| Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM) | 8.908 alunos, 51 cursos (Folha de S. Paulo, 2024)                                                                                                                                                          | 2024                     |

Tabela de elaboração própria.

Nesse sentido, após a solicitação de dados das Universidades Mineiras no Fala.Br, torna-se evidente uma contradição alarmante no enfrentamento à violência de gênero no ensino superior em Minas Gerais. Das onze Universidades Federais mineiras, cerca de trinta e seis por cento ainda não possuem regulamentações específicas para lidar com essa problemática, um dado preocupante considerando a imensidão e a relevância das universidades públicas no Brasil. Essas instituições não apenas concentram milhares de estudantes, docentes e servidores, mas também desempenham um papel central na produção científica e na formação profissional do país. Ainda assim, quatro das Universidades analisadas não possuem diretrizes formais para prevenir e combater a violência de gênero, deixando um vácuo institucional que resulta em negligência, silenciamento e desproteção das vítimas.

Nesse cenário, conforme aponta Maito (2017), as universidades possuem responsabilidade no enfrentamento da violência contra as mulheres, devendo garantir um atendimento integral e eficaz às vítimas, em conformidade com os marcos internacionais de direitos humanos. No entanto, para que essa proteção seja efetiva, as instituições de ensino superior devem assumir um compromisso real com o enfrentamento da violência de gênero. A ausência de regulamentações específicas em quase metade das universidades federais mineiras demonstra que esse dever ainda não é plenamente cumprido, resultando em uma lacuna institucional que perpetua a impunidade e a vulnerabilidade das vítimas.

Ademais, há que se falar ainda que, apesar dos avanços, a criação de políticas de enfrentamento à violência de gênero nas universidades federais tem ocorrido de maneira fragmentada e tardia, uma vez que a maior parte das regulamentações datam dois mil e vinte e dois (Lima, p.104. 2023). Em seu trabalho, já mencionado, ao realizar o mapeamento das sessenta e nove Universidades Federais, em 2023, Lima concluiu que:

Conforme o mapeamento das normativas, do total de sessenta e nove (69) universidades federais, apenas 42,03% possuem ações institucionais de enfrentamento às violências. Desse quantitativo, o número de ações institucionais de enfrentamento à violência corresponde a trinta e dois (32), isto é, a 46,38% do número total de universidades federais. A maioria das normativas tem centralidade no assédio, o que representa 31, 25%. Outras 25% têm como foco a equidade/igualdade de gênero. Somente 12,50% são voltadas exclusivamente para as mulheres. Contudo, se comparadas ao número de universidades federais, as ações institucionais especificamente direcionadas às mulheres correspondem apenas a 5,80%. (Lima, p.104. 2023)

Como Autarquias Federais, as Universidades Públicas possuem autonomia administrativa, didático-científica e financeira, conforme estabelecido no artigo 207 da Constituição Federal de 1988 e no artigo 5º do Decreto-Lei nº 200/1967. Conforme argumenta

Lima 2023, por possuírem tanta autonomia administrativa, essas instituições possuem deveres expressos em lei, incluindo o compromisso de combater à violência contra as mulheres que, se negligenciado, pode acarretar a responsabilização das universidades, haja vista que o enfrentamento à violência de gênero não é uma escolha política, mas uma exigência de direitos humanos e de princípios constitucionais.

Um dado que chama atenção é o fato da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), localizada em Belo Horizonte, que é referência nacional por seu desempenho acadêmico de excelência, não possuir uma regulamentação específica para o tratamento de violência de gênero. No ano de dois mil e vinte e dois, pela terceira vez consecutiva, a instituição alcançou o maior Índice Geral de Cursos (IGC), conforme avaliação do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), órgão vinculado ao Ministério da Educação (MEC), sendo indicada como a melhor federal do país (UFMG, 2025). Apesar desse reconhecimento, a eleita “melhor federal do país”, é arcaica no que diz respeito ao combate à violência de gênero. Atualmente a universidade possui a Resolução nº 09/2016, que aborda a violação de direitos humanos e a erradicação de atos discriminatórios em seu âmbito, mas não há uma política institucional detalhada que trate exclusivamente das questões de violência de gênero.

Ademais, é essencial destacar a atuação da Universidade Federal de Ouro Preto (Ufop), localizada a aproximadamente cem quilômetros de Belo Horizonte. Embora a Universidade esteja fisicamente próxima da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), a Ufop se encontra muito à frente no que diz respeito ao enfrentamento da violência de gênero. Conforme demonstrado na Tabela II, trata-se de uma universidade significativamente menor em número de discentes, docentes e servidores quando comparada à UFMG, mas que, paradoxalmente, possui uma estrutura mais sólida e comprometida no combate à violência contra a mulher. Além de contar com uma resolução específica para o tratamento dessa problemática, abordada no segundo capítulo deste trabalho, a Ufop instituiu o cargo de ouvidora adjunta, um mecanismo fortalece a fiscalização da Ouvidoria e assegura que as vítimas recebam atendimento por uma profissional tecnicamente qualificada para lidar com a questão da violência de gênero no ambiente universitário. Nesse sentido, explicam Lisbôa e Pereira (2024):

Após o protocolo da denúncia no Portal Fala.Br, a Ouvidora Adjunta, cargo pioneiro criado na Ufop para a recepção de denúncias administrativas de violência de gênero, que deve ser ocupado por uma servidora do gênero feminino, deverá encaminhar a

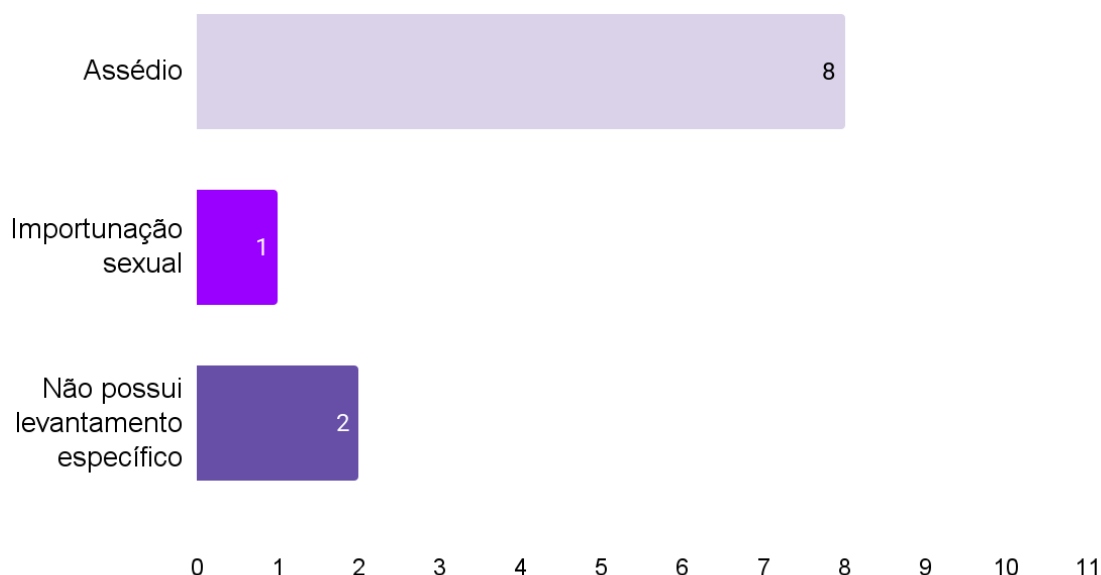
manifestação para a Corregedoria da universidade, caso o ofensor seja servidor, e para a Prace, caso o ofensor seja um aluno. Este fluxo de encaminhamento foi pensado para evitar o corporativismo machista e racista que pode ocorrer quando colegas do departamento ou da unidade do acusado instauram o procedimento administrativo" (Lisbôa; Pereira, 2024, p. 13).

Até fevereiro de dois mil e vinte e cinco essa função foi desempenhada pela professora Flávia Máximo, que possui uma longa trajetória acadêmica de combate à violência de gênero. Para Lima (2023), a Resolução nº 09/2016 da UFMG, apesar de sua abrangência normativa na tentativa de erradicação de atos discriminatórios e a proteção dos direitos humanos, a política não estabelece mecanismos claros de implementação, deixando indefinidos os papéis e responsabilidades institucionais na recepção, registro e encaminhamento de denúncias, bem como no acolhimento das vítimas. Além disso, a resolução apenas menciona que a prática de atos discriminatórios resultará em penalidades previstas na legislação vigente, sem detalhar medidas preventivas ou estruturais para garantir a segurança e proteção efetiva das mulheres dentro da universidade.

Dessa forma, a ausência de regulamentação específica na maior parte das Universidades Federais mineiras não é um fenômeno isolado, mas um reflexo da realidade brasileira. Como aponta Lima (2023), o descaso das universidades públicas com a violência de gênero evidencia a dificuldade de transformar normas jurídicas em ações concretas.

**Gráfico I - O tipo de violência de gênero mais registrado nas Universidades Federais mineiras.**

### O tipo de violência de gênero mais registrado nas Universidades Federais mineiras.



Fonte: Dados fornecidos pela plataforma FALA.BR.

Entre as onze Universidades Federais mineiras, oito instituições (UFMG, UFJF, Ufla, Ufop, UFU, UFV, UFVJM, Unifa) identificaram o assédio sexual e o assédio moral como a principal forma de violência de gênero em seus campus, evidenciando a persistência desse problema dentro do ambiente universitário. A UFSJ apontou a importunação sexual como a manifestação mais recorrente, deixando evidente em sua resposta que a Universidade não possui muitos dados claros sobre o tema. Ademais, duas das Universidades, sendo elas a UFTM e a Unifei, não possuem qualquer levantamento específico sobre o tema, o que demonstra a falta de dados sistematizados e a ausência de um compromisso mais estruturado para enfrentar essa realidade.

No segundo semestre de 2023, a professora Deborah Malta do Departamento de Enfermagem Materno-Infantil e Saúde Pública da Escola de Enfermagem da UFMG, coordenou um estudo, realizado pela pesquisadora brasileira Nádia Vasconcelos pelo programa de Pos-Graduação em Saúde Pública da UFMG, em colaboração com a University of Washington e a Universidade Federal de Pelotas (UFPel). Esse estudo revelou índices de subnotificação da violência contra as mulheres no Brasil de aproximadamente noventa e nove por cento para a violência psicológica, setenta e cinco por cento para a violência física e

oitenta e nove por cento para a violência sexual, respectivamente. Nesse sentido, tal estudo evidencia que muitos casos não são formalmente registrados, seja por medo das vítimas, pela falta de canais acessíveis de denúncia ou pela ausência de respostas efetivas das instituições responsáveis (UFMG, 2025). No contexto acadêmico, essa realidade se reflete na dificuldade que muitas Universidades enfrentam para mensurar com precisão a quantidade de ocorrências de assédio e outras formas de violência de gênero dentro de seus espaços. Das Instituições analisadas, diversas sequer conseguiram apresentar dados concretos sobre o número de casos, justamente porque não possuem mecanismos adequados de acolhimento, ampla divulgação dos canais de denúncia ou políticas institucionais estruturadas para combater o problema.

Desse modo, a falta de transparência e de registros confiáveis evidencia uma fragilidade estrutural no enfrentamento da violência de gênero no ambiente universitário. A inexistência de relatórios detalhados ou de estatísticas oficiais impede que as Universidades compreendam a real dimensão do problema e adotem medidas eficazes para mitigar a questão. Sem um sistema adequado de monitoramento, os casos de assédio e violência permanecem invisibilizados.

A Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM), à exemplo, apenas no segundo semestre de 2024, ou seja, há menos de um ano, implementou o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, um documento que deveria estruturar ações voltadas para a prevenção, acolhimento, registro de denúncias, apuração, punição e monitoramento de casos de assédio e discriminação. N<sup>o</sup> entanto, apesar da iniciativa recente, a Universidade sequer dispõe de dados concretos sobre qual é a principal forma de violência de gênero em sua comunidade acadêmica, afirmando que ainda está em fase de levantamento dessas informações.

Além disso, quando questionada sobre as dificuldades no enfrentamento à violência de gênero, a UFTM mencionou sua Política de Prevenção e de Enfrentamento das Violências no Ambiente Universitário, que, assim como o plano setorial, ainda está em fase de levantamento da violência dentro da instituição. A principal barreira apontada para esse mapeamento é a baixa adesão ao questionário aplicado, dificultando a obtenção de dados confiáveis para embasar futuras ações institucionais (UFTM, 2024). Esse cenário expõe um grave problema: sem um diagnóstico sólido da realidade da violência dentro da UFTM, como a universidade

---

<sup>8</sup> A informação sobre a implementação do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação pela UFTM foi fornecida pela ouvidoria universitária da instituição, por meio da plataforma FALA.BR

pode garantir que suas ações serão eficazes? A implementação tardia desse plano e a falta de um levantamento consolidado demonstram um atraso institucional. Embora a Universidade esteja em fase de levantamento de dados, a formulação de políticas sem embasamento empírico robusto limita sua efetividade, transformando-as muitas vezes em meros documentos formais sem impacto real.

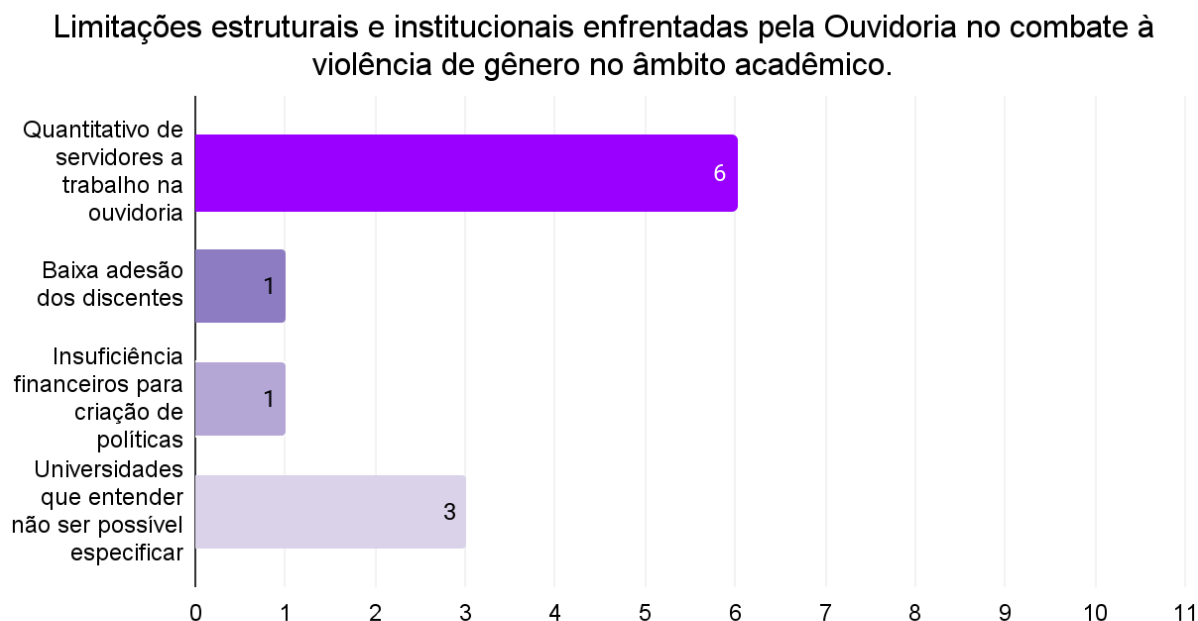
A resposta fornecida pela Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ) sobre a inexistência de uma regulamentação específica para o tratamento da violência de gênero também chama atenção de quem estuda o enfrentamento da violência de gênero no ensino superior mineiro. Segundo a UFSJ, a Universidade está em fase de construção de uma política de enfrentamento, buscando envolver a comunidade acadêmica em sua formulação. No entanto, embora a participação coletiva seja um aspecto positivo, a ausência de diretrizes concretas até o momento demonstra a morosidade de muitas Universidades Públicas na implementação de mecanismos efetivos de proteção.

Além disso, ao ser questionada sobre a incidência de violência de gênero dentro da universidade, a UFSJ afirmou não possuir muitos registros de denúncias, mas indicou que a importunação sexual é a ocorrência mais frequente entre os poucos casos notificados. Esse dado reforça um cenário alarmante de subnotificação, um fenômeno amplamente analisado por Almeida e Zanello (2021), que, ao investigarem a questão da violência de gênero em seis países (Alemanha, Espanha, Reino Unido, Colômbia, Brasil e Índia). Nessa pesquisa, foi concluído que há escassez de dados sistematizados e dificuldade de acesso a estatísticas sobre o tema, não só no Brasil, mas também em uma proporção mundial, o que compromete a formulação de políticas públicas eficazes. A ausência de regulamentação e de dados confiáveis revelam uma barreira estrutural no combate à violência de gênero universitária.

Esse contexto também foi abordado por Lima (2023), ao demonstrar que a violência contra as mulheres no ambiente universitário não é um fenômeno novo e, ainda sim, permanece pouco debatido e invisibilizado, já que, dentro das Universidades, as denúncias são menos incentivadas em comparação a outros espaços onde essa violência ocorre. A autora destaca ainda a escassez de bibliografias e levantamentos específicos sobre serviços de proteção às mulheres empreendidos pelas Universidades brasileiras, o que reflete não apenas a complexidade das relações no espaço acadêmico, mas também a falta de informações essenciais para o enfrentamento do problema. Dessa forma, a situação da UFSJ e de outras universidades brasileiras revela que, as universidades têm sido espaços de perpetuação da

violência contra grupos minoritários, diga-se de passagem as mulheres e a comunidade LGBTQIAP+ (Almeida, Zanello, 2021).

**Gráfico II - As principais limitações estruturais e institucionais enfrentadas pela Ouvidoria no combate à violência de gênero em âmbito acadêmico.**



Fonte: Dados fornecidos pela plataforma FALA.BR.

No que se refere às principais limitações estruturais e institucionais enfrentadas pelas Ouvidorias no combate à violência de gênero no meio acadêmico, os dados coletados revelam um cenário de precarização e falta de investimento. Embora Minas Gerais contasse, até o ano de 2024, com cerca de quase cento e sessenta mil estudantes matriculados em Universidades Públicas, segundo jornal Folha de São Paulo, a maioria dessas Instituições não dispõe de servidores suficientes para atender à demanda das Ouvidorias ou, ainda, não possui orçamento adequado para viabilizar políticas públicas voltadas à prevenção e enfrentamento da violência de gênero. Essa falta de estrutura compromete a eficácia dos canais institucionais de denúncia, tornando o acesso à justiça mais difícil para as vítimas e favorecendo a subnotificação dos casos.

Entre as onze Universidades entrevistadas, seis (UFJF, Ufop, UFU, UFV, UFVJM, Unifei) declararam que a principal barreira é o baixo quantitativo de servidores disponíveis

para atuar nas Ouvidorias, evidenciando sobrecarga de trabalho e limitações operacionais. Ademais, apenas a Universidade Federal de São João Del-Rei apontou a insuficiência de recursos financeiros como o maior entrave para a implementação de políticas públicas efetivas de enfrentamento à violência de gênero. Ocorre que, a maior parte das outras instituições que declararam a morosidade dos processos em virtude do baixo quantitativo de servidores à trabalho da ouvidoria, como a UFJF, UFSJ, UFV e a Unifei, apontaram como segunda causa à ausência de incentivo financeiro adequado, revelando a falta de prioridade orçamentária voltada para essa pauta. Apenas a Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM) indicou que sua principal dificuldade não está na estrutura administrativa ou na falta de verba, mas sim na baixa adesão dos discentes aos questionários e canais de denúncia, o que demonstra um desafio cultural e institucional na sensibilização da comunidade acadêmica para o tema. Por fim, UFMG, Unifal e UFLA declararam que não é possível especificar dificuldades relacionadas ao combate à violência de gênero sob a justificativa de que os desafios da Ouvidoria são entendidos de forma ampliada. No entanto, a ausência de segmentação informada pelas três Universidades contribui para a perpetuação do problema, pois, sem dados específicos, torna-se impossível avaliar o impacto das medidas já implementadas e, sobretudo, propor ações direcionadas para a sua erradicação.

Diante desse cenário de falta de estrutura, investimento insuficiente e dificuldades institucionais enfrentadas pelas universidades no combate à violência de gênero, Lisboa e Pereira (2024) apontam que mesmo onde há iniciativas voltadas para esse enfrentamento, persistem falhas significativas na gestão universitária. Apesar do reconhecimento de algumas boas práticas, como a premiação nacional da Ouvidoria Feminina da Universidade Federal de Ouro Preto (Ufop) no Primeiro Concurso de Boas Práticas pelo Ministério da Educação em 2023, a realidade interna dessas instituições ainda é marcada por desafios como o corporativismo, a falta de preparo dos servidores que integram as comissões responsáveis pelos procedimentos administrativos e a ausência de transparência no tratamento dos casos. Além disso, a não divulgação dos nomes dos agressores ao final dos processos administrativos contribui para a manutenção de uma cultura de impunidade, na qual as vítimas frequentemente se sentem desprotegidas e sem respaldo institucional. Esses fatores evidenciam que, mesmo nas universidades que avançaram na implementação de políticas de combate à violência de gênero, ainda há entraves estruturais que dificultam a efetividade dessas ações, perpetuando o ciclo de silenciamento e negligência dentro do ambiente acadêmico.

Por fim, trazendo à luz o trabalho da escritora portuguesa Grada Kilomba, conhecida por abordar raça, gênero e memória colonial, a autora conclui que a academia não pode ser vista como um espaço neutro e exclusivamente voltado ao conhecimento e à erudição. Pelo contrário, sendo também um ambiente onde violências simbólicas e estruturais são reproduzidas, especialmente contra mulheres e grupos historicamente marginalizados. Dessa forma, reconhecer a universidade como um espaço onde a violência também ocorre é fundamental para compreender as barreiras enfrentadas por grupos vulnerabilizados e, principalmente, para construir mecanismos que promovam mudanças institucionais eficazes no enfrentamento dessas desigualdades.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho evidenciou que a violência de gênero, especialmente o assédio, constitui uma realidade persistente dentro das Universidades Federais brasileiras, com destaque para as instituições mineiras. Nesse sentido, conclui-se que, apesar da relevância dessas Universidades para a formação acadêmica e científica do país, muitas delas ainda falham em adotar políticas institucionais eficazes para prevenir e combater tais práticas. A ausência de regulamentação específica e a precariedade das estruturas de acolhimento contribuem para a manutenção de um ambiente acadêmico que, muitas vezes, perpetua desigualdades estruturais e silenciamentos institucionais.

A análise comparativa entre as Universidades Federais mineiras demonstrou a disparidade existente entre o porte e a influência dessas instituições e a fragilidade de suas políticas de enfrentamento à violência de gênero. Enquanto algumas universidades já implementaram regulamentações voltadas ao acolhimento e à proteção das vítimas, outras ainda se encontram em fase inicial de construção dessas políticas, e algumas sequer possuem mecanismos formais para lidar com tais casos. O levantamento de dados junto às ouvidorias revelou ainda que a subnotificação e a cultura do silêncio seguem sendo desafios significativos, dificultando a adoção de medidas efetivas.

Além disso, constatou-se que as limitações institucionais vão além da ausência de regulamentação. A falta de servidores especializados, o escasso investimento financeiro e a resistência institucional à transparência nos casos de violência de gênero são entraves que reforçam a impunidade e desestimulam denúncias. Mesmo as Universidades que contam com políticas mais avançadas, como a Ufop, enfrentam desafios contínuos na implementação e fiscalização dessas diretrizes, demonstrando que a criação de normativas, por si só, não garante a erradicação do problema.

Diante desse cenário, a pesquisa reforça a necessidade de que as Universidades Federais assumam um compromisso real com o enfrentamento da violência de gênero. Isso exige muito mais que a criação de regulamentos formais, mas também a capacitação contínua de servidores e docentes, o fortalecimento das ouvidorias femininas, a ampliação de campanhas de conscientização e a garantia de mecanismos institucionais eficazes para acolher e proteger as vítimas. Mais do que uma questão administrativa, trata-se de um dever social e jurídico, que impacta diretamente o direito fundamental à educação e à segurança dentro do

espaço acadêmico.

Portanto, espera-se que este estudo contribua para o fortalecimento do debate acadêmico e institucional sobre a violência de gênero nas Universidades, promovendo uma reflexão crítica que vá além da simples criação de normativas e alcance uma transformação estrutural efetiva. A construção de políticas institucionais eficazes para o enfrentamento da violência de gênero não pode ser um processo burocrático e superficial, mas sim um compromisso com a justiça social e com a despatriarcalização da academia.

Assim, a Universidade precisa ser um território de resistência e emancipação, em que o conhecimento produzido e as políticas implementadas estejam comprometidos com a desconstrução das hierarquias que historicamente silenciam e invisibilizam mulheres. Dessa forma, urge a necessidade de que as Universidades se posicionem como agente ativo na construção de um ambiente acadêmico igualitário, seguro, antirracista e livre de opressões.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, T. M. C.; Zanello, V. **Visões sobre a violência contra as mulheres nas universidades: uma introdução à problemática no Brasil e na América Latina.** In: ALMEIDA, T. M. C.; ZANELLO, V. (org.). *Panoramas da violência contra mulheres nas universidades brasileiras e latino-americanas.* Brasília: OAB Editora, 2022, p. 17-32.

APAMAGIS; IPESPE. Jusbarômetro SP – **Barômetro da Justiça de São Paulo – Violência contra a Mulher**, 2ª ed. São Paulo: Apamagis, 2021. Disponível em: <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/violencia-em-dados/73-afirmam-o-medo-e-o-principal-motivo-de-mulheres-agredidas-ou-ameacadas-nao-buscarem-ajuda/>. Acesso em: 13 fev. 2025.

BARRETO, Margarida. **Assédio moral: a violência sutil.** 2005. 188f. Tese (Doutorado em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/123456789/1111>. Acesso em: 4 dez.2024.

BELTRAME, Bianca Spode. **Programas de prevenção e tratamento dos casos de assédio – benchmarking entre as Instituições Federais de Ensino Superior (IFES).** 2021. Disponível em: <https://www.abrhrs.org.br/sites/default/files/files/PROGRAMAS%20DE%20PREVEN%C3%87%C3%83O%20E%20TRATAMENTO%20DOS%20CASOS%20DE%20ASS%C3%89DIO%20%E2%80%93%20BENCHMARKING%20ENTRE%20AS%20IFES%202021.pdf>. Acesso em: 11 fev. 2025.

BRASIL. **Código Penal Brasileiro.** Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br). Acesso em: 13 fev. 2025.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil. Art. 6º e 3º.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 29 nov. 2024.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.** Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 22 fev. 2025.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Plataforma Fala.BR: Sistema de acesso à informação e manifestações do cidadão.** Disponível em: <https://falabr.cgu.gov.br>. Acesso em: 1 fev. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967.** Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 27 fev. 1967. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del0200.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm). Acesso em: 22 fev. 2025.

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 em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm). Acesso em: 2 fev. 2025.

BRASIL. **Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.** Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher e estabelece medidas de proteção. Diário Oficial da União, Brasília, 2006. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm). Acesso em: 2 fev. 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023.** Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/114540.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114540.htm). Acesso em: 09 mar. 2025.

BRASIL. **Tribunal de Contas da União.** TCU avalia sistemas de prevenção e combate ao assédio nas universidades federais. Brasília, 2025. Disponível em: <https://portal.tcu.gov.br/imprensa/noticias/tcu-avalia-sistemas-de-prevencao-e-combate-ao-assedio-nas-universidades-federais>. Acesso em: 16 mar. 2025.

**CASTILHO, Ela Wiecko Volkmer de.** Prefácio. In: Almeida, Tânia Mara Campos de; Zanello, Valeska (Orgs.). **Panoramas da violência contra mulheres nas universidades brasileiras e latino-americanas.** Brasília: OAB Editora, 2022.

**CHAUÍ, M. Sociedade, Universidade e Estado: autonomia, dependência e compromisso social. Seminário: Universidade: Por que e como reformar.** São Paulo, 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/n5nc4mHY9N9vQpn4tM5hXzj/>. Acesso em: 29 nov. 2024.

CNN BRASIL. **CNN Brasil launch makes history in Brazilian journalism.** 9 mar. 2020. Disponível em: <https://cnnpressroom.blogs.cnn.com/2020/03/09/cnn-brasil-launch-makes-history-in-brazilian-journalism/>. Acesso em: 11 fev. 2025.

CNN BRASIL. **Exclusivo: universidades demitiram apenas 6% dos professores acusados de assédio sexual nos últimos 10 anos.** 27 jul. 2023. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/exclusivo-universidades-demitiram-apenas-6-dos-professores-acusados-de-assedio-sexual-nos-ultimos-10-anos/>. Acesso em: 11 fev. 2025.

FOLHA DE S.PAULO. **Universidade Federal de Itajubá (Unifei) - Perfil de Universidades e Faculdades - Ranking Universitário Folha - RUF 2024.** Disponível em: <https://ruf.folha.uol.com.br/2024/lista-universidades-instituicoes/universidade-federal-de-itajuba-598.shtml>. Acesso em: 22 fev. 2025.

FOLHA DE S.PAULO. **Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) - Perfil de Universidades e Faculdades - Ranking Universitário Folha - RUF 2024.** Disponível em: <https://ruf.folha.uol.com.br/2024/lista-universidades-instituicoes/universidade-federal-de-juiz-de-fora-576.shtml>. Acesso em: 22 fev. 2025.

FOLHA DE S.PAULO. **Universidade Federal de Lavras (UFLA) - Perfil de Universidades e Faculdades - Ranking Universitário Folha - RUF 2024.** Disponível em:

<https://ruf.folha.uol.com.br/2023/lista-universidades-instituicoes/universidade-federal-de-lavras-592.shtml> Acesso em: 22 fev. 2025.

FOLHA DE S.PAULO. **Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) - Perfil de Universidades e Faculdades - Ranking Universitário Folha - RUF 2024.** Disponível em: <https://ruf.folha.uol.com.br/2024/lista-universidades-instituicoes/universidade-federal-de-minas-gerais-575.shtml> Acesso em: 22 fev. 2025.

FOLHA DE S.PAULO. **Universidade Federal de Ouro Preto (Ufop)- Perfil de Universidades e Faculdades - Ranking Universitário Folha - RUF 2024.** Disponível em: <https://ruf.folha.uol.com.br/2024/lista-universidades-instituicoes/universidade-federal-de-ouro-preto-6.shtml> Acesso em: 22 fev. 2025.

FOLHA DE S.PAULO. **Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ) - Perfil de Universidades e Faculdades - Ranking Universitário Folha - RUF 2024.** Disponível em: <https://ruf.folha.uol.com.br/2024/lista-universidades-instituicoes/universidade-federal-de-sao-joao-del-rei-107.shtml>. Acesso em: 22 fev. 2025.

FOLHA DE S.PAULO. **Universidade Federal de Uberlândia (UFU) - Perfil de Universidades e Faculdades - Ranking Universitário Folha - RUF 2024.** Disponível em: <https://ruf.folha.uol.com.br/2024/lista-universidades-instituicoes/universidade-federal-de-uberlandia-17.shtml>. Acesso em: 22 fev. 2025.

FOLHA DE S.PAULO. **Universidade Federal de Viçosa (UFV) - Perfil de Universidades e Faculdades - Ranking Universitário Folha - RUF 2024.** Disponível em: <https://ruf.folha.uol.com.br/2024/lista-universidades-instituicoes/universidade-federal-de-vico-sa-8.shtml> Acesso em: 22 fev. 2025.

FOLHA DE S.PAULO. **Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM)- Perfil de Universidades e Faculdades - Ranking Universitário Folha - RUF 2024.** Disponível em: <https://ruf.folha.uol.com.br/2024/lista-universidades-instituicoes/universidade-federal-do-triangulo-mineiro-597.shtml> Acesso em: 22 fev. 2025.

FOLHA DE S.PAULO. **Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM)- Perfil de Universidades e Faculdades - Ranking Universitário Folha - RUF 2024.** Disponível em: <https://ruf.folha.uol.com.br/2024/lista-universidades-instituicoes/universidade-federal-dos-val-es-do-jequitinhonha-e-mucuri-596.shtml> Acesso em: 22 fev. 2025.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia: Saberes Necessários à Prática Educativa.** 45. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1996. p. 9. Disponível em: [https://www.apeoesp.org.br/sistema/ck/files/4-%20Freire\\_P\\_%20Pedagogia%20da%20autonomia.pdf](https://www.apeoesp.org.br/sistema/ck/files/4-%20Freire_P_%20Pedagogia%20da%20autonomia.pdf). Acesso em: 28 nov. 2024.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do Oprimido.** 17. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/6021142/mod\\_resource/content/1/E4%20-%20Texto%201.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/6021142/mod_resource/content/1/E4%20-%20Texto%201.pdf) . Acesso em: 29 nov. 2024.

FREITAS, Lorena Martoni de; PEREIRA, Flávia Souza Máximo; LISBOA, Natalia de Souza;

MAGALHÃES, Julia Cristina; MACHADO, Gisele Fernandes. **Ouvidoria Feminina: enfrentando a violência de gênero na universidade**. São Paulo: Editora Dialética, 2024.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, José Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008. Disponível em: <https://www.cengage.com>. Acesso em: 04 dez. 2024. p. 37.

FURLIN, N.; DELGADO, A.C.C. **Enfrentamento da violência de gênero em universidades federais brasileiras: Mapeamento dos mecanismos institucionais**. *Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação*, Araraquara, v. 19, n. 00, e024138, 2024. e-ISSN: 1982-5587. DOI: <https://doi.org/10.21723/riaee.v19i00.19023>

FURLIN, Neiva. **Mecanismos Institucionais para o enfrentamento das desigualdades e violências de gênero em universidades brasileiras**. Observatório Caleidoscópio, 2024. Disponível em: <https://observatoriocalidoscopio.unicamp.br/2024/12/04/em-2022-universidades-politicas-para-enfrentar-violencias-mostra-pesquisa/>. Acesso em: 1 fev. 2025.

G1. **60% das universidades federais não têm políticas de combate ao assédio, diz TCU**. G1 Educação, 12 mar. 2025. Disponível em: <https://g1.globo.com/educacao/noticia/2025/03/12/60percent-das-universidades-federais-nao-t-em-politicas-de-combate-ao-assedio-diz-tcu.ghtml>. Acesso em: 16 mar. 2025.

GUEDES, Mariana. **A mulher e o assédio: uma análise das relações de poder no ambiente universitário**. São Paulo, 2007.

GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa; DIAS, Maria Tereza Fonseca; NICÁCIO, Camila Silva. **(Re)pensando a pesquisa jurídica: teoria e prática**. 5. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: AlmedinL a, 2020.

INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO. **Percepção da sociedade sobre violência e assassinato de mulheres**. São Paulo: IPV, 2015. Disponível em: <https://www.patriciagalvao.org.br>. Acesso em: 12 fev. 2025.

LIMA, Raissa Ribeiro. **Enfrentamento à violência contra as mulheres nas universidades federais brasileiras: avanços, desafios e perspectivas**. 2023. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2023.

LISBÔA, Natália de Souza; PEREIRA, Flávia Souza Máximo. **Panos quentes queimam quem denuncia: propostas a partir do feminismo decolonial para superação da violência de gênero na universidade pública**. *Comparative Cultural Studies: European and Latin American Perspectives*, 18: 1-24, 2024. [Academia](#)

MAITO, D. C. *et al.* **Construção de diretrizes para orientar ações institucionais em casos de violência de gênero na universidade**. *Interface (Botucatu)*, v. 23, p. e180653, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/Interface.180653>. Acesso em: 29 nov. 2024.

MAITO, D. C. **Parâmetros teóricos e normativos para o enfrentamento à violência contra as mulheres na Universidade de São Paulo**. Dissertação (Mestrado em Direito) –

Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017.

MAITO, Deíse Camargo; PANÚNCIO-PINTO, Maria Paula; SEVERI, Fabiana Cristina; VIEIRA, Elisabeth Meloni. **Construção de diretrizes para orientar ações institucionais em casos de violência de gênero na universidade**. Interface (Botucatu), v. 23, 2019. Disponível em: <https://www.interface.org.br>. Acesso em: 29 nov. 2024.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO (MEC). **Divulgado resultado do Concurso de Boas Práticas do MEC**. Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br/assuntos/noticias/2023/novembro/divulgado-resultado-do-concurso-de-boas-praticas-do-mec>. Acesso em: 23 fev. 2025

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). **Assédio moral no trabalho: perguntas e respostas**. Brasília: MPT, 2017. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/assedio-sexual-trabalho-perguntas-respostas-web.pdf>. Acesso em: 29 jan. 2025.

NATIONAL ACADEMIES OF SCIENCES, ENGINEERING, AND MEDICINE (NASEM). **Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine**. Washington, DC: The National Academies Press, 2018. Disponível em: <https://nap.nationalacademies.org/catalog/24994>. Acesso em: 11 fev. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 190 sobre violência e assédio no mundo do trabalho**. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/media/68241/download>. Acesso em: 29 jan. 2025.

PEREIRA, Flávia Souza Máximo; LOPES, Camila Dutra Faria Almeida; FARIA, Márcia Fernanda Corrêa. **Ouvidoria Feminina: enfrentando a violência de gênero na universidade**. São Paulo: Editora Dialética, 2024.

PEREIRA, Flávia Souza Máximo; MACHADO, Gisele Fernandes; FERNANDES, Gisele; TOLEDO, Isabela Santos; DÂMASO, Lara de Siqueira; ROSA, Yasmin C. Cardoso. **Ouvidoria Feminina: enfrentando a violência de gênero na universidade**. São Paulo: Editora Dialética, 2024. p. 18.

PORTO, Ana. **Violência de gênero contra as mulheres em universidades: análise da produção científica**. Revista Contexto & Educação, v. 39, n. 121, p. 403, 2024. Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/contextoeducacao/article/view/13870>. Acesso em: 28 nov. 2024.

SANTOS, Sales Augusto dos. **Violências contra estudantes no campus de uma universidade federativa brasileira**. Gênero & Direito, v. 8, n. 5, p. 20-38, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/ged/article/view/48614>. Acesso em: 1 fev. 2025.

SCAVONE, Miriam. **Violência contra a mulher no ambiente universitário**. Pesquisa Instituto Avon/DataFolha. 2015. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/iberoamericana/article/view/19023/19078>. Acesso em: 1 fev. 2025.

**cleo Municipal da União Brasileira de Mulheres é formado em Ouro Preto-MG.** Jornal Voz Ativa, 12 maio 2017. Disponível em: <https://jornalvozaativa.com/politica/nucleo-municipal-da-uniao-brasileira-de-mulheres-e-formado-em-ouro-preto-mg/>. Acesso em: 1 fev. 2025.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE COMPUTAÇÃO (SBC). **Relatório sobre assédio e desigualdade de gênero na área acadêmica de computação no Brasil.** São Paulo: SBC, 2023.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E TERRITÓRIOS (TJDFT). **Importunação Sexual x Assédio Sexual.** Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br>. Acesso em: 13 fev. 2025.

UNITED NATIONS. **Universal Declaration of Human Rights.** 1948. Artigo 3. Disponível em: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>. Acesso em: 29 nov. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS – UNIFAL-MG. **Ir além dos 110 anos da UNIFAL-MG.** Disponível em: <https://www.unifal-mg.edu.br/portal/2024/04/09/ir-alem-dos-110-anos-da-unifal-mg/#:~:text=Hoje%2C%20a%20UNIFAL%2DMG%20tem,t%C3%A9cnico%20e%20397%20colaboradores%20terceirizados>. Acesso em: 22 fev. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ. **Conheça a Ouvidoria.** Disponível em: <https://ouvidoria.unifei.edu.br/conheca/>. Acesso em: 22 fev. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS (UFLA). **Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio.** Lavras: UFLA, 2025. Disponível em: <https://auditoria.ufla.br/politica-contra-assedio>. Acesso em: 09 mar. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS – UFMG. Resolução nº 09/2016 – **CEPE: Dispõe sobre a violação de direitos humanos e a erradicação de atos discriminatórios no âmbito da UFMG.** Disponível em: <https://www.ufmg.br/dai/wp-content/uploads/2021/07/09rescepe2016.pdf>. Acesso em: 22 fev. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS – UFMG. **UFMG consolida posição de melhor federal do país na avaliação do Inep.** Disponível em: <https://ufmg.br/comunicacao/noticias/ufmg-consolida-posicao-de-melhor-federal-do-pais-na-avaliacao-do-inep>. Acesso em: 22 fev. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO. **A Ouvidoria Feminina no combate à violência contra a mulher em Ouro Preto e região.** Ouro Preto: UFOP, 2021. Disponível em: [https://ufop.br/sites/default/files/ouvidoria\\_feminina.pdf](https://ufop.br/sites/default/files/ouvidoria_feminina.pdf). Acesso em: 13 fev. 2025

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO. **História da UFOP.** Disponível em: <https://ufop.br/historia-da-ufop>. Acesso em: 29 jan. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO. **Ouvidoria da UFOP.** Disponível em: <https://ufop.br/ouvidoria>. Acesso em: 30 jan. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA (UFU). **Resolução CONSUN nº 2, de 2021. Dispõe sobre a política de prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual no âmbito da Universidade Federal de Uberlândia.** Disponível em: <http://www.reitoria.ufu.br/Resolucoes/resolucaoCONSUN-2021-2.pdf>. Acesso em: 09 mar. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO – UFTM. **Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação.** Uberaba: UFTM, 2024. Disponível em: <https://uftm.edu.br/ultimas-noticias/5873-uftm-publica-plano-setorial-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-e-da-discriminacao>. Acesso em: 23 fev. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO – UFTM. **Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação.** Uberaba: UFTM, 2024. Disponível em: <https://uftm.edu.br/ultimas-noticias/5873-uftm-publica-plano-setorial-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-e-da-discriminacao>. Acesso em: 23 fev. 2025.

VALADARES, Bárbara Helen Abreu; RECH, Letícia; BOMFIM, Rainer. **A violência contra a mulher: análise sobre a realidade de Ouro Preto e a criação do projeto de extensão Ouvidoria Feminina Athenas. Além dos Muros da Universidade**, v. 3, n. 3, p. 50-62, 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufop.br/alemur/article/view/904>. Acesso em: 29 jan. 2025.

VASCONCELOS, N. M.; BERNAL, R. T. I.; SOUZA, J.; BORDONI, P. H. C.; STEIN, C.; COLL, C. V. N.; MURRAY, J.; MALTA, D. C. **Subnotificação de violência contra as mulheres: uma análise de duas fontes de dados.** *Ciência & Saúde Coletiva* [periódico na internet], set. 2023. [Citado em 09 mar. 2025]. Disponível em: <http://cienciaesaudecoletiva.com.br/artigos/subnotificacao-de-violencia-contra-as-mulheres-uma-analise-de-duas-fontes-de-dados/18899?id=18899>.

**VIOLÊNCIA de gênero e o assédio no ambiente acadêmico.** *Revista Jurídica*, 2024, p. 2-3. Disponível em: <https://www.interface.org.br>. Acesso em: 29 nov. 2024.