

A VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES NOS PROCESSOS ADMINISTRATIVOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA

Lis Carolinne Lemos¹

Resumo: O presente artigo faz uma análise de dois processos administrativos sobre violência contra a mulher acompanhados pelo Comitê de Políticas de Prevenção e Enfrentamento à Violência contra as Mulheres na UFPB (CoMu) e que chamam a atenção pela violência institucional cometida por diversos agentes da UFPB. Em 2018, o Comitê foi criado por pressão de um grupo organizado de mulheres, formado por discentes, servidoras docentes e técnico-administrativas que cobravam ações de combate à violência nos campi. A CoMu atua, entre outras frentes, monitorando os processos resultantes das denúncias realizadas pelas mulheres, atentando-se tanto aos prazos prescricionais quanto à possibilidade de revitimização das mulheres durante os processos. O artigo analisa o discurso presente nesses documentos afim de averiguar como a discriminação é construída ao longo dos processos. O que se percebe é que, na maioria das vezes, os processos são morosos, não seguem o fluxo estabelecido e as práticas institucionais durante os trabalhos das comissões de Sindicância ou de Processo Administrativo Disciplinar resultam na banalização da violência contra as mulheres e, por consequência, na revitimização de servidoras e estudantes.

Palavras-chave: Violência contra mulheres. Universidade. Denúncia. Processo Administrativo.

Introdução

A Universidade Federal da Paraíba é uma das universidades federais pioneiras a enfrentar a violência contra as mulheres de maneira institucional. Desde 2018, funciona como órgão administrativo, ligado à Pró-Reitoria de Extensão (Proex), o Comitê de Políticas de Prevenção e Enfrentamento à Violência contra as Mulheres na UFPB (CoMu).

Fruto da organização e articulação política das mulheres que estudam e trabalham na UFPB, o setor começou a ser gestado a partir do I Seminário Mulheres e Universidade, em 2017. O evento reuniu discentes, servidoras docentes e técnico-administrativas dos quatro campi, além daquelas que compõem o movimento feminista e de mulheres da Paraíba para discutir temas como racismo, assistência estudantil, violência contra as mulheres e trabalho.

¹ Mestra em Comunicação pela UFPE. Coordenadora do Comitê de Políticas de Prevenção e Enfrentamento à Violência contra as Mulheres na UFPB, João Pessoa, Brasil. lis.carolinne@gmail.com

O evento contou com seis Grupos de Trabalho (GTs), porém o tema da violência teve centralidade nas discussões. “Estas constatações estabelecem uma percepção acerca da omissão, ausência e silêncio institucional através da ausência de canais efetivos de denúncia e de ações para prevenir e enfrentar situações de violência dirigidas às mulheres no meio universitário” (Vilaça *et al.*, 2018).

Como resposta institucional, foi formado um grupo de trabalho com participação de docentes, estudantes e servidoras da UFPB, presentes naquele Seminário, e também servidores da Pró-Reitoria de Extensão para elaborar uma minuta de resolução de criação do Comitê que seria submetida ao Conselho Universitário (Consuni). Então, a partir da aprovação no Consuni, em 28 de setembro de 2018, tiveram início os trabalhos do Comitê de Políticas de Prevenção e Enfrentamento à Violência contra as Mulheres na UFPB (CoMu).

O Comitê contempla três linhas principais de atuação: o Setor de Prevenção, Setor de Acolhimento e Orientação e o Setor de Enfrentamento. Cada um tem demandas e atribuições específicas, mas atuam de maneira integrada.

Setor de Enfrentamento

Entre os anos de 2019 e 2022, o Comitê atendeu 88 mulheres (COMU, 2020; 2022). Além do acolhimento a mulheres em situação de violência que estudam trabalham e convivem na UFPB, a CoMu tem por objetivo, entre outros, “monitorar os processos disciplinares que tratem direta ou indiretamente de situações de violência contra as mulheres no âmbito da UFPB, envolvendo alunas, servidoras docentes e técnico-administrativas, e prestadoras de serviço” (UFPB, 2018).

O Setor de Enfrentamento tem por prioridade acompanhar os processos resultantes das denúncias realizadas, estando atento quanto aos prazos prescricionais e à possibilidade de revitimização das mulheres durante as investigações. Não se trata apenas dos Processos Administrativos Disciplinares, mas de quaisquer outros no âmbito da administração, que envolvam a permanência das mulheres na UFPB, seja como estudantes, servidoras ou trabalhadoras terceirizadas.

O monitoramento processual consiste em acompanhar os processos oriundos dos atendimentos realizados, que podem ser Processo Administrativo Disciplinar (PAD), de sindicância investigativa (SINVE) ou sindicância acusatória (SINAC). Os processos

disciplinares de qualquer natureza são instrumentos previstos na Lei 8112/1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. O objetivo é investigar e responsabilizar, se for o caso, servidores públicos que não cumprem com seus deveres. No caso das universidades, em geral, e da UFPB, especificamente, além de servidores públicos, estudantes também podem responder a sindicâncias caso cometam irregularidades que desrespeitem o Regimento Geral da UFPB.

Por acompanhar as mulheres em situação de violência e ser o órgão que faz a manifestação junto à Ouvidoria Geral da UFPB, a CoMu tem acesso aos processos, garantindo o sigilo das partes envolvidas e das decisões tomadas. Ainda que não possa interferir no teor dos documentos, ao perceber algum ato que desrespeite o rito processual ou as mulheres envolvidas, faz apontamentos para os órgãos responsáveis, como a Procuradoria Federal junto à UFPB, a Corregedoria e as comissões de sindicância.

Ao longo de cinco anos de atuação, o Comitê tem constatado que os processos oriundos dos atendimentos demoram meses e até anos para ter resolutividade. E quando têm desfecho, geralmente, as punições são aquém das violações denunciadas, causando sensação de frustração na equipe e nas mulheres acompanhadas. Ademais, durante o tempo de averiguação, tem-se deparado com a violência institucional contra as mulheres já vítimas de outras violências na UFPB.

Até janeiro de 2024, a CoMu acompanhava três PADs, sendo dois criados em 2019 e outro em 2020. Foram monitorados ainda outros 13 processos encaminhados para os Centros para averiguação. Desses, um é de atendimento realizado ainda em 2020, e os demais de 2022 e 2023. Dos 13 processos acompanhados, quatro sequer tiveram comissões de sindicância criadas.

Violência institucional

A discussão sobre as violações cometidas no âmbito universitário são recentes, ainda mais quando se trata daquelas contra as mulheres estudantes e trabalhadoras. “No Brasil, as violências perpetradas por alunos, docentes e funcionários contra alunas, professoras e funcionárias começaram a ganhar maior visibilidade enquanto um fenômeno social, da ordem

institucional e estrutural das desigualdades de gênero nos anos 2000” (Almeida; Zanello, 2021, p.19).

São também recentes as pesquisas sobre violência cometida por agentes públicos que revitimizam as mulheres que denunciam as violações sofridas por seus pares dentro do contexto acadêmico. Para Taquette (2007), a violência institucional contra a mulher pode ser entendida como práticas de ação ou omissão feitas por instituições públicas, como o Judiciário, que deveriam ofertar um tratamento humanizado e que reparasse danos causados pela violência sofrida. “Uma forma comum de violência institucional ocorre em função de práticas discriminatórias, sendo as questões de gênero, raça, etnia, orientação sexual e religião um terreno fértil para a ocorrência de tal violência” (Taquette, 2007, p. 11).

De acordo com o documento *Violências contra a mulher e as práticas institucionais*, organizado pelo Ministério a Justiça, “a negligência, discriminação, massificação do atendimento traduz uma forma de violência: a violência institucional. (Brasil, 2015, p. 72). Em 2022, foi aprovada a Lei 14.321, que tipifica o crime de violência institucional:

Submeter a vítima de infração penal ou a testemunha de crimes violentos a procedimentos desnecessários, repetitivos ou invasivos, que a leve a reviver, sem estrita necessidade: I - a situação de violência; ou II - outras situações potencialmente geradoras de sofrimento ou estigmatização (Brasil, 2022).

A violência contra as mulheres é um fenômeno que persiste ao longo dos anos e desnuda as relações de poder existentes entre homens e mulheres no campo pessoal afetivo e também profissional.

A maior parte das agressões sofridas pelas mulheres é decorrente de conflitos interpessoais, o que acaba por merecer pouca atenção e sua exposição causa embaraço. Esses traços contribuem para a complexidade do fenômeno, uma vez que é inerente às situações entre homens e mulheres que mantém vínculos afetivos e profissionais (Bandeira, 2019, p. 304).

A “permissão social” que se dá aos homens para violentar as mulheres com quem possuem algum tipo de relacionamento interpessoal (Bandeira, 2019), está presente também nas relações de trabalho. Ainda que se crie mecanismos para coibir essas práticas dentro do ambiente laboral, elas persistem, pois se trata de uma cultura baseada na banalização da vivência das mulheres, principalmente quando se cruzam os marcadores de raça e classe.

Ademais, a lei prevê formação continuada para profissionais que atuam na linha de frente, bem como a criação de espaços específicos no Judiciário para tratar da violência,

como os Juizados de Violência Doméstica e Familiar. Essas mudanças foram pensadas no sentido de evitar a revitimização daquelas que estão em situação de violência. No entanto, esse permanece um problema para a efetivação dos direitos dessas mulheres (Brasil, 2015).

Traçando um paralelo com a realidade da UFPB, a Resolução 26/2018 que trata da criação da CoMu também traz mecanismos para evitar novas violações por parte dos agentes públicos envolvidos no atendimento às mulheres e na investigação das denúncias.

Parágrafo Único – Todas as instâncias do CoMu deverão ser ocupadas exclusivamente por mulheres servidoras docentes e/ou técnico-administrativas das áreas da psicologia, serviço social, comunicação ou outras áreas afins, que dialoguem com as demandas do CoMu, e que tenham experiência, perfil e interesse em trabalhar com as temáticas dos direitos das mulheres. (...)

§ 2º. Este setor também será responsável por realizar a notificação e monitoramento das denúncias de violências contra as mulheres na UFPB, assim como assessorar as Direções de Centro na identificação de servidoras docentes e técnico-administrativas para a composição de sindicâncias que envolvam denúncias de violência contra mulheres (UFPB, 2018, s.p.).

Contudo, ao monitorar as movimentações processuais, a equipe do Comitê deparou-se com a morosidade para apreciação dos processos, julgamentos morais sobre as mulheres, constrangimento às denunciadas ao colocá-las em contato com o denunciado, despreparo por parte dos integrantes das comissões para lidar com violência numa perspectiva de gênero.

Nesse artigo, analisamos dois processos em que a equipe compreendeu que há flagrante violência institucional contra as mulheres denunciadas. Foram analisados os relatórios emitidos pelas comissões, sendo uma de Processo Administrativo Disciplinar e outra de Comissão de Sindicância. O primeiro caso é do ano de 2019, primeiro ano de atuação do Comitê, e o segundo de 2020, no início da pandemia da Covid-19.

Em ambos os processos analisados, a equipe da CoMu incidiu junto à Procuradoria Jurídica para demonstrar que a UFPB incorria em violência institucional nos documentos produzidos ao longo do processo de averiguação. Em apenas um dos casos, foi reconhecida a violência institucional, mas que não resultou em qualquer responsabilização para os agentes públicos envolvidos.

Silenciadas e Invisíveis

A Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, de 1994, conhecida como Convenção de Belém do Pará, da qual o Brasil é signatário, conceitua “que a violência contra a mulher constitui violação dos direitos humanos e

liberdades fundamentais e limita todas ou parcialmente a observância, gozo e exercício de tais direitos e liberdades” (BRASIL, 1996).

No Brasil, a criação da Lei Maria da Penha (Lei 11340/2006) trouxe mudanças significativas não só para o ordenamento jurídico, mas também para a sociedade como um todo. Um espaço como o Comitê dentro de uma universidade federal não poderia ser pensado sem o advento da lei que reconhece a violência contra as mulheres não apenas como uma questão individual, mas como uma violação de Direitos Humanos.

Para preservar o sigilo das mulheres que buscam acolhimento, a equipe da CoMu enumera cada uma das atendidas, evitando identificar as usuárias. Para o artigo, decidimos chamá-las pelos nomes Elizabeth² e Margarida³, referência a duas paraibanas símbolos da luta contra a violência do Estado.

Elizabeth foi atendida pela equipe da CoMu em setembro de 2019, um ano após a criação do Comitê. A mulher trazia a queixa de assédio sexual por parte de um superior hierárquico, que já se estendia por alguns anos. Após a escuta feita pelo Setor de Acolhimento e Orientação e pelo Setor Enfrentamento, Elizabeth demonstrou interesse em denunciar junto à Ouvidoria da UFPB. O procedimento foi realizado pelo portal FalaBr⁴ e encaminhado ao Centro de Ensino ao qual o denunciado estava vinculado para a instauração de uma Sindicância Acusatória. Após a investigação, a Comissão determinou suspensão de 10 dias para o agressor.

No entanto, quando o processo foi remetido à Procuradoria Jurídica, que faz a análise dos ritos processuais, entendeu-se que restou provado indícios de assédio sexual e que era necessário remeter o processo para a Corregedoria afim de instaurar um Processo Administrativo Disciplinar (PAD). Isso ocorreu em janeiro de 2020. Ao ser criada a comissão

² Elizabeth Teixeira é uma paraibana de 95 anos e que atuou na luta pela reforma agrária, militante das Ligas Camponesas. Viveu na clandestinidade após a morte do marido João Pedro Teixeira.

³ Margarida Maria Alves foi trabalhadora rural e sindicalista, foi presidenta do do Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Alagoa Grande, em 1973. Foi assassinada em 1983.

⁴ A Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação - Fala.BR foi desenvolvida pela Controladoria-Geral da União (CGU). É um canal integrado para encaminhamento de manifestações (pedidos de acesso à informação, denúncias, reclamações, solicitações, sugestões, elogios e simplifique) a órgãos e entidades do poder público. O canal reúne funcionalidades do Sistema Nacional Informatizado de Ouvidorias (e-Ouv) e do Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão (e-Sic), assim como os procedimentos para tratamento dos pedidos de simplificação. (CGU, 2020, p. 4)

do PAD, a equipe se deparou com um relatório final que culpabilizava a mulher pela violência sofrida⁵.

A comissão de PAD formada para investigar a denúncia definiu pelo seu arquivamento. Os argumentos utilizados era de que a motivação de Elizabeth para a denúncia não era pelos comentários de ordem sexual dirigido a ela nas redes sociais, mas devido à mudança de horário de trabalho que ele lhe impôs. Ademais, segundo o relatório, a mulher poderia tê-lo denunciado ao longo dos últimos três anos, ou, pelo menos, ter manifestado insatisfação com as atitudes do denunciado, o que não fez. Logo, a comissão inferiu que a denúncia foi uma espécie de vingança da mulher contra o chefe por conta de problemas no local de trabalho.

No relatório final, percebe-se que a comissão não ignora que os comentários tinham conotação sexual, no entanto, faz suposições do que seria um comportamento adequado da mulher em situação de violência. Ao trazer que Elizabeth fez a denúncia somente três anos depois do início do assédio e que não disse diretamente ao denunciado de seu incômodo, os agentes públicos ignoram a complexidade da violência contra a mulher no âmbito do trabalho.

É preciso salientar que o relatório da comissão traz que a mulher havia contado para colegas sobre a situação e o quanto aquilo lhe constrangia. No entanto, a comissão além de deduzir um comportamento ideal para uma mulher em situação de violência, que seria uma denúncia logo que a violência começasse, infere que Elizabeth apenas o faz por querer se vingar devido a problemas de outra natureza no local de trabalho.

Elizabeth está subordinada hierarquicamente dentro da UFPB a esse homem. Bellini (2018, p.49), ao analisar pesquisas sobre violência contra mulheres em universidades espanholas, nos lembra que “estes agressores utilizam do seu status de poder para exercer o controle social e a violência em seus diversos tipos contra as mulheres”. Esse tipo de julgamento é também comum no judiciário brasileiro que desconsidera as relações de poder entre homens e mulheres e segue violentando aquelas que resolvem denunciar.

Oliveira (2018), ao analisar a revitimização das mulheres pelo sistema judiciário paraibano, afirma:

⁵ Por se tratar de documentos sigilosos aos quais a autora teve acesso privilegiado pela posição de coordenação que ocupa no Comitê, optou-se por não trazer o texto na íntegra, sob o risco de expor as mulheres e os demais envolvidos.

As noções patriarcais e naturalizadas sobre o papel social da mulher são reproduzidas cotidianamente pelos/as profissionais do sistema de justiça. Os estereótipos de gênero marcam tanto o tratamento dispensado às mulheres (...) como o conteúdo das decisões, conforme denunciam os movimentos feministas e os estudos sobre as mulheres há décadas (Oliveira, 2018, p. 196).

Embora o foco do presente artigo não seja analisar violências ocorridas no âmbito doméstico e familiar, mas aquelas baseadas no gênero que se dão no espaço de trabalho e estudo por ser o elo entre denunciante e denunciado, a premissa trazida pela autora também pode ser verificada no tratamento dispensado à Elizabeth ao denunciar a violência ocorrida na UFPB. Ao oferecer uma denúncia de assédio sexual, a usuária teve sua conduta profissional julgada e recaiu sobre ela estereótipos como a mulher que denuncia apenas para prejudicar o homem.

O caso de Elizabeth é emblemático da falta de cuidado com a vida das mulheres, pois cinco anos após o primeiro contato com a CoMu, o processo segue parado na Corregedoria, desde dezembro de 2021. Diante da flagrante violência cometida pelos agentes participantes da comissão, a Procuradoria Jurídica emitiu recomendação de que o relatório fosse anulado e que nova comissão fosse formada. Até o momento, a Corregedoria não nomeou nova Comissão para o PAD.

O outro processo a ser analisado é o de Margarida. A mulher fez o primeiro contato com a equipe da CoMu em 2020, logo no início da pandemia da Covid-19. A demanda que Margarida trazia era de violência doméstica e familiar contra um homem, que também morava na residência estudantil da UFPB e era colega de curso.

Após o atendimento realizado pelo Setor de Enfrentamento, a mulher foi encaminhada para a rede externa à UFPB. Ela foi orientada a realizar o Boletim Online, recurso disponibilizado pela Polícia Civil da Paraíba para casos que não envolvem violência física. Margarida solicitou Medida Protetiva de Urgência (MPU), que foi deferida e passou a ser acompanhada pelo Programa Patrulha Maria da Penha. Internamente, a CoMu fez a denúncia junto a Ouvidoria da UFPB, que encaminhou para o setor ao qual o acusado era vinculado.

Nesse primeiro momento, foi formada uma Comissão de Sindicância, que após consulta à Procuradoria Federal junto à UFPB, decidiu pela assinatura de um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) por parte do acusado. A alegação era a de que o processo

tratava de irregularidades de baixo potencial ofensivo, uma vez que não havia na denúncia indícios de crime contra a administração pública ou de improbidade administrativa.

O termo trazia também os compromissos que o acusado deveria firmar com a comissão. Entre eles estava não entrar em contato com Margarida, por qualquer meio, por, no mínimo, seis meses. Outro compromisso que chamou atenção foi a obrigação do denunciado de estar em acompanhamento psicológico, por, no mínimo, seis meses.

Com a promulgação da Lei 11340/2006 - Lei Maria da Penha -, a violência doméstica e familiar praticada contra mulheres tomou outro status dentro do ordenamento jurídico brasileiro e da sociedade como um todo. O STF, desde 2012, decidiu pela não aplicação da Lei 9.099/1995, que tratava a violência contra a mulher como de menor potencial ofensivo. Assim, a legislação brasileira retirou a Lei 9099/95 de todas as questões que envolvem violência doméstica e familiar, conforme artigo 41 da Lei 11.340/2006, e criou os Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, que têm, entre outras funções, a de decidir sobre medidas protetivas de urgência para as mulheres.

Com 18 anos de existência, a Lei Maria da Penha representa um ganho para a sociedade brasileira, ainda que a violência doméstica e familiar perdure. Ao trazer elementos educativos, em vez de apenas punitivos, a Lei cria novos mecanismos de atuação como a implementação de Centros de Referência e Programas de Atenção à Violência no SUS, como a notificação compulsória de casos de violência. “Além de definir o que é e quais as formas de violência, consolidou estratégias de prevenção, assistência e proteção às mulheres, articulando as três esferas do poder: Executivo, Legislativo e Judiciário” (Bandeira, 2019, p. 307).

Ademais, a lei prevê formação continuada para profissionais que atuam na linha de frente, bem como a criação de espaços específicos no Judiciário para tratar da violência, como os Juizados de Violência Doméstica e Familiar. Essas mudanças foram pensadas no sentido de evitar a revitimização daquelas que estão em situação de violência. No entanto, esse permanece um problema para a efetivação dos direitos dessas mulheres (Brasil, 2015).

As peculiaridades da violência contra a mulher demonstram que qualquer ato violento no âmbito da violência doméstica e familiar tem dimensão grave e difere de outras violências. A comissão de sindicância decidiu por lançar mão de um expediente já em desuso pela legislação brasileira, colocando a violência doméstica e familiar como algo de menor

potencial ofensivo. Margarida sequer foi intimada a depor sobre o que aconteceu a ela. Tampouco, a comissão buscou documentos da esfera judicial, como o Boletim de Ocorrência e a Medida Protetiva de Urgência para embasar sua decisão. Ademais, os agentes públicos trataram a violência do ponto de vista patológico, como algo que se resolveria no âmbito privado, ao comprometer o estudante com acompanhamento psicológico, por seis meses.

Apesar da patente violência institucional que minimizou a situação a que a mulher estava sujeita, enquanto duraram as medidas de isolamento social, Margarida esteve livre da violência doméstica e familiar por parte do denunciado. No entanto, com o retorno às atividades presenciais as violências recomeçaram. O denunciado alegava que o TAC tinha duração de apenas seis meses e que a partir daquele momento, não iria mais cumprir com os compromissos firmados, voltando a ameaçar a mulher. Margarida precisou, então, fazer novo Boletim de Ocorrência, e nova denúncia na Ouvidoria da UFPB. Após longo processo interno, o agressor recebeu uma advertência verbal pelos atos cometidos.

Pela segunda vez, Margarida foi penalizada pela UFPB por denunciar violência doméstica e familiar praticada por outro membro da comunidade universitária. Num primeiro momento, uma comissão de sindicância definiu que violentar mulheres pode ser considerado de “menor potencial ofensivo” dentro da administração pública. No segundo momento, o autor da violência doméstica, que é considerada crime desde 2006, com lei específica para tratar do fenômeno, foi responsabilizado com uma advertência que não vai constar em seu histórico.

Considerações Finais

A demanda das mulheres organizadas da Universidade Federal da Paraíba fez com que a instituição criasse um serviço de acolhimento, prevenção e enfrentamento às violências que acometem aquelas que estudam, trabalham e convivem na universidade. No entanto, cinco anos após a implementação da CoMu, percebe-se que a UFPB revitimiza as mulheres que denunciam as opressões sofridas dentro dos *campi*.

A Lei Maria da Penha, que completou 18 anos em agosto de 2024, é um marco no país. As mudanças trazidas para a atuação das instituições, principalmente da Segurança Pública e do Judiciário, ainda encontram barreiras que vão desde a falta de profissionais capacitados até questionamentos sobre a conduta da vítima.

A universidade reproduz as violências existentes na sociedade. Logo, a compreensão da violência contra as mulheres como uma violação de Direitos Humanos ainda está longe do entendimento daqueles e daquelas que compõem as comissões de sindicância e de Processo Administrativo Disciplinar na UFPB. Os casos discutidos no artigo são emblemáticos da culpabilização, omissão e morosidade processual a que as mulheres que estudam e trabalham na UFPB estão sujeitas ao denunciarem situações de violência praticadas por outros membros da comunidade universitária.

Se por um lado, o acolhimento e orientação da CoMu cumprem com sua função de ouvir e encaminhar as demandas apresentadas pelas usuárias, de outro, a UFPB não assume para si a responsabilidade da devida apuração e responsabilização de agressores. Dessa forma, revitimiza as mulheres dentro de um processo difícil que é a denúncia e descredibiliza o trabalho realizado pelo Comitê.

Referências

BANDEIRA, Lourdes Maria. Violência de gênero: a construção de um campo teórico e de investigação. In. HOLLANDA, Heloisa Buarque. (Org.) **Pensamento feminista brasileiro: formação e contexto**. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019.

BRASIL. Lei nº 14321, de 31 de março de 2022. Altera a Lei nº 13.869, de 5 de setembro de 2019, para tipificar o crime de violência institucional. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/114321.htm. Acesso em: 28 jul. 2023

COMITÊ DE POLÍTICAS DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES NA UFPB. **Relatório de Gestão 2018-2020**. João Pessoa, 2020. Disponível em: <<https://www.ufpb.br/comu/contents/destaques/relatorio-de-gestao-2018-2020>>. Acesso em: 25 jul. 2023.

_____. Publicado Relatório de Gestão 2021-2022. João Pessoa, 2022. Disponível em: <<https://www.ufpb.br/comu/contents/destaques/publicado-relatorio-de-gestao-2021-2022>>. Acesso em: 25 jul. 2023

OLIVEIRA, Tatyane Guimarães. “**Acredita no que eu tô dizendo pelo amor de deus!**” Aplicação da Lei Maria da Penha e as contradições de uma justiça (vio)lenta. 2018. Tese (Programa de Pós-Graduação em Estudos Interdisciplinares sobre Mulheres, Gênero e Feminismo). Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018.

TAQUETTE, Stela R. (Org.) **Mulher Adolescente/Jovem em Situação de Violência.**

Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2007.

UFPB. RESOLUÇÃO N° 26/2018. Dispõe sobre a criação e a regulamentação do Comitê de Políticas de Prevenção e Enfrentamento à Violência Contra as Mulheres na UFPB (CoMu), órgão assessor da PróReitoria de Extensão e Assuntos Comunitários – PRAC. Disponível em:

<https://sigarq.ufpb.br/arquivos/2018232090ca211122232d30444d5d439/Runi26_2018.pdf>

. Acesso em: 28 jul. 2023

The violence against women in the administrative process of Universidade Federal da Paraíba

Abstract: This article analyzes two administrative processes on violence against women monitored by the Comitê de Políticas de Prevenção e Enfrentamento à Violência contra as Mulheres at UFPB (CoMu) and which draw attention to the institutional violence committed by several UFPB agents. In 2018, the Committee was created under pressure from an organized group of women, made up of students, teaching staff and administrative staff who demanded actions to combat violence on campuses. CoMu works, among other things, to monitor the processes resulting from complaints made by women, paying attention to both the statute of limitations and the possibility of revictimization of women during the processes. The article analyzes the discourse present in these documents in order to investigate how discrimination is constructed throughout the processes. What can be seen is that, most of the time, the processes are slow, do not follow the established flow and institutional practices during the work of the Inquiry or Administrative Disciplinary Process committees result in the trivialization of violence against women and, consequently, in the revictimization of public servants and students.

Keywords: Violence against women. University. Denouncement. Administrative Process.