

GUIA

Assédio Moral, Sexual e Discriminação

Prevenção e Enfrentamento



2026

Ficha catalográfica elaborada pela Supervisão de Bibliotecas da UNEMATCatalogação de Publicação na Fonte.
UNEMAT - Unidade padrão

O48g Oliveira, Leonardo Melo de ; Andrade, Maria do Carmo
Silva de .

Guia Assédio Moral, Sexual e Discriminação Prevenção e Enfrentamento
/ Leonardo Melo de Oliveira ; Maria do Carmo Silva de Andrade. -
Cáceres, 2026.
46f.: il.

Universidade do Estado de Mato Grosso "Carlos Alberto Reyes
Maldonado", Universidade do Estado de Mato Grosso "carlos Alberto Reyes
Maldonado", Universidade Do Estado De Mato Grosso "Carlos Alberto Reyes
Maldonado".

1. Assédio Moral. 2. Assédio Sexual. 3. Discriminação. I.
orientador, Sem. II. Título.

UNEMAT / MTSCB

CDU 343.63(036)

**UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO “CARLOS ALBERTO REYES
MALDONADO”**

GESTÃO

Reitora

Vera Lúcia da Rocha Maquêa

Vice-reitor

Alexandre Gonçalves Porto

Pró-reitora de Administração

Giceli Maris Brandini

Pró-reitor de Gestão Financeira

Tony Hirota Tanaka

Pró-reitor de Planejamento e Tecnologia da Informação

Darlan Guimarães Ribeiro

Pró-reitora de Assuntos Estudantis

Juliana Vitória Vieira Mattiello da Silva

Pró-reitora de Ensino de Graduação

Nilce Maria da Silva

Pró-reitora de Pesquisa e Pós-Graduação

Áurea Regina Alves Ignácio

Pró-reitor de Extensão e Cultura

Everton Ricardo do Nascimento

COORDENAÇÃO E ELABORAÇÃO

Leonardo Melo de Oliveira

Maria do Carmo Silva de Andrade

DIAGRAMAÇÃO

Maria do Carmo Silva de Andrade

Cáceres
2026

“(...) entendemos que não há diferença de natureza entre assédio e violência, e que existe uma relação circular entre violência, assédio e discriminação. Assim, a discriminação funciona como principal motivação do assédio e é reforçada por meio de episódios de assédio” (PUC-RIO, 2023).

APRESENTAÇÃO

Prezada comunidade acadêmica e sociedade mato-grossense,

Em um mundo repleto de contradições e distorções, não nos parece forçoso concluir que muitas das causas das injustiças testemunhadas por todos nós decorre da ilusão humana provocada pela falta de conhecimento, incertezas e falsas crenças que permeiam nossas mentes.

Os preconceitos logo povoam nossos pensamentos e influenciam em nós práticas assediosas e discriminatórias que permanecem consolidadas nos ambientes em que convivemos e trabalhamos, como a Universidade. Portanto é imprescindível que nossa Instituição deflagre ações de combate a tais práticas danosas, processando e punindo, mas também atuando fortemente, e de maneira contínua na prevenção.

Para tanto é fundamental que a UNEMAT auxilie a todas as pessoas da comunidade externa e acadêmica apresentando iniciativas como este Guia que ofertamos como meio pelo qual se busca auxiliar um despertar de consciência do maior contingente possível de pessoas para uma irrefutável realidade: o primeiro e mais importante embate contra o assédio e a discriminação ocorre dentro de cada ser individualmente, pois do contrário, o padrão de pensamentos, os comportamentos, e por conseguinte a cultura não mudarão.

Assim, é com compromisso e responsabilidade que a Unidade Setorial de Correição da UNEMAT (USC/UNEMAT) apresenta este Guia de Protocolos de Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação. O combate a essas violências no serviço público brasileiro tem avançado significativamente, impulsionado por normativas como a Convenção 190 da OIT e o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação. No Mato Grosso, a aprovação da Lei nº 11.882/2022 marcou um divisor de águas na prevenção e punição do assédio moral.

Na UNEMAT, essa jornada consolidou-se com a aprovação da Resolução nº 055/2023-CONSUNI, que instituiu nossa Política Institucional de Combate ao Assédio e à Discriminação, fruto do trabalho coletivo da comunidade acadêmica nesta oportunidade idealizados pelas organizações representativas dos seus diversos segmentos. Esta iniciativa está diretamente alinhada ao nosso Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI 2022-2028), que define a UNEMAT como uma instituição inclusiva, plural e democrática, comprometida com a ética e a justiça social.

Além disso, nosso trabalho contribui para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU, especificamente:

ODS 3 (Saúde e Bem-Estar): Protegendo a saúde mental e integridade dos nossos membros.

ODS 4 (Educação de Qualidade): Garantindo um ambiente de aprendizado seguro e inclusivo.

ODS 5 (Igualdade de Gênero): Enfrentando a violência contra a mulher e promovendo o empoderamento.

ODS 16 (Paz, Justiça e Instituições Eficazes): Construindo processos correccionais transparentes e responsáveis.

O objetivo geral deste guia é informar e sensibilizar toda a comunidade sobre a gravidade dessas condutas, enquanto os objetivos específicos visam detalhar os protocolos práticos, como a investigação com perspectiva de gênero e os fluxos de perguntas a vítimas e testemunhas, que a USC emprega para garantir apurações justas e humanizadas.

Este Guia foi elaborado para ser um instrumento de cidadania, proteção e transformação dentro da nossa universidade. Navegue por ele para entender seus direitos e os caminhos para um ambiente acadêmico mais justo.

Leonardo Melo de Oliveira
Corregedor Setorial da UNEMAT

SUMÁRIO

1. FALANDO SOBRE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO	8
Por que o diálogo é essencial?	11
Entendendo as microagressões	11
Relações de poder e hierarquia	12
A lente da interseccionalidade	12
O impacto no ambiente universitário	13
Nossa responsabilidade coletiva	13
2. ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO	14
Assédio moral: a violência silenciosa e reiterada	14
Assédio sexual: poder e conotação sexual indesejada	15
Discriminação: a exclusão baseada no preconceito	15
A interseccionalidade: quando as violências se cruzam	17
3. PROTOCOLO DE INVESTIGAÇÃO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO DA UNEMAT	19
Por que investigar com perspectiva de gênero?	19
O Rito da escuta (Oitiva Humanizada)	19
Elementos essenciais da investigação	20
Medidas protetivas e lógica do cuidado	20
O olhar interseccional	21
4. PROTOCOLO DE PERGUNTAS À VÍTIMA DE ASSÉDIO MORAL	22
O contexto e o ambiente de trabalho	22
Identificação das relações de poder	22
A dinâmica dos fatos (Frequência e Reiteração)	22
A Natureza das agressões	23
O impacto na saúde e no desempenho	23
Reações e busca por apoio	23
Expectativas e proteção integral	23
5. PROTOCOLO DE PERGUNTAS À TESTEMUNHA DE ASSÉDIO MORAL	25
Identificação e contexto profissional	25
Mapeamento das relações	25
Relato dos incidentes observados	25
Comportamentos e reações	26

O clima organizacional e o ambiente	26
Impactos no desempenho e na saúde	26
Evidências e propostas de melhoria	26
A proteção de quem testemunha	26
6. PROTOCOLO ANTIDISCRIMINAÇÃO DA UNEMAT	28
Fundamentação e objetivo	28
Identificação e sigilo.....	28
A lógica do cuidado (Acolhimento Obrigatório)	28
Instrução da Investigação Preliminar Sumária (IPS)	29
Prazos e garantias de não retaliação	30
Responsabilidade das unidades	30
7. JORNADA DA DENÚNCIA	31
A Decisão e o registro oficial: o sistema Fale Cidadão	31
Triagem e admissibilidade pela Ouvidoria	31
Acolhimento e suporte psicossocial	31
A Investigação Preliminar Sumária (IPS)	32
Medidas protetivas imediatas	32
Conclusão e encaminhamentos	32
8. DINÂMICA DE ESTUDO DE CASO	35
Métodos sugeridos para a dinâmica	35
Estudos de Caso (Exemplos Práticos)	35
Pilares do acolhimento na UNEMAT	41
Canais de orientação, proteção, e suporte à mulheres vítimas de violência.....	41
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	44

1. FALANDO SOBRE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

No Capítulo 1 do nosso guia, mergulhamos na importância de romper o silêncio e compreender as raízes das violências no ambiente universitário. Falar abertamente sobre assédio e discriminação é o primeiro passo para construir uma instituição que se guie pelos princípios da igualdade, da dignidade e da valorização social.

A seguir, destacamos os pontos fundamentais sobre este tema:

O diagnóstico nas universidades públicas federais sobre assédio e violência sexual

O Tribunal de Contas da União (TCU) apontou falta de políticas de combate ao assédio nas universidades e a necessidade de ações para enfrentar o aumento de casos registrados. Foi avaliada a eficácia de sistemas de prevenção e combate ao assédio nas universidades federais, revelando que 60% das instituições não possuem políticas adequadas. Entre 2021 e 2023, houve um aumento de 44,8% nos processos judiciais sobre assédio sexual, com mais de 360 mil novas ações registradas, destacando as universidades como ambientes frequentes de ocorrência de assédio. A auditoria buscou incentivar a implementação de políticas eficazes nas universidades, visando criar um ambiente mais seguro e respeitoso, promovendo justiça e equidade no ensino superior. Conforme figura 1:

Figura 1 - Diagnóstico nas universidades públicas federais



Fonte: Adaptado pelos autores, com auxílio de inteligência artificial, 2026.

O trabalho abrangeu as 69 universidades federais brasileiras e verificou que cerca de 60% delas (41 instituições) não apresentam política institucionalizada ou plano setorial de prevenção e combate ao assédio.

A fiscalização contou com a participação de cidadãos, por meio da visita de auditores do Tribunal a duas universidades de cada uma das cinco regiões. A equipe de auditoria esteve presencialmente em nove universidades e realizou dinâmica de grupo focal com professores, terceirizados, gestores e alunos para escutá-los sobre as práticas de prevenção e combate ao assédio nas suas instituições. Essa dinâmica também foi realizada remotamente com a Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) por conta das enchentes ocorridas no estado em 2024.

A auditoria concluiu que, entre as 28 universidades que possuem tais políticas, 19 apresentam lacunas normativas. Além disso:

- 50 universidades não oferecem programas de capacitação sobre o tema;
- 51 carecem de protocolos de acolhimento e orientação para evitar a revitimização das vítimas;
- 55 não têm diretrizes para a composição e atuação de equipes de apuração com perspectiva de gênero.

Entre 2021 e 2023 as universidades foram identificadas como ambientes frequentes de ocorrência de assédio, com 641 processos correcionais abertos entre 2022 e março de 2024, e denúncias em 57 das 69 instituições. Vale destacar que, segundo estudos anteriores, apenas 10% dos casos de assédio são registrados.

Números da Unidade Setorial de Correição (USC) da UNEMAT sobre casos de assédio e violência sexual

O cenário do enfrentamento ao assédio e à violência sexual na UNEMAT entre 2021 e 2025 revela uma transição de uma postura reativa para uma estratégia institucional estruturada na proteção integral. Neste período, a UNEMAT instaurou 6 processos administrativos disciplinares (PADs) acusatórios para apurar denúncias de assédio sexual ou violência sexual envolvendo servidores (docentes e técnicos)

Dos processos instaurados, 2 foram concluídos no mesmo ano da denúncia, demonstrando um esforço para evitar que a demora processual agrave o sofrimento das partes envolvidas. As apurações resultaram em punições severas, com a aplicação de 1 suspensão e 2 demissões, destacando-se a ausência total de prescrição (0%) nos casos apurados. Veja a ilustração na Figura 2:

Figura 2 – Processos USC



Fonte: Elaborado pelos autores, com auxílio de inteligência artificial, 2026.

O grande divisor de águas neste cenário foi a aprovação da Resolução nº 055/2023 – CONSUNI, que instituiu a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e à Discriminação. Esta normativa expandiu o conceito de proteção para qualquer espaço da universidade, físico ou virtual, e definiu claramente o assédio sexual como o ato de constranger ou ameaçar alguém com conotação sexual para obter vantagem, muitas vezes aproveitando-se da superioridade hierárquica ou ascendência inerente aos cargos de docentes e técnicos.

A partir de novembro de 2025, a UNEMAT consolidou sua atuação com a aplicação do Protocolo de Investigação Preliminar Sumária (IPS) com perspectiva de gênero. Esta medida é fundamental, pois estatisticamente as mulheres representam 100% das vítimas de assédio sexual na instituição.

As diretrizes deste novo cenário incluem:

- Acolhimento especializado: A contratação de psicólogos e assistentes sociais garante que a vítima passe por um suporte psicossocial autônomo e obrigatório antes de qualquer ato burocrático ou interrogatório.
- Fim da revitimização: O protocolo exige ouvidorias humanizadas e preferencialmente únicas, realizadas em ambiente seguro e privado, onde a narrativa da mulher é validada e tratada como legítima desde o início.
- Medidas protetivas imediatas: A investigação não foca apenas na punição futura, mas na segurança presente, prevendo o afastamento cautelar ou remanejamento do suposto agressor para que a vítima possa continuar suas atividades acadêmicas ou profissionais livre de medo.

Este cenário demonstra que a UNEMAT pune o agressor, e trabalha para transformar a cultura institucional, almejando que o sistema disciplinar seja, um instrumento de segurança para as mulheres da comunidade acadêmica

Por que o diálogo é essencial?

Falar sobre esses problemas ajuda a promover a integridade tanto individual quanto organizacional, alinhando a conduta de todos aos valores do serviço público. Muitas vezes, o assédio e a discriminação começam de forma sutil, disfarçados como uma "brincadeira de mau gosto" ou um conflito momentâneo, o que dificulta a percepção da gravidade da situação. Quando ignoramos essas microviolências ou microagressões, criamos ambientes permissivos onde a violência psicológica pode escalar e causar danos profundos à saúde mental e à convivência coletiva.

Entendendo as microagressões

As microagressões são comentários ou comportamentos sutis, muitas vezes inconscientes, que desvalorizam a dignidade de uma pessoa com base em sua origem, condição social, raça, gênero ou orientação sexual. Elas se manifestam de várias formas no dia a dia acadêmico, como:



Interrupções constantes enquanto uma mulher ou pessoa de grupo marginalizado está falando.

Questionamento do julgamento ou da competência técnica de forma desproporcional.

Comentários sobre o estado emocional para invalidar a experiência da pessoa.

Piadas e apelidos baseados em estereótipos que reforçam a inferioridade de certos grupos.

Relações de poder e hierarquia

Os episódios de violência costumam ser reflexos de relações de poder desiguais e preconceitos arraigados, como o machismo e o racismo estrutural. Ambientes com estruturas muito rígidas e hierarquizadas favorecem a ocorrência dessas práticas. Por isso, a UNEMAT busca minimizar a assimetria de poder através de uma gestão humanizada, priorizando o diálogo e a mediação de conflitos para evitar o adoecimento mental.



A lente da interseccionalidade

Para enfrentar o problema de verdade, precisamos entender que a violência atinge as pessoas de formas diferentes. A interseccionalidade nos mostra que fatores como raça, gênero, deficiência e idade se sobrepõem, criando formas únicas de exclusão. Por exemplo, mulheres negras ou estudantes indígenas podem enfrentar camadas adicionais de

preconceito que exigem um olhar ainda mais cuidadoso e acolhedor das instâncias de correção.

O impacto no ambiente universitário

Quando o assédio e a discriminação não são combatidos, as consequências ultrapassam o sofrimento individual da vítima. O ambiente como um todo adoece, apresentando:

Queda na produtividade e criatividade de estudantes e servidores.

Aumento de doenças profissionais, como ansiedade, depressão e esgotamento mental.

Danos à reputação institucional da universidade perante a sociedade.

Sentimentos de isolamento e desvalorização que levam ao abandono de cursos ou postos de trabalho.

Nossa responsabilidade coletiva

O combate a essas violências é uma responsabilidade de todos nós e exige uma mudança cultural profunda. É dever de cada membro da comunidade acadêmica romper com o pacto de tolerância e silêncio. Ser ativamente antirracista e contrário a qualquer forma de assédio significa não se omitir diante de irregularidades e abusos de poder. Na UNEMAT, trabalhamos para que todos se sintam seguros para usar os canais oficiais de denúncia, garantindo que os fatos sejam apurados com justiça e sem retaliações.

Criar um ambiente saudável exige que saibamos identificar as "microviolências" do dia a dia, piadas, interrupções constantes ou comentários sutis que, se ignorados, podem escalar para situações graves de assédio. Falar sobre isso não é criar conflito, mas sim promover a integridade e a confiança institucional, garantindo que ninguém se sinta isolado ou com medo no seu local de estudo ou trabalho.

2. ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO

No Capítulo 2, detalhamos as três formas de violência que nossa Política Institucional busca erradicar: o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação. Compreender cada uma delas é fundamental para que possamos nomear o que acontece e buscar a reparação correta.

Assédio Moral e Sexual são causas de demissão de servidores públicos efetivos e temporários (art. 159, XIII da Lei Complementar nº 04/1990) e de desligamento de alunos (art. 11, I da Resolução nº 037/2024-CONEPE/UNEMAT)

Assédio moral: a violência silenciosa e reiterada

O assédio moral é definido como a violação da dignidade ou integridade psíquica e física de uma pessoa por meio de condutas abusivas. Na UNEMAT, ele se caracteriza por comportamentos que degradam o ambiente de trabalho ou de estudo, afetando a saúde mental e o desempenho de quem sofre.

Como identificar: geralmente ocorre de forma reiterada e prolongada, embora um único ato muito grave possa ser avaliado conforme o contexto. Exemplos incluem:

- Desqualificar a autoestima ou a imagem da pessoa com gestos ou palavras.
- Isolar o indivíduo, privando-o de informações ou do convívio com colegas.
- Atribuir tarefas humilhantes, desnecessárias ou exorbitantes.
- Criticar a vida privada de forma sistemática.
- Atribuir-lhe apelidos



Assédio sexual: poder e conotação sexual indesejada

O assédio sexual manifesta-se por condutas de natureza sexual, não consentidas, que causam constrangimento e prejudicam a liberdade e a intimidade da vítima. Ele se diferencia do flerte porque não há reciprocidade e a abordagem é ofensiva.

O fator poder: frequentemente, o agressor utiliza sua posição de superioridade hierárquica ou ascendência (como entre professor e aluno ou chefe e subordinado) para

obter vantagem sexual. Para a política institucional da UNEMAT, o assédio sexual também se manifesta na forma de importunação entre colegas do mesmo nível hierárquico, ou sem relação de mando.



Formas de manifestação:

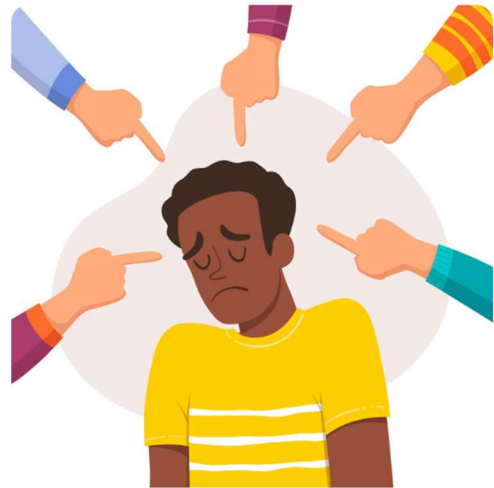
pode ser verbal (piadas, comentários sobre o corpo), não verbal (gestos, olhares invasivos, compartilhamento de material pornográfico) ou físico (toques não solicitados, massagens, beijos à força).

Discriminação: a exclusão baseada no preconceito

A discriminação compreende qualquer distinção, exclusão ou preferência baseada em características pessoais que anule o exercício de direitos em igualdade de condições. Na UNEMAT, combatemos todas as formas de preconceito, incluindo:



- **Racismo:** Ideologia que considera uma raça superior a outra, manifestando-se de forma direta ou estrutural, como na ausência de pessoas negras em cargos de liderança ou no uso de "piadas" racistas (racismo recreativo).



- **Sexismo:** Discriminação baseada no sexo, manifestada no mercado de trabalho (desigualdade salarial), na política e nas relações sociais.
- **Xenofobia Regional:** discriminação ou hostilidade contra indivíduos baseada exclusivamente em sua área geográfica de nascimento ou residência.
- **Intolerância Religiosa:** é o desrespeito ou discriminação contra a fé, culto ou ausência de crença de alguém.
- **Capacitismo:** Preconceito contra pessoas com deficiência, manifestado por barreiras de acessibilidade ou por tratar a pessoa como menos capaz.

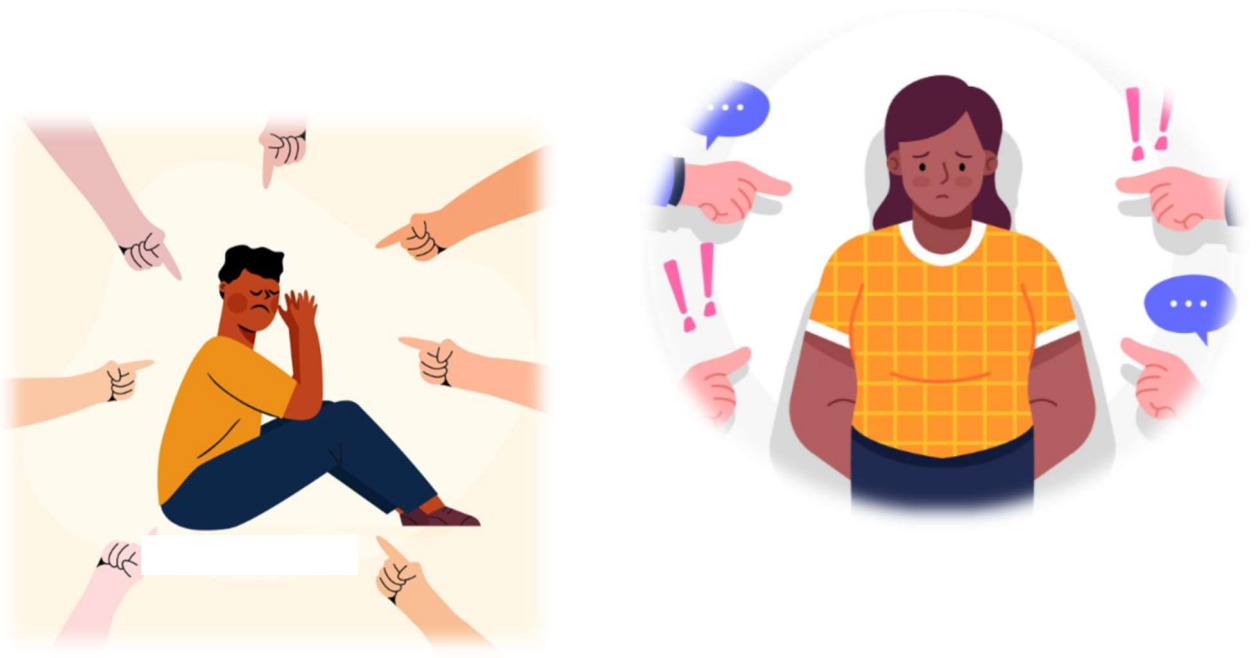


- **Etarismo:** Discriminação baseada na idade, como subestimar a competência de servidores mais velhos.

- **LGBTQIA+fobia:** Aversão e intolerância baseadas na orientação sexual ou identidade de gênero.
- **Gordofobia:** Preconceito relacionado ao peso corporal, que gera marginalização e exclusão no ambiente profissional.

A interseccionalidade: quando as violências se cruzam

É importante destacar que as pessoas podem sofrer várias dessas violências simultaneamente. A interseccionalidade revela que uma mulher negra, por exemplo, pode enfrentar camadas sobrepostas de assédio moral e racismo, o que torna a violência ainda mais intensa e exige um olhar cuidadoso das instâncias de acolhimento e correição.



Está na dúvida sobre o que pode e o que não pode falar ou fazer no trabalho? Veja na Figura 3 os níveis de violência.



Figura 3 - Régua da Violência



Fonte: Adaptado pelos autores a partir do Guia Lilás - Orientações para prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal.

3. PROTOCOLO DE INVESTIGAÇÃO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO DA UNEMAT

No Capítulo 3, detalhamos o funcionamento prático da Investigação Preliminar Sumária (IPS) com perspectiva de gênero, um marco na atuação da Corregedoria da UNEMAT para garantir que o sistema disciplinar não se torne mais um espaço de violência contra a mulher.

Antes mesmo de adentrar às minúcias do protocolo, é necessário esclarecer a natureza deste protocolo, acima de tudo demonstrando que ele não é um protocolo de acolhimento da vítima, este trabalho é feito pela equipe psicossocial que em regra realiza um relevante trabalho de escuta empática, mas trata-se de um protocolo de investigação, no qual perguntas deverão ser direcionadas à vítima, observando os cuidados essenciais, como: fazer uma escuta ativa, e não exprimir opiniões pessoais, partindo sempre do princípio de que a denúncia é legítima.

Abaixo, aprofundamos os pilares e os procedimentos que regem este protocolo:

Por que investigar com perspectiva de gênero?

A adoção desta lente é necessária para evitar a **violência institucional**. Muitas vezes, ao denunciar, a mulher enfrenta desconfiança ou julgamentos baseados em estereótipos (como o de que "mulheres mentem sobre ofensas sofridas"). O protocolo da UNEMAT inverte essa lógica: a investigação parte da premissa de que a denúncia é legítima e busca validar a experiência da vítima desde o primeiro contato.

O Rito da escuta (Oitiva Humanizada)

O procedimento de escuta da vítima segue regras rígidas para proteger sua integridade emocional:

- **Oitiva única:** A vítima deve ser ouvida preferencialmente uma única vez para evitar que ela tenha que reviver o trauma repetidamente (o que gera a chamada revitimização).

- **Ambiente seguro:** A investigadora deve garantir um espaço privado e acolhedor, apresentando-se cordialmente e evitando a presença de terceiros ou posturas julgadoras.
- **Narrativa completa:** Busca-se registrar o relato com o máximo de detalhes — incluindo datas, locais e a dinâmica dos fatos, para que o processo possa prosseguir sem a necessidade de novas interrupções à vítima.

Elementos essenciais da investigação

Durante a coleta de informações, a USC foca em pontos cruciais para a materialidade do caso:

- **Relação de poder:** Identifica-se o vínculo entre vítima e agressor (ex: se é professor, colega ou superior hierárquico).
- **Dinâmica do abuso:** Investiga-se a motivação do delito e os meios empregados (como chantagem, ameaça ou coação física).
- **Tipificação da violência:** Classifica-se a conduta, seja ela física, sexual, moral, psicológica ou política.
- **Nexo causal:** No caso de violência psicológica, o protocolo exige que se descreva o ciclo de violência e como ele resultou em danos emocionais ou sintomas físicos específicos.

Medidas protetivas e lógica do cuidado

O protocolo não é investigativo e protetivo. Imediatamente após a escuta, a autoridade deve:

- **Avaliar riscos:** Verificar se a vítima deseja medidas cautelares, como o afastamento do suposto agressor de sua unidade de trabalho ou estudo.
- **Comunicar à rede de apoio e proteção:** Se oficializa a rede de enfrentamento à violência contra a mulher que consiste em: Polícia Militar, Delegacia Especializada de Defesa da Mulher, Ministério Público do Estado de Mato Grosso, Defensoria Pública do Estado, Núcleo de Prática Jurídica da UNEMAT, e o Coletivo de Mulheres de Cáceres (CoMCa). A vítima também é orientada a buscar atendimento no “LIGUE 180” (central de atendimento da mulher) canal onde ela encontrará orientações e

serviços especializados de proteção da mulher. O “LIGUE 180” também realiza atendimentos no chat do aplicativo de mensagens WhatsApp (61) 99610-0180. Em casos de emergência a vítima é sempre orientada a utilizar ligar no número 190 (polícia militar).

- **Suporte psicossocial:** Encaminhar a mulher obrigatoriamente para a rede pública de apoio de UNEMAT (psicólogos e assistentes sociais), garantindo que o cuidado com a saúde mental seja independente do processo administrativo.
- **Comunicação e transparência:** Sempre se pergunta à vítima se al deseja receber via WhatsApp informações dos principais andamentos do processo de investigação, assegurando comunicação efetiva, e discreta, pra assegurar a transparência do procedimento garantindo segurança à vítima.

O olhar interseccional

A investigação considera que a experiência de violência de cada mulher é única. Marcadores como raça, deficiência e orientação sexual são levados em conta para entender se a violência foi agravada por outros preconceitos, como o racismo ou o capacitismo

A UNEMAT adota a perspectiva de gênero para evitar a "revitimização". A investigação parte da premissa de que a denúncia é legítima, garantindo escuta acolhedora, sigilo absoluto e a aplicação imediata de medidas protetivas, como o afastamento cautelar do suposto agressor, para assegurar a segurança da mulher.

4. PROTOCOLO DE PERGUNTAS À VÍTIMA DE ASSÉDIO MORAL

No Capítulo 4, apresentamos o roteiro prático utilizado pela Unidade Setorial de Correição (USC) para ouvir quem sofre assédio moral. Este protocolo é uma ferramenta de escuta ativa e humanizada, desenhada para que a vítima possa articular sua experiência de forma segura, detalhada e sem julgamentos.

Abaixo, detalhamos os eixos que compõem este protocolo e a importância de cada um:

O contexto e o ambiente de trabalho

A investigação começa entendendo o "onde" e o "como". Perguntamos sobre a função da pessoa e o tempo de atuação na UNEMAT para identificar se o ambiente possui estruturas muito rígidas ou hierarquizadas, que costumam favorecer o surgimento de assédios.

- **Pergunta-chave:** "Pode descrever o ambiente de trabalho e sua função dentro da UNEMAT?".

Identificação das relações de poder

O assédio moral está profundamente ligado ao abuso de autoridade. O protocolo busca mapear o vínculo hierárquico entre a vítima e o suposto assediador, pois a superioridade de cargo muitas vezes dificulta a defesa ou a denúncia imediata.

- **Pergunta-chave:** "Qual é a relação hierárquica entre você e essa pessoa?".

A dinâmica dos fatos (Frequência e Reiteração)

Diferente de um conflito isolado, o assédio moral caracteriza-se pela conduta **reiterada e prolongada**. Por isso, o protocolo explora a primeira vez que o incidente ocorreu e a regularidade das ofensas.

- **Pergunta-chave:** "Pode descrever o que aconteceu na primeira vez e com que frequência esses incidentes ocorrem?".

A Natureza das agressões

Buscamos entender se a violência foi verbal (insultos, piadas), gestual (desdém, isolamento) ou organizacional (atribuição de tarefas humilhantes ou desnecessárias). Identificar se houve mudança no comportamento do agressor ajuda a traçar o perfil da conduta abusiva.

- **Pergunta-chave:** "Quais foram as ações ou palavras que você considera como assédio?".

O impacto na saúde e no desempenho

Este é um dos pontos mais sensíveis. O assédio causa danos que podem ser psicológicos (ansiedade, depressão, baixa autoestima) ou físicos (hipertensão, distúrbios do sono). O protocolo avalia como isso afetou a vida profissional e a integridade da pessoa.

- **Pergunta-chave:** "Você percebeu algum impacto em sua saúde física ou mental?".

Reações e busca por apoio

Investigamos se a vítima tentou o diálogo ou se já relatou o fato a superiores ou ao RH. Isso ajuda a USC a entender se houve omissão institucional anterior. Também é o momento de identificar se houve testemunhas ou se existem provas documentais (e-mails, mensagens, gravações).

Expectativas e proteção integral

O protocolo encerra-se focando no futuro e na segurança. É fundamental perguntar o que a vítima espera do processo e se ela necessita de medidas cautelares imediatas, como o afastamento do agressor, para garantir que ela continue estudando ou trabalhando sem medo. Além disso, é perguntado se a vítima necessita de acolhimento psicossocial.

- **Pergunta-chave:** "Há alguma medida cautelar específica para sua proteção que você gostaria que a UNEMAT tomasse?".

Para entender a realidade dos fatos, a USC utiliza uma sequência lógica de perguntas que exploram o contexto do trabalho, a relação hierárquica, a frequência dos incidentes e o impacto sofrido na saúde e no desempenho profissional, sempre com foco em coletar evidências e entender as expectativas de proteção da vítima.

5. PROTOCOLO DE PERGUNTAS À TESTEMUNHA DE ASSÉDIO MORAL

No Capítulo 5, apresentamos o roteiro utilizado pela Unidade Setorial de Correição (USC) para colher o depoimento de testemunhas em casos de assédio moral. O depoimento de quem presenciou os fatos é uma peça-chave para a elucidação do caso, pois ajuda a confirmar os relatos, entender a dinâmica do ambiente e fornecer uma visão imparcial sobre os acontecimentos.

Abaixo, detalhamos os eixos que estruturam este protocolo de perguntas:

Identificação e contexto profissional

A primeira etapa busca entender quem é a testemunha e qual seu lugar na universidade. Isso ajuda a estabelecer a base da informação e o tempo de convivência com os envolvidos.

- **Perguntas-chave:** "Qual a sua função na UNEMAT?" e "Há quanto tempo trabalha em sua atual posição?".

Mapeamento das relações

É fundamental identificar o grau de proximidade da testemunha com a vítima e com o suposto assediador para avaliar a neutralidade e a qualidade do relato.

- **Perguntas-chave:** "Qual é a sua relação com as partes envolvidas?" e "Você trabalha diretamente com eles ou em proximidade?".

Relato dos incidentes observados

Aqui, a testemunha é convidada a descrever, com suas próprias palavras, o que viu ou ouviu. O foco recai sobre a frequência e a natureza dos atos, elementos essenciais para caracterizar o assédio moral.

- **Perguntas-chave:** "Pode descrever o que viu ou ouviu que considere como assédio?" e "Com que frequência você observou esses incidentes?".

Comportamentos e reações

O protocolo explora a postura do agressor e a resposta da vítima. Isso ajuda a USC a entender o nível de agressividade e o sofrimento gerado.

- **Perguntas-chave:** "Como o suposto assediador se comportava?" e "Qual foi a reação da vítima durante e após os incidentes?".

O clima organizacional e o ambiente

O assédio moral raramente atinge apenas uma pessoa; ele costuma degradar o ambiente para todos. Investigamos se houve mudanças na rotina ou no comportamento geral da equipe.

- **Perguntas-chave:** "Havia outras pessoas presentes?" e "O ambiente de trabalho mudou de alguma forma após os fatos?".

Impactos no desempenho e na saúde

Buscamos saber se a testemunha percebeu alterações visíveis na produtividade ou no bem-estar da vítima, o que serve como prova do dano causado.

- **Pergunta-chave:** "Você notou alguma mudança no comportamento ou desempenho da vítima?".

Evidências e propostas de melhoria

Ao final, pergunta-se sobre a existência de provas documentais que a testemunha possa possuir e solicita-se sua visão sobre como evitar que tais situações se repitam, promovendo uma cultura de prevenção.

- **Perguntas-chave:** "Você possui e-mails, mensagens ou gravações que ajudem no caso?" e "O que poderia ser feito para melhorar o ambiente de trabalho?".

A proteção de quem testemunha

É importante reforçar que a UNEMAT garante que nenhum membro da comunidade acadêmica poderá sofrer sanção ou constrangimento por testemunhar atitudes

de assédio ou discriminação. O sigilo e a proteção contra retaliações são pilares do nosso processo correccional

As testemunhas são fundamentais para corroborar os relatos. O protocolo busca saber se presenciaram as ofensas, qual o comportamento observado no assediador e se notaram mudanças de comportamento na vítima ou no clima da equipe após os episódios.

6. PROTOCOLO ANTIDISCRIMINAÇÃO DA UNEMAT

No Capítulo 6, detalhamos o Protocolo Antidiscriminação nº 05/USC/UNEMAT, que estabelece o rito específico para a atuação da Unidade Setorial de Correição em casos de violência racial e outros atos discriminatórios. O tratamento de atos discriminatórios na UNEMAT é regido pelo princípio da prioridade absoluta, dada a gravidade e o impacto social dessas condutas.

Abaixo, aprofundamos as etapas e os pilares fundamentais deste protocolo:

Fundamentação e objetivo

Este protocolo é fundamentado nos princípios de equidade e igualdade do Estatuto da UNEMAT e na Resolução nº 055/2023-CONSUNI. Seu objetivo central é padronizar o fluxo de atendimento e a investigação para garantir que o ambiente universitário permaneça saudável, plural e democrático. O protocolo se aplica a qualquer espaço da universidade, seja ele físico ou virtual.

Identificação e sigilo

O processo muitas vezes inicia-se por denúncias anônimas ou pelo sistema "Fale Cidadão". Nesses casos, a USC solicita imediatamente à Ouvidoria Setorial a identificação formal da vítima e seus contatos para dar prosseguimento ao feito. Todo esse tratamento de dados é protegido por sigilo absoluto, visando resguardar informações sensíveis e a imagem dos envolvidos.

A lógica do cuidado (Acolhimento Obrigatório)

Um dos diferenciais mais importantes deste protocolo é que, antes de qualquer ato de investigação ou interrogatório, a vítima deve passar por um acolhimento especializado.

- **Equipe multidisciplinar:** O atendimento é realizado obrigatoriamente por uma dupla composta por assistente social e psicólogo.

- **Autonomia:** Este acolhimento possui caráter autônomo, ou seja, o suporte à saúde mental da vítima não depende do andamento ou do resultado do processo administrativo investigativo ou punitivo.
- **Objetivo:** Minimizar riscos psicossociais e garantir que o relato ocorra em um ambiente seguro, evitando que a pessoa sofra novas violências institucionais ao longo da apuração.

Instrução da Investigação Preliminar Sumária (IPS)

Após o acolhimento, a USC instaura a IPS para coletar indícios de quem cometeu o ato e as provas da discriminação. Durante esta fase:

- **Medidas de proteção:** A autoridade deve perguntar formalmente à vítima se ela necessita de proteção imediata.
- **Remanejamento:** Caso haja risco à integridade da vítima ou possibilidade de o agressor influenciar na apuração, a USC pode sugerir o remanejamento do suposto autor para uma unidade diferente daquela onde o fato ocorreu.
- **Comunicação à rede de enfrentamento:** Oficialização ao Ministério Público do Estado de Mato Grosso, Polícia Civil, e Defensoria Pública do Estado, Núcleo de Prática Jurídica da UNEMAT, e grupos, ou núcleos de trabalhos estudo e convívio pertinentes que atuam dentro da UNEMAT. Em casos de emergência a vítima é sempre orientada a ligar no número 190 (polícia militar).
- **Suporte psicossocial:** Encaminhar a mulher obrigatoriamente para a rede pública de apoio de UNEMAT (psicólogos e assistentes sociais), garantindo que o cuidado com a saúde mental seja independente do processo administrativo.
- **Comunicação e transparência:** Sempre se pergunta à vítima se deseja receber via WhatsApp informações dos principais andamentos do processo de investigação, assegurando comunicação efetiva, e discreta, para assegurar a transparência do procedimento, garantindo segurança à vítima.

Prazos e garantias de não retaliação

O protocolo estabelece o prazo de até 45 dias para a conclusão da investigação, podendo ser prorrogado se houver justificativa. Além disso, a UNEMAT assegura que nenhum membro da comunidade acadêmica sofrerá sanção ou constrangimento por denunciar ou testemunhar atos discriminatórios. A proteção ao denunciante e às testemunhas contra represálias é um fundamento inegociável da Política Institucional.

Responsabilidade das unidades

Cabe a cada diretoria de unidade administrativa ou acadêmica zelar pelo bom convívio e tomar medidas preventivas assim que situações de discriminação chegarem ao seu conhecimento, apoiando as ações da USC e da Ouvidoria.

O protocolo estabelece um rito que inclui a identificação célere da vítima, acolhimento psicossocial obrigatório por psicólogos e assistentes sociais antes de qualquer ato burocrático, e a instauração imediata de Investigação Preliminar Sumária (IPS).

7. JORNADA DA DENÚNCIA

No Capítulo 7, detalhamos o caminho que uma denúncia percorre dentro da UNEMAT, desde o momento em que o fato é relatado até a conclusão da apuração. A **Jornada da Denúncia** foi desenhada para garantir que você não esteja só, assegurando um fluxo que prioriza o acolhimento, o sigilo e a proteção contra qualquer forma de retaliação.

Abaixo, aprofundamos as etapas que compõem essa jornada:

A Decisão e o registro oficial: o sistema Fale Cidadão

O primeiro passo é formalizar o relato. Na UNEMAT, o canal oficial para o registro de denúncias é o sistema Fale Cidadão, acessível pelo portal da universidade.

- **O que registrar:** É fundamental descrever os fatos com o máximo de detalhes, incluindo **datas, horários, locais e o nome do suposto agressor**.
- **Evidências:** Se houver mensagens, e-mails, fotos ou o nome de testemunhas, esses elementos devem ser anexados para ajudar na materialidade do caso.
- **Identificação:** Embora o sistema aceite relatos anônimos, a identificação formal do denunciante é necessária para que a Unidade Setorial de Correição (USC) possa dar prosseguimento ao feito e garantir medidas de proteção.

Triagem e admissibilidade pela Ouvidoria

A Ouvidoria Setorial recebe o registro do **Fale Cidadão**, valida os dados e analisa se há elementos mínimos de autoria e materialidade. Caso a denúncia chegue à Corregedoria sem a identificação completa da vítima, a USC solicita imediatamente à Ouvidoria que realize essa identificação para que o processo não seja interrompido por falta de objeto.

Acolhimento e suporte psicossocial

Diferente de processos burocráticos comuns, a jornada na UNEMAT começa pelo cuidado com a pessoa. Uma vez admitida, a demanda chega à Unidade Setorial de Correição (USC), que instaura a Investigação Preliminar Sumária (IPS) através de uma Ordem de Serviço

Correcional (OSC). Antes de qualquer diligência de investigação, a vítima é encaminhada para o acolhimento multidisciplinar.

- **Equipe Especializada:** O atendimento é realizado obrigatoriamente por uma dupla composta por **assistente social e psicólogo**.
- **Objetivo:** Este suporte visa minimizar riscos psicossociais e garantir que a pessoa possa relatar o ocorrido em um ambiente seguro e humanizado, evitando a revitimização.

A Investigação Preliminar Sumária (IPS)

Acolhida a vítima pelo serviço psicossocial, se inicial na IPS as diligências de investigação.

- **Oitivas Humanizadas:** A vítima e as testemunhas são ouvidas seguindo os protocolos técnicos de perspectiva de gênero e racial, garantindo que as narrativas sejam valorizadas.
- **Prioridade:** Casos de violência e assédio contra mulheres têm prioridade de tramitação.

Medidas protetivas imediatas

Durante a jornada, a segurança da vítima é a prioridade. A autoridade processante deve questionar formalmente a vítima sobre a necessidade de **medidas cautelares**.

- **Afastamento e Remanejamento:** Se houver risco à integridade da vítima ou influência na apuração, pode ser sugerido o afastamento ou remanejamento do suposto autor para uma unidade diferente daquela onde o fato ocorreu.

Conclusão e encaminhamentos

Ao final da investigação (que deve durar até 45 dias, prorrogáveis), a Corregedoria emite um relatório conclusivo.

- **Arquivamento:** Se não houver indícios de prova ou autoria.

- **Processo Administrativo Disciplinar (PAD):** Se houver provas robustas da infração, visando a responsabilização e punição do agressor, que pode chegar à demissão.

A seguir na Figura 4 apresenta-se um fluxo resumido da jornada da denúncia a fim de aprofundar a possibilidade compreensão mais ampla das informações apresentadas nesta Seção.

Figura 4 - Resumo da jornada da denúncia



Fonte: Elaborado pelos autores, com auxílio de inteligência artificial, 2026.

A jornada começa no acolhimento da denúncia pela Ouvidoria, passa pelo registro oficial no sistema **Fale Cidadão** e chega à USC para apuração. A Corregedoria realiza o juízo de admissibilidade e, se houver indícios, instaura o processo administrativo, garantindo sempre a prioridade de tramitação e a proteção contra retaliações.

8. DINÂMICA DE ESTUDO DE CASO

No Capítulo 8, apresentamos a **Dinâmica de Estudos de Caso**, uma ferramenta prática para promover reflexões, debates e aprendizados sobre como lidar com assédio e discriminação no cotidiano da UNEMAT. O objetivo é transformar a teoria em ação, permitindo que a comunidade acadêmica desenvolva habilidades para criar um ambiente universitário baseado em respeito e equidade.

Abaixo, detalhamos os métodos e situações simuladas para treinamento em nossas unidades:

Métodos sugeridos para a dinâmica

Para que a reflexão seja efetiva, sugerimos que os setores da UNEMAT utilizem as seguintes abordagens:

- **Discussão em pequenos grupos:** Análise coletiva de casos reais ou fictícios para propor soluções.
- **Simulação de papéis:** Os participantes assumem os lugares da vítima, do gestor, da testemunha e do assediador para entender as diferentes perspectivas e emoções envolvidas.
- **Debate Guiado:** Uso de perguntas-chave para explorar responsabilidades e formas de prevenção.

Estudos de Caso (Exemplos Práticos)

Caso 1: Assédio contra colaboradora terceirizada na UNEMAT

- **A Situação:** Uma trabalhadora terceirizada relata ao gestor que sofre assédio moral e sexual de um servidor da equipe, mas tem medo de denunciar oficialmente.
- **O que fazer:**
 - **Gestor:** Deve acolher a colaboradora imediatamente, garantindo que ela não sofra retaliações, e orientá-la a fazer um boletim de ocorrência na Delegacia de Atendimento Especial à Mulher da sua cidade ou em qualquer delegacia comum, realizar a denúncia no canal de ouvidoria “Fale Cidadão”, e registrar

a denúncia na Superintendência Regional do Trabalho e no Ministério Público do Trabalho (MPT).

- **Vítima:** Recomenda-se registrar detalhadamente datas, horários, registros de áudio visuais e documentais (tais como gravações, fotos, e-mails, bilhetes, fotos de mensagens, presentes), nome de envolvidos e testemunhas, motivos alegados e conteúdo das conversas, além de buscar apoio em pessoas de confiança, e realizar a sua denúncia no canal de ouvidoria “Fale Cidadão” apresentando todos os elementos de prova que tenha reunido. É possível receber orientação no telefone “Ligue 180”.
- **Ouvidoria:** Deve seguir acolhimento com empatia e sigilo, orientando sobre os direitos da trabalhadora, e encaminhar a denúncia ao fiscal do contrato com a empresa terceirizada bem como ao preposto da empresa para que adotem medidas para afastar o suposto agressor do contato com ela.

Caso 2: Professor assediando sexualmente uma aluna na UNEMAT

- **A Situação:** Uma aluna relata que um docente lhe tem enviado mensagens indesejadas de cunho sexual, dizendo sentir desejos e realizando observações libidinosas sobre a sua forma física, além de sempre forçar encontros a sós através de convites para reuniões supostamente acadêmicas, realizando atos ou ameaças diretas ou veladas para consecução da vantagem sexual.
- **O que fazer:**
 - **Gestor:** Deve acolher a aluna garantindo que ela não sofra retaliações, e orientá-la a fazer um boletim de ocorrência na Delegacia de Atendimento Especial à Mulher da sua cidade ou em qualquer delegacia comum, realizar a denúncia no canal de ouvidoria “Fale Cidadão”, e solicitar também no canal de ouvidoria capacitações imediatas para toda a equipe sobre assédio.
 - **Vítima:** Recomenda-se registrar detalhadamente datas, horários, registros de áudio visuais e documentais (tais como gravações, fotos, e-mails, bilhetes, fotos de mensagens, presentes), nome de envolvidos e testemunhas, motivos alegados e conteúdo das conversas, além de buscar apoio em pessoas de confiança, e realizar a sua denúncia no canal de ouvidoria “Fale Cidadão”

apresentando todos os elementos de prova que tenha reunido. É possível receber orientação no telefone “Ligue 180”.

- **Testemunha:** Deve incentivar a denúncia e oferecer-se como apoio, rompendo o pacto de silêncio.
- **Ouvidoria:** Deve seguir acolhimento com empatia e sigilo, orientando sobre os direitos da discente, e encaminhar a denúncia à Unidade Setorial de Correição da UNEMAT para instaurar o procedimento disciplinar investigatório.
- **USC/UNEMAT:** Deve aplicar o protocolo nº 01 USC/UNEMAT/INVESTIGAÇÃO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO, verificando se o agressor já foi afastado da vítima, e caso isso não tenha sido feito pelo gestor, adotar as medidas junto à reitoria para o afastamento cautelar, realizar escuta empática, uma única vez, para evitar revitimização, sempre realizada por investigadora do sexo feminino, considerado que a palavra da vítima tem peso, e questionando se ela necessita de acolhimento do serviço psicossocial da universidade, empregando esforços para a realização deste acolhimento por profissionais psicólogos e assistentes sociais, caso a vítima necessite de apoio. Além disso caberá à USC comunicar a rede de enfrentamento à violência contra a mulher, Polícia Militar, Delegacia Especializada de Defesa da Mulher, Ministério Público do Estado de Mato Grosso, Defensoria Pública do Estado, Núcleo de Prática Jurídica da UNEMAT, e o Coletivo de Mulheres de Cáceres (CoMCA) sobre tal ocorrência, se a vítima ainda não o tenha realizado.

Caso 3: Racismo em evento esportivo na UNEMAT

- **A Situação:** Durante uma competição de futebol membros da torcida da agremiação atlética estudantil “Máquina Mortífera” imitam com gestos e sons símios e macacos todas as vezes que jogadores negros do time da agremiação atlética estudantil “Velozes e Furiosos” tocam na bola, com a intenção de ofendê-los.
- **O que fazer:**
 - **Gestor:** Deve registrar a ocorrência por meio de ata que pode ser corroborada por arquivos de gravação de imagem e sons, identificando nesta ata os

ofensores por seus nomes e cursos e agremiação atlética estudantil. Orientar os ofendidos a fazer um boletim de ocorrência na Delegacia da sua cidade, realizar a denúncia no canal de ouvidoria “Fale Cidadão”, e solicitar na também na ouvidoria palestra informativa sobre discriminação para os alunos dos cursos aos quais os agressores são matriculados.

- **Vítima:** Se possível, deve reagir com firmeza e auxiliar o gestor realizando registros audiovisuais da ocorrência e identificando os ofensores. Caso o gestor não esteja presente, a vítima deve ainda assim registrar a ocorrência, e pedir ajuda de pessoas de sua confiança que estejam no local para que o auxiliem neste processo.
- **Testemunha:** Pode intervir auxiliando com registros audiovisuais e identificação dos agressores para comunicação ao gestor
- **Ouvidoria:** Deve acolher com empatia, orientando sobre os direitos dos ofendidos, e encaminhar a denúncia à coordenação dos cursos em que estejam matriculados os ofensores, para que a coordenação realize a admissibilidade da denúncia e a encaminhe para processamento na Comissão Disciplinar Discente da UNEMAT.
- **Comissão Disciplinar Discente:** Deve aplicar o protocolo nº 05 USC/UNEMAT/ANTIDISCRIMINAÇÃO (Sugestão), verificando primeiramente com as vítimas se necessitam de acolhimento psicossocial de equipe multidisciplinar, verificar se as vítimas e testemunhas necessitam que os agressores sejam afastados a fim de evitar constrangimento e retaliações, adotando as medidas junto à reitoria para o afastamento cautelar, se necessárias, realizar escuta empática, uma única vez, para evitar revitimização. Além disso caberá à Comissão Disciplinar Discente comunicar a ocorrência à rede pública de enfrentamento à discriminação: Ministério Público do Estado de Mato Grosso, Defensoria Pública do Estado, Polícia Civil do estado de Mato Grosso, e Núcleo de Prática Jurídica da UNEMAT, se as vítimas ainda não as tenham realizado.

Caso 4: Violação de dever funcional ao expor o subordinada ao ridículo

- **A Situação:** Chefe exige de uma subordinada, em grupo de *Whatsapp* do setor, a entrega de trabalho, comparando-a com outros colegas, lhe atribuindo comportamento negligente com o trabalho, mesmo após ela propor uma solução para a demanda e pedir que ele se acalme, afirmando que isso é incompetência.
- **O que fazer:**
 - **Colegas/testemunhas:** Devem acolher a colega e orientá-la sobre a possibilidade de denúncia junto à ouvidoria por meio do sistema “Fale Cidadão”, pois o caso pode configurar assédio moral.
 - **Vítima:** Deve colher todos os registros das mensagens escritas e faladas no aplicativo de mensagens durante a ocorrência. Além de buscar apoio em pessoas de confiança, e realizar a sua denúncia no canal de ouvidoria “Fale Cidadão” apresentando todos os elementos de prova que tenha reunido.
 - **Ouvidoria:** Deve acolher com empatia orientando sobre os direitos da servidora, e encaminhar a denúncia à Unidade Setorial de Correição.
 - **USC/UNEMAT:** Deve utilizar primeiramente perguntar à vítima se ela necessita de acolhimento psicossocial (a ser realizado por psicólogo e assistente social) realizando o seu encaminhamento a este serviço caso ela diga que necessita. Posteriormente deve perguntar à vítima se será necessário que se afaste do agressor, caso ela afirme que sim, após análise das circunstâncias encaminhar pedido de afastamento cautelar reitoria. Posteriormente encaminhar a demanda à Câmara de Mediação e Ações Colaborativas da UNEMAT para tentativa de mediação entre as partes. Se a mediação for infrutífera a USC deverá recomendar a instauração de processo disciplinar investigativo aplicando os protocolos nº 03/USC/UNEMAT/PERGUNTAS À VÍTIMA e 04/USC/UNEMAT/PERGUNTAS À TESTEMUNHAS.

Caso 5: Docente de programa de doutorado na UNEMAT sobrecarregando seu orientado com atividades não extracurriculares ou sem conexão com a orientação confiada.

- **A Situação:** O professor orientador de um doutorando da UNEMAT lhe exige a realização de diversas pesquisas, produção de relatórios e outros materiais, além de escritas de artigos para publicação, sem pertinência com o contexto da pesquisa que está sendo orientada, o sobrecarregando e o ameaçando acintosamente ou veladamente quanto aos prováveis prejuízos que ele poderá experimentar no seu percurso dentro programa, caso não seja colaborativo.
- **O que fazer:**
 - **Gestor:** Deve acolher a vítima e orientá-la sobre a possibilidade de denúncia junto à ouvidoria por meio do sistema “Fale Cidadão”, pois o caso pode configurar assédio moral.
 - **Vítima:** Deve colher todos os registros das mensagens escritas e faladas que indicam a atribuição abusiva de tarefas. Além de buscar apoio em pessoas de confiança, e realizar a sua denúncia no canal de ouvidoria “Fale Cidadão” apresentando todos os elementos de prova que tenha reunido.
 - **Ouvidoria:** Deve acolher com empatia orientando sobre os direitos do aluno, e encaminhar a denúncia à Unidade Setorial de Correição, ou antes de enviar à USC.
 - **USC/UNEMAT:** Deve utilizar primeiramente perguntar à vítima se ela necessita de acolhimento psicossocial (a ser realizado por psicólogo e assistente social) realizando o seu encaminhamento a este serviço caso ela diga que necessita. Posteriormente deve perguntar à vítima se será necessário que se afaste do agressor, caso ela afirme que sim, após análise das circunstâncias encaminhar pedido de afastamento cautelar reitoria. Posteriormente encaminhar a demanda à Câmara de Mediação e Ações Colaborativas da UNEMAT para tentativa de mediação entre as partes. Se a mediação for infrutífera a USC deverá recomendar a instauração de processo disciplinar investigativo aplicando os protocolos nº 03/USC/UNEMAT/PERGUNTAS À VÍTIMA e 04/USC/UNEMAT/PERGUNTAS À TESTEMUNHAS.

Pilares do acolhimento na UNEMAT

Em todos os casos estudados, a UNEMAT reforça que o atendimento deve ser pautado pela lógica do cuidado, utilizando equipes multidisciplinares (psicólogos e assistentes sociais) de forma autônoma. A escuta deve ser protegida, evitando que a vítima repita o relato várias vezes (revitimização) e garantindo que o canal oficial Fale Cidadão seja o caminho para a justiça institucional.

Canais de orientação, proteção, e suporte às mulheres vítimas de violência

A seguir apresenta-se informações de acesso à rede de proteção externa e interna à UNEMAT para casos de violência contra as mulheres.

CENTRAL DE ATENDIMENTO DAS MULHERES

VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA - LIGUE 180

<https://www.gov.br/mulheres/pt-br/ligue180>

CHAT NO WhatsApp (61) 9610-0180



EM CASO DE EMERGÊNCIA POLÍCIA MILITAR - LIGUE 190



UNIDADE SETORIAL DE CORREIÇÃO

WhatsApp (65) 98120-0135

OUVIDORIA UNEMAT

SISTEMA ONLINE “FALE CIDADÃO”

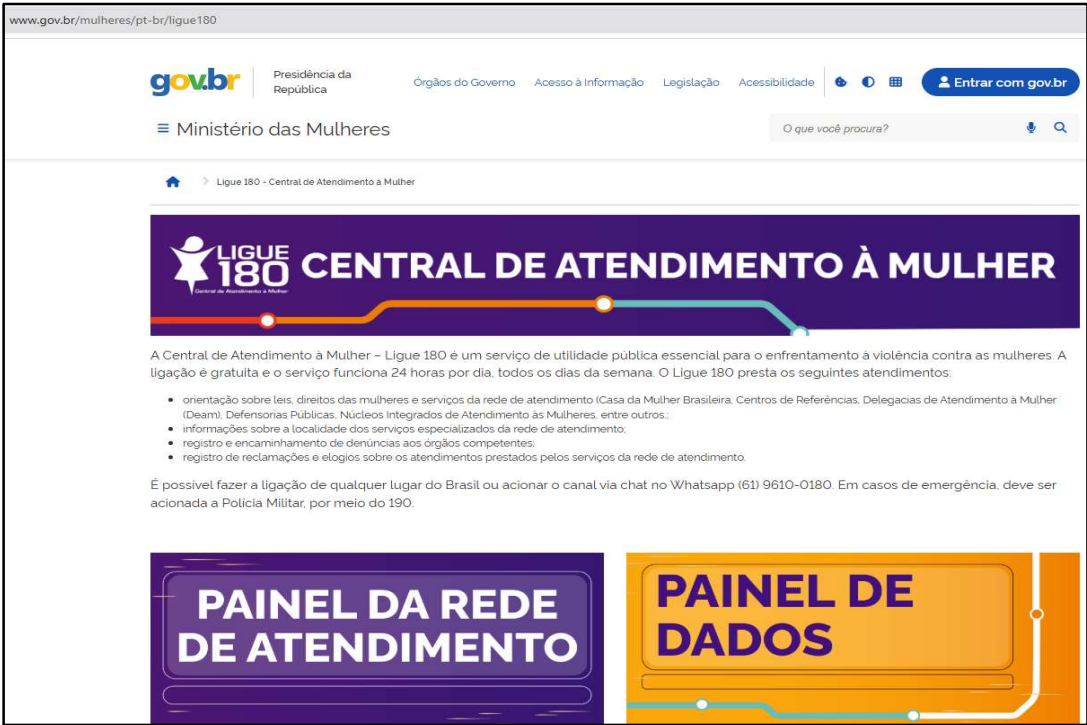
<https://ouvidoria.cge.mt.gov.br/>



Navegando pelo site <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/ligue180> (Central de atendimento das mulheres vítimas de violência) encontra-se:

1º tela: Página inicial, com informações de apresentação dos serviços e acesso ao painel de atendimento e ao painel de dados, conforme a Figura 5 a seguir:

Figura 5 - Tela inicial da central de atendimento à mulher



Fonte: Elaborado pelos autores, 2026.

2º tela: Página do painel de atendimento, que fornece todas as informações para acesso aos serviços da Rede de Atendimento à Mulher permitindo que a pesquisa ocorra por: Estado, Município e Tipo de Serviço, conforme apresenta-se na Figura 6 a seguir.

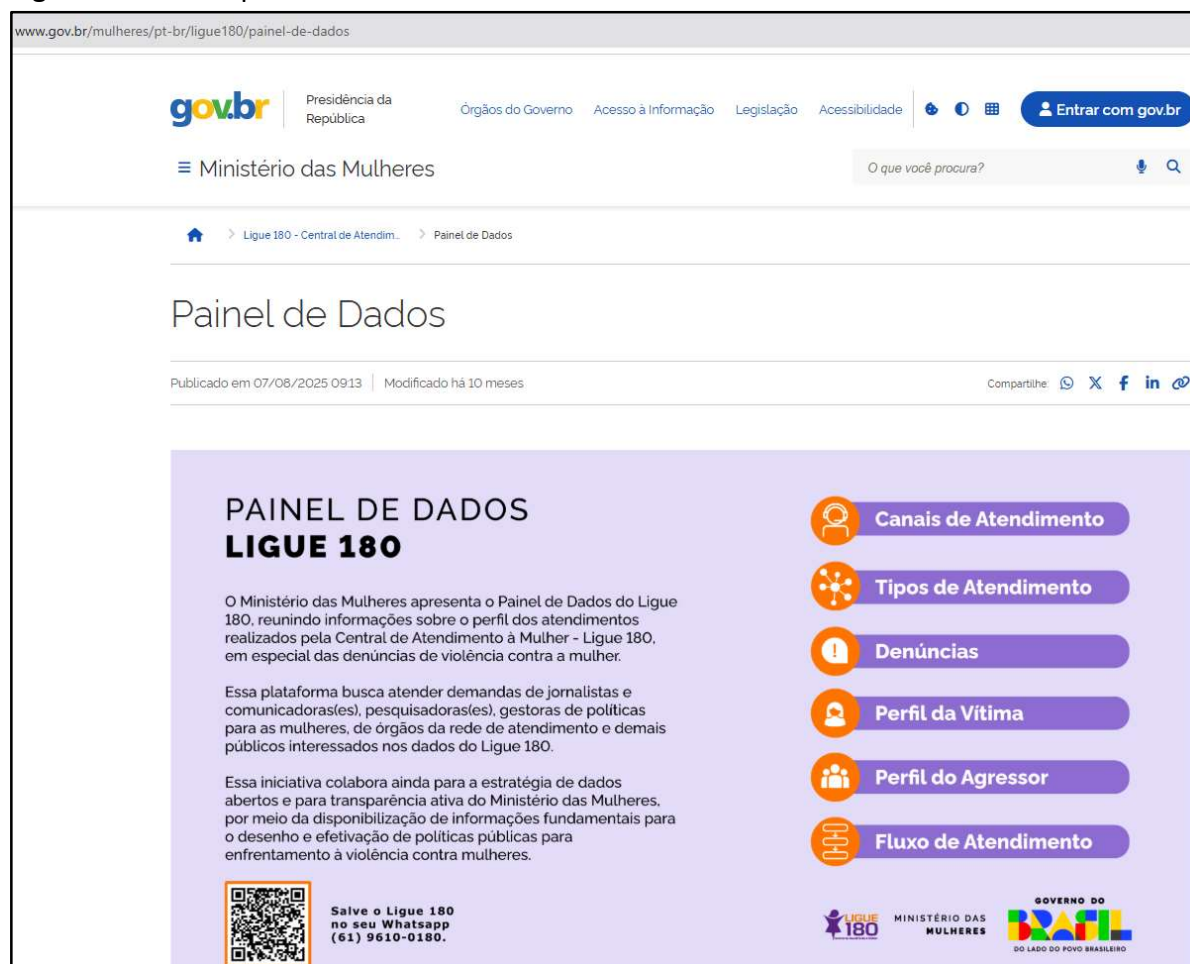
Figura 6 - Tela do painel da rede de atendimento



Fonte: Elaborado pelos autores, 2026.

3º tela: Trata-se do painel de dados que reúne informações quantitativas sobre os canais de atendimento, tipos de atendimento, denúncias, perfil das vítimas, perfil dos agressores e fluxo de atendimento, conforme demonstra-se na Figura 7 a seguir.

Figura 7 - Tela do painel de dados



Fonte: Elaborado pelos autores, 2026.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 18 mai 2026.

BRASIL. Ministério das Mulheres. **Ligue 180 - Central de atendimento à mulher**. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/ligue180>. Acesso em: 18 mai 2026.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Guia Lilás: orientações para prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal**. 2. ed. Brasília: CGU, 2024.

BRASIL. Ministério da Educação. **Protocolo de identificação e resposta ao racismo: orientações para a rede de ensino**. Brasília: MEC, 2026.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**. Brasília: CNJ, 2022. (Resolução nº 492/2023).

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). **Protocolo para julgamento com perspectiva racial**. Brasília: CNJ, 2024.

MATO GROSSO (Estado). **Lei nº 11.882, de 01 de setembro de 2022**. Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral no âmbito dos Poderes do Estado de Mato Grosso. Cuiabá: Assembleia Legislativa, 2022.

MATO GROSSO (Estado). **Lei Complementar nº 04, de 15 de outubro de 1990**. Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos da Administração Direta das Autarquias e das Fundações Públicas Estaduais. Cuiabá: Assembleia Legislativa, 1990.

MATO GROSSO (Estado). Controladoria-Geral do Estado. **Instrução Normativa nº 001/2022/CGE/MT**. Regulamenta a Investigação Preliminar Sumária (IPS) no âmbito do Poder Executivo. Cuiabá: CGE, 2022.

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO. **Cartilha sobre diversidade e inclusão: Construindo um ambiente seguro no Departamento de Direito da PUC-Rio**. 2023. Rio de Janeiro. Disponível em: <https://diversidade.jur.puc-rio.br/discriminacao-e-assedio/>. Acesso em: 18 mai 2026.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO (Brasil). **Acórdão 505/2025 - Plenário**. Disponível em: https://pesquisa.apps.tcu.gov.br/documento/acordao-completo/*/KEY%253AACORDAO-COMPLETO-2689053/DTRELEVANCIA%2520desc%252C%2520NUMACORDAOINT%2520desc%252C%2520COPIACOLEGIADO%2520desc/0. Acesso em: 18 mai 2026.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO. **Plano de desenvolvimento institucional 2022-2028**: relatório final. Cáceres, MT: UNEMAT, 2023. 161 p.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO. Conselho Universitário. **Resolução nº 055/2023 – CONSUNI**. Dispõe sobre a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e a qualquer outra forma de Discriminação no âmbito da Universidade do Estado de Mato Grosso. Cáceres, MT: UNEMAT, 2023.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO. Corregedoria Setorial. **Manual de instruções para o protocolo de Investigação Preliminar Sumária (IPS) com perspectiva de gênero (documento interno)**. Elaboração: Leonardo Melo de Oliveira. Cáceres, MT: UNEMAT, 2025.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO. Unidade Setorial de Correição. **Protocolo Antidiscriminação nº 05/USC/UNEMAT**: estabelece o rito de atuação em casos de violência racial e atos discriminatórios no âmbito da UNEMAT (documento interno). Cáceres, MT: USC/UNEMAT, 2026.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO. Unidade Setorial de Correição. **Protocolo nº 03 USC UNEMAT**: perguntas à suposta vítima de assédio (documento interno). Cáceres, MT: USC/UNEMAT, 2026.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DE MATO GROSSO. Unidade Setorial de Correição. **Protocolo nº 04 USC UNEMAT**: perguntas a testemunhas de assédio moral (documento interno). Cáceres, MT: USC/UNEMAT, 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE. Procuradoria Federal Junto à UFCG. **Protocolo de acolhimento da pessoa em situação de assédio ou discriminação no âmbito da Universidade Federal de Campina Grande**. Campina Grande, PB: UFCG, 2025. Disponível em: <https://dspace.sti.ufcg.edu.br/handle/riufcg/43347>. Acesso em: 18 mai 2026.