



COMISSÃO PARA APURAR DENÚNCIAS DE  
VIOLÊNCIA CONTRA MULHERES E GÊNEROS

♀ CAV-MULHERES USP-RP ♀

## **Diretrizes gerais para as ações institucionais de intervenção diante de situações de violência ou discriminação de gênero ou orientação sexual <sup>1</sup>**

### **1.Introdução**

O presente documento foi elaborado pela CAV-Mulheres para servir de apoio às suas ações de prevenção e intervenção em casos de violência e discriminação baseadas em gênero ou orientação sexual, envolvendo a comunidade acadêmica do campus de Ribeirão Preto da USP. Ele também pode ser aplicado pelas Unidades do campus e suas Comissões ou órgãos no atendimento integral às vítimas diretas e indiretas de violência baseada em gênero/orientação sexual e nos procedimentos disciplinares instalados em tais casos.

Os princípios aqui elencados não substituem normas técnicas e nenhuma legislação aplicável que já exista, mas visam contribuir para a utilização de uma perspectiva de gênero por parte dos agentes públicos da Universidade de São Paulo, responsáveis por garantir a correta apuração, responsabilização dos acusados e prevenção em casos de violência baseada em gênero ou orientação sexual ocorridas no campus de Ribeirão Preto da USP.

**A utilização de uma perspectiva de gênero** em qualquer intervenção relativa à violência de gênero é indispensável para que seja possível garantir a adequada prevenção, proteção e reparação à violência que as mulheres sofrem.

A abordagem aos casos de violência contra mulheres deve ser livre de qualquer tipo de estereótipo, preconceitos e discriminação de gênero, raça, etnia, classe social ou nacionalidade, e respondendo as exigências legais para que a violência notificada seja abordada institucionalmente pela Universidade sem que ocorra a repetição da violência,

---

<sup>1</sup> Documento aprovado em reunião da CAV no dia 11/08/2017. Ele foi elaborado pelas integrantes da Comissão e pela doutoranda Deíse Camargo Maito, orientada pela professora associada Fabiana Cristina Severi (FDRP/USP e Rede Não Cala!) em sua Dissertação de Mestrado. Esta versão contou com o apoio técnico e o trabalho de revisão feitos por Wânia Pasinato (Escritório USP-Mulheres), Elisabeth Meloni Vieira (Professora da FMRP-USP/Rede Não Cala!) e Maria Paula Panúcio Pinto (P Professora da FMRP-USP/Rede Não Cala!).

do preconceito, do esteriótipo e da discriminação.

Um dos principais direitos humanos das mulheres é o **direito a viver uma vida livre de violência**, garantido pela Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará, Organização dos Estados Americanos/OEA, 1994)<sup>2</sup> que em seus artigos 1º e 2º, define a violência contra a mulher como “qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada”.

De acordo com a mesma Convenção, a violência contra a mulher abrange a violência física, sexual e psicológica:

a) ocorrida no âmbito da família ou unidade doméstica ou em qualquer relação interpessoal, quer o agressor compartilhe, tenha compartilhado ou não a sua residência, incluindo-se, entre outras formas, o estupro, maus-tratos e abuso sexual;

b) ocorrida na comunidade e cometida por qualquer pessoa, incluindo, entre outras formas, o estupro, abuso sexual, tortura, tráfico de mulheres, prostituição forçada, sequestro e assédio sexual no local de trabalho, bem como em instituições educacionais, serviços de saúde ou qualquer outro local;

c) perpetrada ou tolerada pelo Estado ou seus agentes, onde quer que ocorra.

Em seu artigo 7º, letra b, a mesma Convenção estabelece que os estados devem “*agir com o devido zelo para prevenir, investigar e punir a violência contra a mulher*”. Neste mesmo sentido, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW, Organização das Nações Unidas/ONU, 1979)<sup>3</sup> também prevê o dever de todo agente público em *garantir a proteção efetiva dos direitos das mulheres e se abster de incorrer em ato ou prática discriminatória contra as mulheres, velando para que as autoridades e instituições públicas atuem em conformidade com esta obrigação*.

Tais princípios devem também servir como parâmetros mínimos para a efetivação do *dever de devida diligência aplicado pelas instituições públicas e seus profissionais para o enfrentamento à violência de gênero em todos seus espaços públicos e privados*, os quais, portanto, abrangem também as Universidades. Em termos conceituais, é importante que as pessoas que conduzirão os atos administrativos

---

<sup>2</sup> <http://www.cidh.org/Basicos/Portugues/m.Belem.do.Para.htm>

<sup>3</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2002/d4377.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm)

levem em consideração<sup>4</sup>:

a) Violência de gênero: a violência cometida no contexto das relações de gênero, as quais são socialmente construídas e fundamentam a organização da vida social, marcadas pela desigualdade de poder que hierarquiza os gêneros e subjuga o feminino. Trata-se de uma desigualdade estrutural presente na sociedade, que pode ser contra mulheres ou contra pessoas que não correspondem aos padrões de gênero;

b) Violência contra a mulher: a violência (por ação ou omissão) cometida quer no espaço privado, quer no público, que atinja a mulher no contexto das desigualdades estruturais de gênero, sob diversas formas: física, psicológica, sexual, patrimonial, moral, dentre outras. Inserem-se como modalidades de violência as ações ou omissões mencionadas também na forma de ameaça, a coação ou a privação arbitrária de liberdade.

A violência contra as mulheres é um tipo de violação dos direitos humanos que está imbricada com outras relações de desigualdade ou eixos de poder, como raça/etnia, geração, classe e deficiência, produzindo diferenciadas formas de desigualdade em diferentes espaços – no âmbito doméstico, no trabalho, nas religiões, nas profissões etc.

Por isso, apesar de adotarmos como foco a violência baseada em gênero entendemos que:

a) é necessário que a utilização de uma perspectiva de gênero seja feita de modo articulado ao emprego de uma perspectiva racial, sobretudo em função da prevalência da violência contra as mulheres negras no ambiente universitário;

b) recomenda-se que as diretrizes aqui apontadas também sejam utilizadas em casos de violência e discriminação baseados em raça ou etnia, classe social, orientação sexual, deficiência e outras, quando reportados à Universidade

## **2. Objetivos**

As diretrizes aqui apresentadas pretender servir como apoio e orientar os procedimentos para abordagem aos casos de violência contra mulheres em ambiente universitário.

Nesse sentido, seus objetivos gerais são:

- Disponibilizar ferramentas necessárias para eliminar preconceitos e

---

<sup>4</sup> (Conceitos extraídos da Política Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres).

estereótipos na análise, tratamento e apuração dos casos, enfrentando qualquer comportamento discriminatório ou barreiras de acesso a um procedimento formal justo e eficaz;

- Modificar formas de atendimento para evitar que mulheres atendidas sofram violência institucional pela Universidade, de modo que não sejam submetidas à falta de interesse das equipes e/ou agentes em escutá-las e orientá-las adequadamente;
- Evitar a discriminação explícita em palavras e atitudes condenatórias e/ou preconceituosas, durante a abordagem aos casos;
- Garantir que abordagem aos casos seja adequada, ao longo dos procedimentos administrativos, evitando que a vítima seja solicitada a repetir a situação de violência sofrida, e passe desta forma por constrangimentos desnecessários;
- Favorecer a construção de um ambiente universitário livre de qualquer tipo de violência com base em sexo, gênero, classe, raça, etnia, nacionalidade ou religião e promover condições de igualdade e equidade.

### **3. Âmbito de aplicação**

Para os fins de utilização destas diretrizes, é necessário compreender que a responsabilidade da Universidade não se restringe às situações ocorridas dentro do limite geográfico do campus, uma vez que “ambiente universitário” compreende:

- Dependências físicas e virtuais da universidade, como o campus, ou, atualmente, páginas na internet ou e-mail;
- Locais que estudantes, professore(a)s e funcionário(a)s estejam reunido(a)s em nome da Universidade: eventos acadêmicos de qualquer natureza, como seminários, palestras, atividades de pesquisa de campo, viagens em função de atividades da universidade;
- Relações entre pessoas que se dão em função da universidade, mesmo que fora desses ambientes. Uma violência na festa das associações das universidades, por exemplo, pode ser abordada, pois as pessoas estão interligadas pela universidade.

### **4. Sujeitos e situações**

As diretrizes aqui propostas podem ser aplicadas a situações envolvendo funcionárias e funcionários docentes e não docentes, qualquer que seja sua condição

laboral, estudantes qualquer que seja sua situação acadêmica, pessoal acadêmico temporário ou visitante, terceiros que prestem serviços não acadêmicos permanentes ou temporários nas instalações e prédios da Universidade.

Aplica-se a situações de violência ou discriminação baseadas em gênero, raça/etnia, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero e expressão de gênero que tenham por objeto ou resultem em excluir, restringir, limitar, degradar, ofender ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício dos direitos. As situações assinaladas podem ter como meio qualquer tipo de ação ou omissão e podem dirigir-se a uma pessoa em particular ou se referir de maneira geral a um grupo ou população fundada em razões de gênero, identidade de gênero ou orientação sexual, gerando ambiente de intimidação, humilhação ou hostilidade.

## **5. Princípios orientadores**

Os princípios aqui apresentados para orientar a abordagem aos casos de violência contra mulheres e gêneros que cheguem ao conhecimento da Universidade, através de suas comissões especiais, ouvidoria e outros canais oficiais, baseiam-se nas convenções internacionais anteriormente citadas bem como na Lei n. 11.340, de 7 de agosto de 2006 – Lei Maria da Penha.

### **5.1 Atendimento integral**

O atendimento integral diz respeito ao atendimento às necessidades da pessoa afetada pela violência e à forma em que se dá esse atendimento. Deve dar uma resposta efetiva a todos os tipos de violência de gênero, como a violência sexual, violência física, patrimonial, moral e psicológica, e assédio, sem menosprezar qualquer uma.

O atendimento integral<sup>5</sup> inclui:

a) a integração dos serviços oferecidos às pessoas em situação de violência, de forma cooperada e com procedimentos articulados. Na universidade, o atendimento prestado pelas comissões deve ser coordenado com os encaminhamentos para os serviços de psicologia e assistência social e, caso haja procedimento disciplinar instaurado, a comissão tem a competência para acompanhar esse procedimento;

---

<sup>5</sup> Esses princípios são aqueles definidos pelos princípios da Casa da Mulher Brasileira, última política pública formulada pelo então Ministério das Mulheres, Igualdade Racial e Direitos Humanos. Disponível em: <http://www.spm.gov.br/central-de-conteudos/publicacoes/publicacoes/2015/diretrizes-gerais-e-protocolo-de-atendimento-cmb.pdf>

- b) promoção de autonomia das mulheres em situação de violência, ou seja, promover e entender a capacidade de as pessoas tomarem decisões por elas próprias e agir na direção de melhoria de sua situação de vida;
- c) aumento da capacidade de os indivíduos se sentirem influentes nos processos que são tomados em relação à violência sofrida;
- d) liberdade de escolha dos caminhos a serem tomados pelas mulheres em situação de violência em todos os processos de decisão em todos os momentos do atendimento;
- e) respeito à pessoa atendida, sem fazer qualquer juízo de valor sobre a questão apresentada;
- f) compromisso com a sistematização dos dados relativos à violência e os atendimentos prestados, para futura avaliação, fortalecimento ou redirecionamento das políticas públicas e implementação da política de enfrentamento da violência contra as mulheres;
- g) continuidade no atendimento.

O atendimento integral diz respeito:

- a) À postura da pessoa que atende. É necessário que ela realize uma escuta qualificada, pautada na ética, no respeito e no fortalecimento da pessoa diante da situação vivida;
- b) O atendimento realizado de modo atento, tranquilo e seguro, sem colocar a culpa na pessoa afetada pela violência;
- c) A linguagem utilizada no atendimento não pode ser técnica, mas acessível, pois nem todos entendem termos técnicos;
- d) O atendimento realizado por duas/dois profissionais qualificada(o)s, pois enquanto um(a) escuta e conversa com a pessoa (a)o outro registra as perguntas e respostas, para um relato mais fiel possível;

- e) O respeito à confidencialidade da informação e da privacidade para o atendimento;
- f) A sistematização de dados para fins de estatísticas, com preservação das identidades das partes envolvidas.

Ainda, o atendimento integral deve estar atento a todos os aspectos da vida da pessoa em situação de violência que podem ter sido afetados pela violência. Por isso é necessário que haja respostas e esclarecimentos a questões relativas a:

- a) Saúde física e psicológica;
- b) Esclarecimentos em relação procedimentos jurídicos, tanto dentro da universidade – procedimentos disciplinares, medidas administrativas cautelares – quanto no sistema de justiça e segurança pública, pois, a depender da situação, após o atendimento ser feitos encaminhamentos à rede de proteção à mulher em situação de violência.

As comissões de gênero ou de direitos humanos das unidades, a depender do que estiver disposto em seus estatutos, também tem as funções de receber os casos e encaminhá-los aos órgãos competentes, tanto na universidade quanto na rede de enfrentamento à violência contra a mulher. Os encaminhamentos devem se dar nos seguintes segmentos:

- a) Em atenção ao bem-estar das pessoas, é necessário o encaminhamento para os serviços de assistência social da universidade, que está se capacitando para atender a este tipo de demanda;
- b) Sugerir que as unidades às quais as mulheres em situação de violência pertençam adotem procedimentos para evitar maiores danos à mulher em situação de violência, como a possibilidade de não frequentar determinada disciplina em troca de realizar trabalhos domiciliares, facilitar a mudança de classe/turma, facilitar o procedimento de licença em caso de tratamento médico ou psicológico, dentre outros, desde que estejam de acordo com o estatuto/regimentos internos das unidades;
- c) Caso haja suspeita que a violência contra a mulher seja uma infração

administrativa, pede-se à autoridade competente que o processo disciplinar cabível seja aberto para apuração da infração;

d) Encaminhamento à rede externa: Defensoria Pública, Ministério Público, Delegacia de Atendimento à Mulher, Rede de assistência social, Serviços de Psicologia.

## **5.2 Dever de investigação, providências e respostas rápidas aos relatos recebidos com respeito aos direitos humanos das pessoas afetadas**

A mulher em situação de violência ou terceiros podem denunciar as violências, ainda que de forma anônima, para a CAV-Mulheres ou Comissões sobre violência de gênero e/ou direitos humanos das Unidades ou também para a ouvidoria da USP.

As pessoas denunciantes, sejam as mulheres em situação de violência ou terceiros, tem direito a uma resposta por escrito sobre as providências que estão sendo tomadas para solucionar a situação, inclusive quando os fatos forem notificados verbalmente, informando sobre todas as medidas adotadas.

Quando há evidências ou suspeitas de situações de violência ou discriminação, as ações de apuração ou investigação devem ser iniciadas de ofício, imediatamente, contando com apoio de pessoal especializado e com recursos suficientes para conduzir à identificação de responsável ou responsáveis.

Qualquer pessoa da comunidade universitária tem a obrigação de encaminhar às pessoas responsáveis acadêmica e administrativamente os casos de possível violência ou discriminação baseadas em gênero e raça/etnia que venha a tomar conhecimento.

Todos os comportamentos que podem ser classificados como atos de discriminação, assédio ou violência com base em gênero, classe, etnia, raça, origem nacional ou religiosa devem ser considerados graves para os efeitos do regime disciplinar administrativo da Universidade<sup>6</sup>.

## **5.3 Respeito à dignidade humana, à privacidade, à proteção e à diferença.**

A pessoa que realiza um relato ou notifica uma situação de violação de direitos humanos merece ser tratada com respeito e confidencialidade. É dever da Universidade cuidar da segurança, bem estar físico e psicológico, intimidade e privacidade das pessoas afetadas, direta ou indiretamente pelas situações de violência.

---

<sup>6</sup> Isso significa que, no caso da infração ser de pessoas alunas e restar comprovado que a violência ocorreu, após o devido processo disciplinar, ela poderá sofrer pena de expulsão, conforme manda o artigo 249 do Regimento Geral da Universidade de São Paulo de 1972.



As ações ou diligências devem se realizar com o máximo de discrição, prudência e com o devido respeito a todas as pessoas implicadas, sendo que em nenhum caso poderão receber um tratamento desfavorável por este motivo, tampouco serem questionadas sobre aspectos que resultem irrelevantes para o conhecimento dos fatos, principalmente em relação à sua intimidade e vida pessoal.

As mulheres em situação de violência poderão ser assistidas por alguma pessoa de representação legal ou sindical ou por outra pessoa de sua confiança que as acompanhe.

É necessário respeitar a vontade das mulheres quanto à confidencialidade dos dados que expressamente ela manifeste sigilo, sendo que apenas devem ser levados aos procedimentos administrativos aqueles dados estritamente necessários para garantir o direito de defesa das pessoas assinaladas como responsáveis dos fatos relatados.

O atendimento às mulheres em situação de violência, em qualquer circunstância, deve ser realizado em espaços que permitam a privacidade, confidencialidade e segurança pessoais.

**As informações coletadas, especialmente as relativas a aspectos íntimos da vida das pessoas envolvidas, devem ser protegidas contra interferências externas para que não se tornem públicas.**

#### **5.4. Não revitimização institucional**

Em todos os procedimentos de atendimento e de apuração deve-se:

- a) Respeitar a dor e sofrimento das mulheres em situação de violência;
- b) Evitar questionamentos discriminatórios sobre a vida íntima das pessoas afetadas ou mulheres em situação de violência, especulando sobre informações desnecessárias aos procedimentos ou que possam causar constrangimentos;
- c) Evitar qualquer comentário que reproduza estereótipos de gênero e julgamentos de valor sobre o comportamento das mulheres em situação de violência ou pessoas afetadas;
- d) Evitar a juntada de documentos nos procedimentos administrativos que não tenham pertinência para a apuração dos fatos, mas que exponham e violem a privacidade e

intimidade das mulheres em situação de violência;

e) Evitar que as mulheres em situação de violência sejam constrangidas a recontar os fatos várias vezes, ou tenham que se deslocar de um serviço ao outro sem que obtenham informações e encaminhamentos necessários e compatíveis com suas necessidades;

f) Evitar o emprego de linguagem discriminatória e questionamentos preconceituosos e que julgam a vítima sobre hábitos, atitudes ou comportamentos, ou que responsabilize a vítima pela violência ou discriminação sofrida.

### **5.5. Prevenção de situações de violência e discriminação**

A Universidade deve adotar, permanentemente e com apoio de pessoal especializado:

a) Ações de formação da comunidade universitária sobre igualdade de gênero, como congressos, seminários, palestras, aulas, projetos de pesquisa, ensino e extensão;

b) Ações de difusão, informação e códigos de boas práticas para o enfrentamento à violência contra a mulher;

c) Propor medidas que previnam ou reparem a situação de violência vivida pelas mulheres na universidade, a depender da situação concreta, como o afastamento temporário de discentes ou docentes, trancamento de matérias, realização de trabalhos domiciliares, dentre outras que visem proteger a mulher em situação de violência e, assim, evitar a revitimização;

d) Encaminhar as mulheres em situação de violência aos serviços de psicologia, saúde e assistência social existentes na universidade;

d) Adotar as medidas do item seguinte.

### **5.6 Proteção das pessoas que sofrem violência e das que a denunciam**

Todas as pessoas envolvidas na notificação e abordagem aos casos de violência e discriminação baseados em gênero e raça/etnia devem receber proteção adequada,

inclusive com a possibilidade de utilização de medidas cautelares, mesmo que não haja procedimento de apuração ou disciplinar sancionador.

As pessoas que denunciam a violência de gênero no âmbito universitário, assim como as pessoas que sofreram tais violências merecem proteção na confidencialidade.

No entanto, especialmente as pessoas que sofrem essas violências, para que se evite a revitimização, merecem proteção especial.

A Lei Maria da Penha, lei nacional que enfrenta a violência contra a mulher e estabelece parâmetros para que a violência de gênero no âmbito familiar seja enfrentada, prevê medidas protetivas para a mulher em situação de violência, determinadas para o poder judiciário.

A administração pública, para que assegure os fins aos quais ela foi criada, detém o poder geral de cautela para sua atuação. Assim, para a pessoa que sofre violência de gênero, alguns procedimentos previstos nos estatutos e regimentos internos das unidades às quais elas pertencem podem ser adotados.

Dentre esses procedimentos estão a previsão de realização de atividades domiciliares substitutivas à frequência e avaliação a determinadas disciplinas, facilitação da mudança de turma, dentre outras medidas que protejam a mulher em situação de violência.

Tais medidas são aplicáveis à pessoa afetada e visam assegurar seu direito a viver uma vida livre de violência.

### **5.7 Garantia de informação, assistência e reparação**

É dever de todas as pessoas implicadas nos procedimentos de atendimento e abordagem aos casos tomar providências capazes de evitar represálias sobre as pessoas que realizam os relatos, as que compareçam como testemunhas ou que participem da investigação sobre casos notificados.

A Universidade também assegurará que as pessoas que notificam a violência baseada em gênero ou raça/etnia não sejam objeto de intimidação, ameaça, violência (sobre sua pessoa, sua família ou seus bens), tratamento injusto ou desfavorável, perseguição, discriminação ou represália de nenhum tipo.

Qualquer perseguição, discriminação ou represália nesse sentido gera efeitos disciplinares de acordo com normativa aplicável, além de poder gerar responsabilidade criminal ou cível que seja cabível.

A participação das mulheres em situação de violência ou pessoas que

encaminham os relatos deve ser efetiva, oferecendo-lhes as garantias que lhes permitam a realização de seus direitos à verdade, à responsabilização do(a) agressor (a) e à reparação integral, quando isso for possível.

As mulheres em situação de violência devem dispor de todas as informações que lhes permitam compreender o sentido das medidas adotadas pelas pessoas responsáveis pelas ações administrativas de atendimento e investigação em todas as suas fases: a importância de sua contribuição nos procedimentos administrativos, o que é possível esperar das comissões sindicantes e das comissões sobre violência de gênero da Universidade, quais seus direitos e quais os direitos das pessoas agressoras, a possibilidade de solicitar medidas cautelares para sua proteção/segurança.

Todas as informações prestadas são parte da reparação, uma vez que propiciam condições para que as mulheres em situação de violência possam assimilar o reconhecimento da violência ou discriminação sofridas, de sua condição de vítima de uma violação de direitos.

A reparação justa e eficaz deve contribuir, dentre outros, para:

- a) O restabelecimento da vida acadêmica e pessoal sem prejuízos em razão da violência ou discriminação sofridas;
- b) A construção de uma mensagem, por parte da Universidade, de garantia de não repetição de ocorrências similares;
- c) A garantia de atendimento à saúde física e mental, incluindo o acompanhamento psicológico às mulheres em situação de violência que possam contribuir com a melhora de sua autoconfiança para superar a violência ou discriminação sofridas.

## **6. Competências das comissões sobre violência de gênero**

A CAV-Mulheres foi criada por meio da Portaria do Conselho Gestor do *Campus* de Ribeirão Preto nº 8, de 11 de julho de 2016 para desenvolver políticas e ações voltadas para a prevenção, reparação, investigação e sanção de casos de violência contra as mulheres no campus da USP de Ribeirão Preto.

As Comissões com o mesmo fim que foram criadas por Unidades do Campus de Ribeirão Preto também podem propor políticas e ações específicas na temática. O importante é que a CAV e as comissões de Unidade estejam em constante diálogo na elaboração de ações conjuntas para tratar a problemática da violência contra as mulheres. Também é necessário que todas as comissões realizem, periodicamente,

prestação de contas aos órgãos que as criaram, que no caso da CAV-Mulheres é o Conselho Gestor do Campus de Ribeirão Preto e nas comissões das unidades, as diretorias e à comunidade do campus, informando as atividades desenvolvidas.

É necessário enfatizar que a CAV-Mulheres não é uma comissão sindicante, mas um órgão colegiado que recebe relatos e os encaminha. Mas, dentre suas funções, a CAV-Mulheres pode acompanhar o andamento das comissões sindicantes criadas para apuração de casos de violência baseada em gênero e, também, indicar às Unidades ou Prefeitura do Campus pessoas que possam compô-las.

A CAV-Mulheres é composta por nove titulares, sendo três docentes, três servidoras técnico-administrativo e três discentes da graduação ou pós-graduação. Também é composta por três representantes suplentes de cada categoria (docente, funcionária e discente). Todas têm mandato de dois anos, prorrogáveis.