



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI**

**RESOLUÇÃO Nº 07/2024 CONSU, DE 01 DE ABRIL DE 2024**

Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM)

O CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI, no uso de suas atribuições estatutárias e regimentais, considerando o disposto na Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, e tendo em vista o que foi deliberado em sua 361ª reunião, sendo a 189ª sessão em caráter extraordinário, realizada no dia 8 de março de 2024, resolve:

Art. 1º Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM).

§ 1º O Programa aplica-se a docentes, técnico-administrativos, discentes, trabalhadores terceirizados, bolsistas, estagiários e comunidade em geral que tenham vínculo com a UFVJM, na condição de agressor, vítima, testemunha ou de auxiliar em investigação ou em processo referente a assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e à violência sexual, independentemente do local praticado, incluindo ambientes externos às dependências da instituição e meios virtuais. Considera-se vínculo com a UFVJM, no âmbito desta resolução, a interação da comunidade em geral com os serviços diretamente prestados pela instituição, seja no ambiente interno, seja no externo.

§ 2º O programa aplica-se a todas as instituições privadas em que haja a prestação de serviços públicos por meio de concessão, permissão, autorização, contrato ou qualquer outra forma de delegação à UFVJM.

Art. 2º Para a caracterização da violência prevista nesta resolução, deverão ser observadas as definições estabelecidas nos Decretos-Leis nºs 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal) e 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal); nas Leis nºs 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), 10.741, de 1º de outubro de 2003 (Estatuto da Pessoa Idosa), 13.146, de 6 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), 12.764, de 27 de dezembro de 2012 (Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista) e 13.431, de 4 de abril de 2017 (Sistema de garantia de direitos da criança e do adolescente vítima ou testemunha de violência); no Direito das pessoas LGBTQQIAP+ (Cadernos de Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal: concretizando direitos humanos) e na Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) nº 26 que reconhece como crimes a homofobia e a transfobia.

Art. 3º As vítimas poderão ser encaminhadas, a pedido, com prioridade no atendimento, à DASQ/Divisão de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida, para acolhimento, orientação e um primeiro apoio médico e/ou psicológico.

Parágrafo único. A UFVJM deverá criar setor/equipe específica para atendimento às vítimas dos crimes citados nesta resolução.

Art. 4º - Compete à Comissão Permanente de Combate à Violência, Crimes contra a Dignidade e Assédio Sexual (ComVidas) a gestão, o monitoramento e a fiscalização do Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual.

§ 1º A Comissão Permanente de Combate à Violência, Crimes contra a Dignidade e Assédio Sexual (ComVidas) apresenta a seguinte composição:

- I - Titular da unidade Corregedoria;
- II - Titular da unidade Diretoria de Governança Institucional;
- III - Representante da Coordenadoria de Comunicação;

IV - Titular da unidade Procuradoria-Geral Federal;

V - Titular da unidade Ouvidoria; e

VI - Membro da comunidade.

§ 2º A presidência será exercida pelo titular da unidade Ouvidoria e, em seus afastamentos legais, pelo titular da unidade Diretoria de Governança Institucional.

§ 3º Por deliberação de seus membros, outros atores poderão compor a comissão por meio de portaria publicada pela reitoria.

§ 4º A comissão poderá convocar representantes das unidades acadêmicas e administrativas para compor Grupos de Trabalho para tratar de demandas específicas.

§ 5º Os membros da comissão e dos Grupos de Trabalho mencionados nos parágrafos 3º e 4º serão preferencialmente mulheres ou representantes de grupos minoritários.

Art. 5º São objetivos do Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual:

I - prevenir e enfrentar a prática do assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, e de todas as formas de violência sexual;

II - capacitar os agentes públicos para o desenvolvimento e a implementação de ações destinadas à discussão, prevenção, orientação e solução do problema;

III - implementar e disseminar campanhas educativas sobre as condutas e os comportamentos que caracterizem o assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e qualquer forma de violência sexual, com vistas à informação e conscientização dos agentes públicos e da sociedade, de modo a possibilitar a identificação da ocorrência de condutas ilícitas e a rápida adoção de medidas para sua repressão.

Art. 6º As Unidades Organizacionais (UORGs) administrativas e acadêmicas da UFVJM multiplicarão as ações e estratégias de gestão do programa destinadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e de todas as formas de violência sexual, a partir das seguintes diretrizes:

I - esclarecimento sobre os elementos que caracterizam o assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e as formas de violência sexual;

II - fornecimento de materiais educativos e informativos com exemplos de condutas que possam ser caracterizadas como assédio sexual, crime contra a dignidade sexual ou qualquer forma de violência sexual, de modo a orientar a atuação de agentes públicos e da sociedade em geral;

III - implementação de boas práticas para prevenção ao assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou a qualquer forma de violência sexual;

IV - divulgação da legislação pertinente e de políticas públicas por meio de guia e protocolo institucional de proteção, acolhimento, assistência e garantia de direitos às vítimas, anexos a esta resolução;

V - ampla divulgação da Ouvidoria como canal acessível para a denúncia da prática de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual, aos órgãos, às entidades, aos servidores e demais atores envolvidos;

VI - ampla divulgação dos procedimentos para o encaminhamento de reclamações e denúncias de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual, assegurados o sigilo e o devido processo legal;

VII - incentivo à realização e viabilização de programas de capacitação, na modalidade presencial ou a distância, que abranjam os seguintes conteúdos mínimos:

a) causas estruturantes do assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, e da violência sexual;

b) consequências para a saúde das vítimas;

c) meios de identificação, modalidades e desdobramentos jurídicos;

d) direitos das vítimas, incluindo o acesso à justiça e à reparação;

e) mecanismos e canais de denúncia;

f) instrumentos jurídicos de prevenção e de enfrentamento ao assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e a todas as formas de violência sexual disponíveis no ordenamento jurídico brasileiro.

Art. 7º Qualquer pessoa elencada no §1º do art.1º desta resolução, que tiver conhecimento da prática de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual, tem o dever legal de

denunciá-la à Ouvidoria e colaborar com os procedimentos administrativos internos e externos, em consonância com o disposto no inciso VI do Art. 6º.

Parágrafo único. Para fins do disposto nesta resolução, serão apuradas eventuais retaliações contra:

I - vítimas de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual;

II - testemunhas;

III - auxiliares em investigações ou em processos que apurem a prática de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual.

Art. 8º No âmbito de atuação da UFVJM, serão utilizados os materiais informativos disponibilizados pelo Poder Executivo Federal e/ou Comissão Permanente de Combate à Violência, Crimes contra a Dignidade e Assédio Sexual (ComVidas) na capacitação e na divulgação dos objetivos do Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual.

Parágrafo único. As Unidades Organizacionais (UORGs) da UFVJM deverão garantir que a capacitação cumpra os padrões mínimos estabelecidos nos materiais informativos referidos no caput deste artigo.

Art. 9º A UFVJM deverá manter, pelo período de 5 (cinco) anos, no arquivo corrente da Comissão Permanente de Combate à Violência, Crimes contra a Dignidade e Assédio Sexual (ComVidas), os registros de frequência, físicos ou eletrônicos, dos programas de capacitação ministrados na forma prevista no inciso VII do art. 6º desta resolução.

Parágrafo único. Após transcorridos cinco anos, esses registros serão encaminhados ao arquivo intermediário, ou seja, o arquivo central da universidade.

Art. 10. No seu âmbito de atuação, a UFVJM monitorará o desenvolvimento do Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual, a fim de subsidiar o planejamento de ações futuras e a análise e consecução de seus objetivos e diretrizes.

§ 1º A Comissão Permanente de Combate à Violência, Crimes contra a Dignidade e Assédio Sexual (ComVidas) publicará no mínimo anualmente, no Portal da UFVJM, o boletim informativo de monitoramento dos casos registrados na Ouvidoria.

§ 2º A UFVJM destinará anualmente orçamento específico para a Unidade Orçamentária (UO) da Ouvidoria para garantir a produção de campanhas e materiais informativos bem como as capacitações necessárias ao desenvolvimento do Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual.

§ 3º A execução do orçamento específico destinado à UO da Ouvidoria e a definição das campanhas e materiais informativos bem como as capacitações necessárias ao desenvolvimento do Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual constantes no §2º serão de competência da Comissão Permanente de Combate à Violência, Crimes contra a Dignidade e Assédio Sexual (ComVidas).

§ 4º As ações de desenvolvimento do Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual definidas pela Comissão Permanente de Combate à Violência, Crimes contra a Dignidade e Assédio Sexual (ComVidas) serão inseridas anualmente como necessidades transversais no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) da UFVJM.

Art. 11. Todas as ações realizadas no âmbito do Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual deverão observar as diretrizes constantes do art. 14 e demais disposições da Lei nº 13.431, de 4 de abril de 2017 (Sistema de garantia de direitos da criança e do adolescente vítima ou testemunha de violência).

Art. 12. A aplicação desta resolução nas instituições privadas a que se refere o §2º do Art.1º desta resolução ocorrerá após a regulamentação da matéria pelo Conselho Universitário (Consu), responsável pela concessão, permissão, autorização, contrato ou qualquer outra forma de delegação à UFVJM.

Art. 13. Esta resolução entrará em vigor na data de sua publicação.

HERON LAIBER BONADIMAN  
PRESIDENTE DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO/UFVJM



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.ufvjm.edu.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.ufvjm.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **1380307** e o código CRC **5C47605E**.

## ANEXOS I E II À RESOLUÇÃO Nº 07/2024 CONSU, DE 01 DE ABRIL DE 2024

### ANEXO I - GUIA DE ORIENTAÇÕES COMVIDAS

#### 1. Apresentação

Baseado nas orientações do Guia Lilás, da Controladoria-Geral da União (CGU), este guia sobre assédio sexual foi elaborado através do Grupo Comvidas, e tem como objetivo alertar, orientar e conscientizar estudantes, servidores e demais pessoas que frequentam a universidade, para que possam identificar as práticas de assédio, atuar no seu combate e saber o que fazer diante da situação.

Apesar de não ser possível precisar quando surge o termo assédio sexual, pode-se correlacionar o aumento das discussões sobre o tema com a emergência de movimentos emancipatórios de direitos, sobretudo da população negra e das mulheres. Não contraditoriamente, observa-se que as primeiras leis que visam coibir as atitudes dessa natureza surgem, entre os anos 60 e 70, como a Lei dos Direitos Civis (*Civil Rights Act*) de 1964, nos Estados Unidos.

Observa-se, portanto, que o assédio, a violência e outros crimes contra a dignidade sexual, majoritariamente estão permeados por relações de poder patriarcais, estabelecidas em nossa cultura, alicerçadas no passado colonial, desenhadas e organizadas sob o ponto de vista daqueles que impuseram seu domínio: homens brancos e europeus.

Essas relações hierarquizam e categorizam pessoas como, por exemplo, homem-mulher, chefia-equipe e docente-estudante. É importante frisar, para que não haja dúvidas, que, em geral, os polos homem, chefia e docente figuram no exercício do poder que subalterniza as mulheres, a equipe e os estudantes, que se apresentam como assujeitadas ao poder do outro. Também produzem a padronização de condutas no sentido de direcionar comportamentos ligados aos modos de vestir, falar, praticar e exercer a sexualidade, que são considerados “normais” ou “consensualmente adequados”. Essa padronização limita outras formas de ser e existir ao permitir e naturalizar a mesma subalternização àqueles que não a seguem. Por exemplo, a comunidade LGBTQIAPN+, pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transexuais/transgêneros/travestis, queer, intersexuais, assexuais, não-binárias, entre outros.

Ao passo em que o projeto civilizatório brasileiro nos diz que foram superadas as condições de colônia, império, país escravagista etc., a constatação de que as relações estabelecidas no passado, de certa maneira, permaneceram e ainda são reproduzidas, colocam em evidência contradições em nossa Constituição na qualidade de Estado Democrático de Direito. São situações como essa que impõem o desenvolvimento de instrumentos como normas, este próprio guia ou a lei. As leis, portanto, visam garantir condições de construir regras sociais capazes de promover novo senso comum que traduza a igualdade, por via da equidade entre os sujeitos sociais em sua diferença e diversidade.

Imagens recentes que materializam essas relações de subalternização têm repercutido na imprensa, como o caso de um programa de televisão, de ampla visibilidade, que expulsou dois participantes após atitudes abusivas contra outra integrante[1]; o da Caixa Econômica Federal, que firmou acordo com o Ministério-Público, no valor de dez milhões de reais, por tolerar práticas de assédio de seu ex-presidente[2]; e o da publicação do livro *Sexual Misconduct in Academia - Informing an Ethics of Care in the University*, em que práticas abusivas são denunciadas com sérias implicações a um renomado professor da Universidade de Coimbra[3].

Na UFVJM, o tema já vem sendo abordado pelo menos desde 2016 por meio de ações como os projetos de extensão “Rede de Proteção à Mulher - rompendo a violência, o silêncio e a invisibilidade”, “Observatório dos Direitos da Mulher dos Vales Jequitinhonha e Mucuri”, “Núcleo Socioeducacional Contra a Violência à Mulher” e o desenvolvimento do “Sistema Penha”, projetado para auxiliar agentes de segurança pública no monitoramento de medidas protetivas (Lima & Orlandi, 2018). E, mais recentemente: “MULIER nas escolas: saúde, proteção e empoderamento feminino”.

Entretanto, é importante destacar que as ações da UFVJM, aqui enumeradas, têm um caráter de resistência, porque são protagonizadas por pessoas que atuam no escopo e no limite das possibilidades que lhe são atribuídas. Por meio dessas ações, docentes, estudantes, técnicos administrativos, trabalhadores terceirizados buscam romper com o silêncio e tornar mais dignas as relações que travam na família, no trabalho, na cidade etc., utilizando de estratégias que articulam ensino, pesquisa e extensão.

Assim como os movimentos por direitos implicaram em modificações nas estruturas sociais que passaram a

considerar suas reivindicações, as ações realizadas por membros da UFVJM e de outras instituições de ensino parecem ter surtido efeito em âmbito institucional, pois, em 23 de junho de 2022, foi publicada a Portaria Normativa nº 20/PGF/AGU, que institui o Programa de Auxílio à Prevenção e de Combate ao Assédio Sexual no âmbito das autarquias e fundações públicas federais, e, no dia 3 de abril de 2023, é publicada a Lei nº14.540 que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal.

Este guia, portanto, representa um esforço institucional estruturado para combater a violência sexual e os crimes contra a dignidade sexual bem como aproximar a administração e suas unidades administrativas das pessoas e grupos que há muito vem atuando na UFVJM nesse combate.

## 2 O assédio e suas faces

Uma vez que tratamos de relações de poder, é importante ser dito que o assédio sexual e outras atitudes correlatas são apenas uma das formas pelas quais essas relações se materializam e trazem consequentes danos para as instituições e os indivíduos.

A discriminação e o assédio moral, por vezes, se interrelacionam com a prática abusiva de cunho sexual tornando difícil estabelecer o enquadramento da ação em uma ou outra categoria simplesmente. Assim, assédio moral e discriminação raramente terão fundamentação diversa, tendo em vista que nossa cultura é atravessada por relações de poder.

Portanto, a UFVJM e sua comunidade devem estar atentas para a discriminação em forma de atitudes, ações ou práticas que promovam ou carreguem em si “distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento”<sup>[4]</sup>.

Esses abusos, quando violam a dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa, configuram-se como assédio moral. São manifestados por meio de gestos, palavras (orais ou escritas), comportamentos ou atitudes que exponham pessoas, individualmente ou em grupo, a situações humilhantes e constrangedoras, degradando o clima de trabalho ou ensino e, muitas vezes, impactando a estabilidade emocional e física da vítima<sup>[5]</sup>.

De maneira indireta, é possível perceber a ocorrência de práticas assediosas tanto nos indivíduos quanto na instituição por meio de seus impactos:

<b>Na pessoa assediada</b>	<b>Na instituição</b>
----------------------------	-----------------------

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Privação da autonomia;</li> <li>• Desestabilização emocional e sentimento de vergonha;</li> <li>• Danos à integridade física e psicológica com a introjeção da culpa mediante questionamento da própria conduta;</li> <li>• Auto Isolamento;</li> <li>• Significativa redução da autoestima;</li> <li>• Diminuição da produtividade ou do desempenho acadêmico;</li> <li>• Desconforto, irritabilidade, desânimo, sentimento de impotência, ira, ansiedade e quadros depressivos;</li> <li>• Afastamentos e licenças por doenças, especialmente mentais;</li> <li>• Desligamentos e trancamentos;</li> <li>• Aumento de doenças ocupacionais, do absenteísmo e de acidentes;</li> <li>• Hiperatividade e hipervigilância, que podem causar insônia, pesadelos, enxaquecas, problemas digestivos e cutâneos; e</li> <li>• Comprometimento permanente da saúde físico-psíquica em função da pressão psicológica sofrida.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prejuízo da imagem institucional do serviço público perante a sociedade;</li> <li>• Degradação das condições do trabalho são degradadas com redução da produtividade e do nível de criatividade dos agentes públicos e dos estudantes;</li> <li>• Aumento de doenças profissionais, acidentes de trabalho e danos aos equipamentos;</li> <li>• Aumento do absenteísmo e da rotatividade;</li> <li>• Alteração constante de lotação ou posto de trabalho;</li> <li>• Aumento dos índices de retenção e evasão; e</li> <li>• Reprodução e difusão de ciclos de violência.</li> </ul>
--	---

(Adaptado do Guia Lilás)

### 3. O Enfrentamento às práticas de assédio

Uma vez que se compreendem o contexto e os danos, potenciais ou efetivos que práticas assediosas causam às pessoas e às instituições, evidencia-se a necessidade de agir no combate a essas práticas. No entanto, não são só as relações de poder que influirão como limitantes da ação. Para que se possa efetivamente combater os crimes contra a dignidade sexual, a discriminação e outras práticas assediosas, é necessária a participação de todos. A comunidade da UFVJM, como um todo, deve estar consciente, alerta e atuante nesse combate.

Isso porque a primeira limitação em âmbito institucional é o número reduzido de pessoas que atuam nesse combate e de maneira não exclusiva. A segunda limitação trata dos limites legais e normativos. Posto que a Resolução nº 04/2024, de 13 de março de 2024, é orientada pela Lei 14.540, o foco das ações que o programa visa combater está diretamente associado ao Título IV do Código Penal e à definição de violência sexual da lei Maria da Penha:

#### DAS TIPIFICAÇÕES PREVISTAS NO CÓDIGO PENAL

**Estupro (art.213):** constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou a praticar ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso:

**Estupro coletivo (art.226, IV, a):** estupro mediante participação de 2 (dois) ou mais agentes;

**Estupro corretivo (art.226, IV, b):** estupro para controlar o comportamento social ou sexual da vítima.

**Violação sexual mediante fraude (art.215):** ter conjunção carnal ou praticar outro ato libidinoso com alguém, mediante fraude ou outro meio que impeça ou dificulte a livre manifestação de vontade da vítima

**Importunação sexual (art.215-A):** praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo

de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro

**Assédio sexual (art.216):** constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

**Registro não autorizado da intimidade sexual (art.216-B):** produzir, fotografar, filmar ou registrar, por qualquer meio, conteúdo com cena de nudez ou ato sexual ou libidinoso de caráter íntimo e privado sem autorização dos participantes.

Na mesma pena incorre quem realiza montagem em fotografia, vídeo, áudio ou qualquer outro registro com o fim de incluir pessoa em cena de nudez ou ato sexual ou libidinoso de caráter íntimo.

**Importante:** Os crimes acima identificados são processados mediante ação penal pública incondicionada, ou seja, independe da manifestação da vítima.

**Mediação para servir a lascívia de outrem (art.227)** - Induzir alguém a satisfazer a lascívia de outrem:

**Ato obsceno (art.233)** - Praticar ato obsceno em lugar público, ou aberto ou exposto ao público.

## LEI MARIA DA PENHA - DAS FORMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER

Art. 7º São formas de violência doméstica e familiar contra a mulher, entre outras:

- a violência física, entendida como qualquer conduta que ofenda sua integridade ou saúde corporal;
- a violência psicológica, entendida como qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, violação de sua intimidade, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação;
- a violência sexual, entendida como qualquer conduta que a constranja a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força; que a induza a comercializar ou a utilizar, de qualquer modo, a sua sexualidade, que a impeça de usar qualquer método contraceptivo ou que a force ao matrimônio, à gravidez, ao aborto ou à prostituição, mediante coação, chantagem, suborno ou manipulação; ou que limite ou anule o exercício de seus direitos sexuais e reprodutivos;
- a violência patrimonial, entendida como qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades;
- a violência moral, entendida como qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria.

Nesse sentido, para lidar com as limitações de pessoal e o rol extensivo de definições, abordadas na esfera penal, neste momento, o entendimento institucional para o tratamento dos crimes e práticas assediosas discutidos até aqui, no âmbito desta instituição, partirá das seguintes definições:

**1) Assédio sexual:** é a conduta de conotação sexual praticada contra a vontade ou sem o consentimento da pessoa assediada. Ocorre de maneira sutil ou explícita; uma única vez ou de maneira repetida/sistematizada; sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos, chantagens ou ameaças, consideradas inoportunas, desagradáveis, ofensivas e ou impertinentes pela vítima. Esse tipo de conduta tem o potencial de gerar efeitos perturbadores ou constrangedores na pessoa assediada, afetar sua dignidade, ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Por se entender que esse tipo de prática pode ocorrer independentemente da posição hierárquica, no âmbito administrativo não será feita distinção entre assédio sexual, importunação sexual e outros crimes contra a dignidade sexual que possam ser contemplados pela definição acima.

### **Você sabia?**

O assédio sexual pode se manifestar por meio de mensagens escritas, gestos, “cantadas”, piadas, insinuações e outras condutas.

Veja abaixo alguns exemplos:

- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Contato físico não desejado;
- Solicitação de favores sexuais;
- Convites impertinentes;
- Pressão para participar de “encontros” e saídas;
- Exibicionismo;
- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Criação de um ambiente pornográfico;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Contato físico não desejado;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Solicitação de favores sexuais;
- Promessas de tratamento diferenciado;
- Convites impertinentes;
- Chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- Pressão para participar de “encontros” e saídas;
- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias como a de perder o emprego;
- Perturbação e ofensas;
- Comentários e observações insinuantes e comprometedores sobre aparência física ou personalidade da pessoa assediada;
- Contato físico não solicitado e além do formal, com intimidade não construída como toques, beijos, carícias, tapas e abraços; e
- Insistência em qualquer um dos comportamentos anteriores, especialmente se houver uma relação de hierarquia ou diferença de gênero.

(Fonte: Guia Lilás)

**2) Violência de gênero:** é a conduta que tem como consequência danos à integridade moral, física, emocional, psicológica, sexual, patrimonial ou ainda à saúde da vítima; com efeito ou intuito de violar a dignidade da pessoa; sendo possível identificar a ocorrência, prévia ou concomitante, de discriminação por orientação sexual, gênero ou identidade de gênero.

A definição de violência de gênero adotada neste guia orienta-se pelo art. 7º da Lei Maria da Penha que traz as formas de violência familiar e doméstica contra mulher. Vale registrar que as formas de violência no ambiente acadêmico podem não se enquadrar na citada lei, porém é importante conhecê-la, para melhor compreensão dos aspectos que geraram este guia. Ademais, as ocorrências que não se encaixam na Lei Maria da Penha poderão ser enquadradas no Código Penal ou em outro normativo específico.

Cabe também frisar que, mesmo que a situação de violência ocorra em ambiente institucional, se forem identificados elementos que comprovem a relação afetiva entre o agressor e a vítima, a apuração correrá em esfera penal.

Essas definições, portanto, partem da compreensão de que o combate deve estar focado nas causas estruturantes dos crimes contra a dignidade sexual e a violência sexual conforme discutido nas seções anteriores. Este guia dá especial atenção para a denúncia. A palavra da vítima é muito importante.

Não coincidentemente, o combate à invisibilidade e ao silêncio tem sido recorrente nas ações que visam o avanço social que aqui propomos. Será a partir da fala e do compartilhamento das experiências que conseguiremos nos compreender e nos entender como somos. A denúncia será nosso primeiro passo capaz de fundamentar a produção de informação e construção de práticas regulatórias, preventivas e de controle.

Vale lembrar que uma parte das definições constantes neste guia refere-se a crimes previstos na esfera penal, no entanto, isso não exclui serem também apurados no âmbito da administração pública. Portanto, as vítimas não só podem, como devem, além de acionar a UFVJM, mobilizar as autoridades competentes, para que os agressores tenham as devidas sanções em ambas as esferas.

### 3.1 Como esses crimes serão considerados na esfera administrativa?

Em razão da gravidade da conduta e tendo a Constituição Federal como norma norteadora de todas as demais, ante o princípio da hierarquia das normas, o ordenamento jurídico brasileiro presta ampla proteção à vítima, tutelando seu direito nas esferas penal, trabalhista, cível e administrativa, todas autônomas entre si, de maneira que o agente que pratica atos de assédio sexual poderá sofrer sanções de diversas naturezas.

A atuação da UFVJM ocorrerá por meio de procedimento apuratório, a ser definido de acordo com as especificidades do caso, tendo como base legal e de maneira ampla a Constituição Federal, em especial o fundamento da dignidade da pessoa humana.

Em se tratando de irregularidades praticadas por servidor da instituição, havendo indícios suficientes de materialidade e autoria, será instaurado Processo Administrativo Disciplinar, que poderá resultar na aplicação das seguintes penalidades: advertência, suspensão, demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, destituição de cargo comissionado ou de função comissionada.

Quanto ao assédio sexual, é importante esclarecer que, uma vez tipificada sua ocorrência na situação em que o agressor usa de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, [essa condição também inclui a relação professor-aluno](#). Ademais, a responsabilização no âmbito administrativo pode ser identificada na conduta de "valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública" ou "incontinência pública e conduta escandalosa" (Art. 117, IX, e art. 132, V, da Lei nº 8.112/1990), infrações graves que resultam na aplicação da penalidade de demissão.

Importunações e atos impróprios que não configurem assédio sexual podem caracterizar violação aos deveres de "tratar com urbanidade as pessoas" e de "manter conduta compatível com a moralidade administrativa" (art. 116, IX e XI, da Lei nº 8.112/90),

infrações de natureza leve, que, dependendo das circunstâncias do caso, podem gerar penas de advertência ou até mesmo de suspensão. Entretanto, a depender dos elementos levantados durante a apuração, a conduta escandalosa também pode ser identificada mesmo que ocorra [às ocultas, reservadamente, mas que em momento posterior chega ao conhecimento da Administração](#).

A violação a dever de "tratar com urbanidade as pessoas" também pode ser identificada, de forma isolada ou em correlação com outros atos, na ocorrência de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional (Lei nº 7.716/1989) e também é aplicável à discriminação em razão de orientação sexual e/ou identidade de gênero, conforme [jurisprudência do STF](#).

Na hipótese de infração perpetrada por membro do corpo discente, a apuração observará as disposições do Regime Disciplinar Discente vigente na instituição.

Para os trabalhadores terceirizados, serão considerados o Termo de Referência e o contrato que regulamentam a relação entre UFVJM e a empresa.

### 4 Como lidar com as condutas assediosas

As condutas assediosas que se pretende combater costumam ocorrer quando não há testemunhas em volta, o que dificulta a obtenção de provas. De acordo com o Guia Lilás, por medo, constrangimento ou vergonha, a vítima costuma silenciar, contribuindo para a repetição da conduta de assédio.

• Não se cale! Busque sempre se expressar quando algum comportamento lhe causar constrangimento ou descontentamento;

- Evite ficar a sós com a pessoa assediadora. Procure sempre estar na presença de outras pessoas;
- Anote tudo sobre as situações de assédio, relatando detalhes, tais como dia, local, nome da(s) pessoa(s) envolvida(s) e de testemunhas, motivos alegados e conteúdo das conversas;
- Converse com pessoas que tenham presenciado a situação de assédio e possam ser possíveis testemunhas;
- Reúna todas as provas possíveis: gravações, fotos, e-mails, bilhetes, presentes e testemunhas;
- Fale com alguém de sua confiança, não se isole. Busque uma rede de apoio que lhe ajude a lidar com o ocorrido;
- Denuncie na Ouvidoria e faça um Boletim de Ocorrência na Delegacia de Atendimento Especial à Mulher ou em qualquer delegacia comum;
- Ligue 180 para fazer a denúncia do caso;
- Registre a denúncia na Ouvidoria, na Delegacia Regional do Trabalho e no Ministério Público do Trabalho, se for um colaborador terceirizado.

Sua fala é muito importante! O relato em si pode conter elementos que ajudem a comprovar a denúncia e ser suficiente para seu registro.

#### 4.1 Onde denunciar

A denúncia é feita à Ouvidoria e pode ser realizada pelo telefone (38) 3532-6816, por [e-mail](#), presencialmente (na sala da Ouvidoria ou em outro local de escolha do denunciante) ou ainda, diretamente pelo sistema [FalaBR](#). A Ouvidoria, além de ser o órgão oficial de denúncias da UFVJM, está preparada para acolher e orientar as pessoas que estão constrangidas pelas relações de trabalho ou estudo e é capaz de oferecer acompanhamento para as pessoas em situação de violência.

Nesse atendimento é garantido ao denunciante/vítima: acolhimento, segurança, compreensão, garantia de privacidade, sigilo sobre as informações prestadas e a disponibilização do tempo necessário para a escuta ativa.

Durante a escuta, caberá o reconhecimento dos fatores estruturais, circunstanciais e das situações de vulnerabilidades reveladas pelos marcadores sociais de gênero, classe, raça, sexualidade, idade, impedimento ou deficiência, religião, etnia, entre outros.

Considerando que há situações de assédio não reconhecidas por parte de quem as sofre, após a escuta são transmitidas orientações sobre como o registro da denúncia ocorre e seus possíveis desdobramentos, respeitando sempre a vontade e os limites externados pelo denunciante.

Por meio de um processo de escuta ativa, podem ser sugeridos:

- atendimento psicológico, que pode ser solicitado pela Ouvidoria junto à DASQVT/UFVJM;
- atendimento e acompanhamento aos serviços hospitalares previstos em lei;
- acompanhamento à delegacia e registro de Boletim de Ocorrência.

Para a habilitação da denúncia, a Ouvidoria pode solicitar a complementação das informações. Qualquer elemento que comprove materialidade, relevância ou autoria pode ser fornecido.

Após registrada a denúncia na Plataforma [Fala.BR](#), a unidade de Ouvidoria realizará a análise preliminar, na qual verificará se há indícios de autoria, materialidade e relevância que permitam o encaminhamento da denúncia para a unidade de apuração.

Antes do encaminhamento para unidade de apuração, é realizada a pseudonimização da denúncia e de seus anexos, retirando informações que identificam diretamente o denunciante. Caso seja imprescindível a identificação do denunciante para a deflagração do procedimento apuratório, a Ouvidoria poderá entrar em contato com o mesmo.

A denúncia será respondida em até trinta dias, prorrogáveis por mais trinta, informando se foi encaminhada para a unidade de apuração ou se foi arquivada.

#### 4.2 Apuração da denúncia

Uma vez admitida a denúncia, a Corregedoria-Seccional da UFVJM iniciará o procedimento apuratório, podendo fazer diligências, convocar testemunhas, realizar oitivas e acareações, entre outros, conforme Manual de Processo Administrativo Disciplinar da Controladoria-Geral da União (CGU).

A Corregedoria poderá levar ao conhecimento de outras autoridades o conteúdo da denúncia, quando entender que há outras possibilidades de apuração, como ocorre, por exemplo na esfera do direito penal.

Após a conclusão do processo de apuração, a Corregedoria informará o resultado do procedimento à Ouvidoria, que, por sua vez, reabrirá a denúncia registrada na Plataforma Fala.BR para prestar a informação do resultado ao denunciante, quando couber.

#### 4.3 Garantias e casos de retaliação

Primeiramente, é necessário reforçar que a confidencialidade e o sigilo são garantidos, visto que os protocolos de atendimento da Ouvidoria são desenhados para garantir a proteção da identidade de quem denuncia.

O prejuízo sofrido pelo denunciante em sua vida profissional ou privada pode ser considerado como uma característica de retaliação, uma vez que teve objetivo exclusivo de coibir a denúncia ou punir o ato de denunciar. São exemplos de ações de retaliação:

- alteração injustificada de funções ou atribuições;
- imposição de sanções, de prejuízos remuneratórios ou materiais de qualquer espécie;
- retirada de benefícios, diretos ou indiretos.

Em tais circunstâncias, o denunciante conta com o apoio institucional necessário para fazer cessar o ato de retaliação. Sempre que ações de retaliação ocorrerem em decorrência da denúncia, o denunciante deve buscar o apoio da Ouvidoria. Tais ações podem ser encaminhadas para a CGU, órgão que tem competência para receber e apurar denúncias de retaliação. Inclusive, nesses casos a CGU tem poder para determinar, como precaução, a suspensão dos efeitos de qualquer ato praticado em retaliação, mesmo antes do final do processo de apuração.

## CONTATOS DE ACOLHIMENTO

### **Comvidas - Comissão de Combate à Violência, Crimes contra a Dignidade e Assédio Sexual na UFVJM**

(38)3532-6816

E-mail: [comvidas@ufvjm.edu.br](mailto:comvidas@ufvjm.edu.br)

### **Rede de Mulheres do Alto Jequitinhonha**

WhatsApp (38)99816-8187

Instagram: @redemulheresaltojequitinhonha1

E-mail: [redemulheres.altojequitini@gmail.com](mailto:redemulheres.altojequitini@gmail.com)

### **NÓS - Núcleo de Orientação Socioeducacional contra a Violência à Mulher**

Instagram: @nosufvjm

E-mail: [nosufvjm@gmail.com](mailto:nosufvjm@gmail.com)

### **DEAM - Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher**

**Diamantina** (38)3531-6650

E-mail: [deam.diamantina@pc.mg.br](mailto:deam.diamantina@pc.mg.br)

**Janaúba** (38)3829-3002

E-mail: [deam.janauba@gmail.com](mailto:deam.janauba@gmail.com)

**Teófilo Otoni** (33)3529-3700

E-mail: [veronicazimmerer@yahoo.com.br](mailto:veronicazimmerer@yahoo.com.br)

**Unai** (38)3677-9019

E-mail: [deam.unai@policiacivil.mg.gov.br](mailto:deam.unai@policiacivil.mg.gov.br)

### **Defensorias Públicas**

Diamantina (38)3531-2600

Teófilo Otoni (33)3521-8143

Janaúba (38)3821-4870

Unai (38)3676-4040

### **Promotorias de Justiça**

Diamantina (38)3531-9664

Janaúba (38)3821-1109

Teófilo Otoni (33)3523-4680  
Unai (38)3677-4859

**OAB - Ordem dos Advogados do Brasil**

Subseção Diamantina (38)99103-1501  
Subseção Janaúba (38)3821-1196  
Subseção Teófilo Otoni (33)3086-3525  
Subseção Unai (38)3676-4430

**Andes - Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior (Regional Leste)**

(31)3224-8446  
E-mail: [andesleste@andes.org.br](mailto:andesleste@andes.org.br)

**Sindifes - Sindicato dos Trabalhadores nas Instituições Federais de Ensino**

(31)3441-0868  
E-mail: [secretaria@sindifes.org.br](mailto:secretaria@sindifes.org.br)

**DCE - Diretório Central dos Estudantes**

E-mail: [dce@ufvjm.edu.br](mailto:dce@ufvjm.edu.br)

**IMPORTANTE:** em caso de violência com riscos à saúde física da vítima, conforme a [Lei nº 12.845](#), o atendimento imediato é obrigatório em todos os hospitais integrantes da rede do SUS que oferece serviços como profilaxia da gravidez e profilaxia de Infecções Sexualmente Transmissíveis (IST).

**REDE HOSPITALAR EM DIAMANTINA**

Hospital Nossa Senhora da Saúde [\(38\)3532-1500](#)  
Santa Casa de Caridade de Diamantina (38)3532-1300

**REDE HOSPITALAR EM JANAÚBA**

Hospital Regional de Janaúba (38)[3821-1138](#)  
Hospital Fundajan (38)3821-1011  
Hospital do Rim de Janaúba (38)3821-1075

**REDE HOSPITALAR EM TEÓFILO OTONI**

Hospital Santa Rosália (33)[3529-1500](#)  
Hospital Bom Samaritano (33)[3521-4443](#)  
Hospital Filadelfia (33)3529-5500  
Hospital Municipal de Urgências - Raimundo Gobira (33)3529-2300

**REDE HOSPITALAR EM UNAÍ**

Hospital Santa Mônica (38)[3677-9700](#)  
Hospital Municipal Doutor Joaquim Brochado (38)[3677-5066](#)  
Hospital Santa Helena (38)[3676-4420](#)  
Hospital São Lucas (38)[3676-1917](#)

**REFERÊNCIAS**

BRASIL. Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023. Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2023-2026/2023/Lei/L14540.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Lei/L14540.htm). Acesso em: 15 jul. 2023.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm). Acesso em: 15 jul. 2023.

BRASIL. Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm). Acesso em: 15 jul. 2023.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. **Guia Lilás:** Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/16385>. Acesso em: 30 abr. 2023.

LIMA, Josélia Barroso Queiroz. O poder masculino na esfera da universidade pública. **Rev. Universidade e Sociedade**. Ano XXVI n.60. jul. 2017.

LIMA, Josélia Barroso Queiroz; ORLANDI, Kíria Silva; STOCCO, Aline Faé. Rede de Proteção à Mulher: rompendo com a violência, o silêncio e a invisibilidade. **Anais do Encontro Internacional e Nacional de Política Social**, v. 1, n. 1, 2020.

## **ANEXO II - PROTOCOLO DO PROGRAMA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO SEXUAL E DEMAIS CRIMES CONTRA A DIGNIDADE SEXUAL E À VIOLÊNCIA SEXUAL NA UFVJM**

Este protocolo tem o objetivo de apresentar orientações sobre como denunciar situações de assédio sexual, discriminação sexual ou violência sexual na Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri, de forma a proporcionar uma apuração célere. O Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual faz parte da ação institucional Quebre o Silêncio.

Existem diversos projetos e iniciativas dessa natureza na instituição, porém este é o documento que servirá como direcionamento amplo para a comunidade acadêmica.

### **O que é um protocolo?**

Protocolo é uma ferramenta que padroniza procedimentos de atuação para uma situação específica num âmbito determinado. Por se tratar de um modelo de protocolo contra o assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, este documento tem por objetivo servir como instrumento de suporte para a construção de espaços de trabalho seguros e livres de violência, assédio e discriminação.

### **Quais as premissas deste protocolo?**

- Ser adotado por provocação da vítima ou por quem apresente a denúncia;
- Prezar pela confidencialidade sobre o relato de assédio ou discriminação e seu respectivo tratamento;
- Ter aplicação imediata quando diante de uma situação de assédio, violência ou discriminação;
- Ser dinâmico e atual, podendo ser evoluído e melhorado no decorrer do tempo;
- Apoiar a assistência, a orientação e o acompanhamento dos envolvidos, incluído o acompanhamento de colega de trabalho;
- Permitir a juntada de documentos probatórios da situação de assédio, violência ou discriminação;
- Respeitar a expressão de sentimentos sem fazer juízos de valor;
- Transmitir mensagens com uma linguagem acessível, clara, simples e objetiva;
- Garantir autonomia à pessoa denunciante e comunicar com precisão os prazos e as ações aqui contempladas.

### **O que é assédio sexual, discriminação sexual e violência sexual?**

• Assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

• Discriminação sexual: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, orientação sexual, que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada.

• Violência sexual: toda ação na qual uma pessoa, em situação de poder, obriga outra à realização de práticas sexuais, sem consentimento, utilizando força física, influência psicológica ou uso de armas ou drogas que deixem a vítima em condições de vulnerabilidade psicológica. As práticas sexuais incluem condutas que constroem a presença de práticas sexuais. Inclui ainda ação que limite ou anule o exercício dos direitos sexuais e reprodutivos da pessoa.

### **O que fazer diante de uma situação de violência, assédio ou discriminação?**

O procedimento de apuração de situação de violência, assédio sexual e de discriminação é iniciado pela formalização da denúncia, que deverá ser realizada preferencialmente por meio da Plataforma Fala.BR – Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação, acessando a opção "denúncia".

A denúncia poderá ser também recebida presencialmente, em atendimento realizado pela equipe da Ouvidoria. Caso o denunciante se sinta mais confortável em receber o acolhimento em outro local, a Ouvidoria se encarregará de fazer o devido agendamento.

Antes da denúncia em si, no primeiro contato, é oferecido um acolhimento com respeito, discrição e proteção. A vítima é ouvida, através da escuta ativa, e recebe orientações e apoio. O acolhimento demonstra empatia e propicia a intimidade da vítima com o profissional da Ouvidoria. A escuta ativa permite que a vítima exponha sua situação sem julgamentos ou críticas. As orientações garantem que ela tenha acesso a todos os serviços disponibilizados para seu conforto e proteção bem como trazem maior segurança a todo o processo.

### **Quem pode denunciar?**

- quem sofre assédio ou discriminação;
- a chefia de quem sofre o assédio ou a discriminação;
- qualquer pessoa que observe a situação de assédio ou discriminação, ou seja, que presencie alguma atitude que cause constrangimento ou sofrimento a outra pessoa deve denunciar à unidade de Ouvidoria.

O dever de orientar a pessoa assediada ou discriminada sobre seus direitos e a possibilidade de registro nos termos do presente protocolo estende-se aos servidores que detenham, no exercício de suas atividades profissionais, informações sobre fatos passíveis de denúncia.

### **Quem pode ser denunciado?**

As denúncias abrangidas por este protocolo são aquelas em que a pessoa assediadora ou discriminadora é:

- agente público da UFVJM, abrangendo servidores cedidos e ocupantes de cargos e funções de confiança;
- trabalhador vinculado a empresa privada que presta serviços ou atua em serviço da UFVJM;
- estudante dos cursos de graduação ou pós-graduação da UFVJM;
- pessoa que se vincula temporariamente à UFVJM na consecução de ações ou projetos, seja como beneficiária seja como executora.

### **O que acontece após o registro da denúncia?**

É feita uma análise para verificar a existência dos elementos de autoria, materialidade e relevância.

### **Análise**

Os registros iniciais devem ser o mais autênticos possível, com as palavras utilizadas pela vítima e o máximo de detalhes, para evitar a revitimização. E, sempre que necessário, a unidade de Ouvidoria poderá solicitar uma complementação da denúncia, quando entender que há necessidade de alguma informação adicional.

Antes do encaminhamento para a unidade de apuração, é realizada a pseudonimização da denúncia e de seus anexos, retirando informações que possam identificar o denunciante. O órgão de apuração poderá requisitar informações sobre a identidade do denunciante, quando indispensável à análise dos fatos relatados na denúncia, nos termos do art. 7º do Decreto 10.153/2019. Essa é uma circunstância comum nos casos de assédio, visto que, muitas vezes, o denunciante é a própria vítima. Durante todo o processo, desde o recebimento da denúncia, os elementos de identificação do denunciante e o conteúdo da denúncia são de acesso restrito, sendo acessados apenas por pessoas que tenham necessidade de conhecer tais elementos.

Uma vez encaminhada à Corregedoria do órgão ou entidade, será iniciado o processo de apuração. Quando diante de uma situação que apresente indícios de responsabilidade penal, que não configurem ação penal privada ou

condicionada à representação da vítima, a unidade de Corregedoria levará a denúncia ao conhecimento do Ministério Público.

### **Quais os prazos esperados a partir do registro da denúncia?**

Após registrada a denúncia na Plataforma Fala.BR, a unidade de Ouvidoria tem até 30 dias, prorrogáveis por mais trinta, para oferecer uma resposta conclusiva que informará se a denúncia foi encaminhada para a unidade de apuração ou arquivada.

Após realizada a análise no âmbito da Ouvidoria, o processo segue para ser admitido pela autoridade competente.

### **Apuração**

#### **Corregedoria**

Uma vez admitido o processo, a unidade de apuração iniciará o procedimento apuratório, podendo fazer diligências, convocar testemunhas, realizar oitivas e acareações, entre outros, conforme o Manual de Processo Administrativo Disciplinar da CGU.

Quando a denúncia não dispuser de elementos de informações suficientes para confirmar a materialidade das irregularidades ou sua autoria, a Administração deverá instaurar procedimento investigativo preliminar, destinado à obtenção de informações indispensáveis ao juízo de admissibilidade da autoridade instauradora. Importante destacar que os procedimentos investigativos têm caráter meramente inquisitivo, de forma que não se exige a observância aos princípios do contraditório e da ampla defesa.

Nos casos em que a identificação do denunciante for imprescindível para deflagração do procedimento investigativo, ou em situações específicas em que o contexto da denúncia permite identificá-lo, a Corregedoria deverá solicitar à Ouvidoria que notifique o denunciante acerca da situação, e, se for o caso, pedir sua autorização para prosseguimento da apuração.

Durante o curso do procedimento investigativo, deverá a Administração, mediante interesse das partes envolvidas e/ou provocação da Corregedoria, adotar medidas cautelares, a fim de resguardar a integridade física e mental das vítimas e/ou denunciante.

O trâmite de apuração de natureza acusatória segue o devido processo legal, sendo observado o princípio da ampla defesa e do contraditório.

Uma vez concluído o processo de apuração no âmbito da UFVJM, o resultado será informado à unidade de Ouvidoria que reabrirá a denúncia registrada na Plataforma Fala.BR, para informar o resultado ao denunciante, quando couber.

### **Atenção**

#### **Estou sofrendo retaliação por haver denunciado, o que devo fazer?**

Retaliações são ações realizadas por agentes públicos para prejudicar quem denuncia como, por exemplo, alterações injustificadas em escalas de trabalho ou lotação, retirada de gratificações ou funções, entre outras. Considerando a jurisprudência que equivale à relação professor-aluno para o crime de assédio, ações como atribuição de notas irrazoáveis ao bom desempenho do aluno, retirada ou interrupção da concessão de bolsas, cerceamento da fala na condução das aulas, entre outras, também podem ser consideradas como retaliação. Quem pratica a retaliação está cometendo um ato ilícito, considerado falta disciplinar, passível de responsabilização administrativa.

Caso você esteja sofrendo retaliação, é necessário denunciar tal fato à Ouvidoria.

### **Perguntas Frequentes**

#### **Como fazer uma denúncia na UFVJM?**

O canal oficial de denúncias da UFVJM é a Ouvidoria. O relato pode ser feito presencialmente, por e-mail ou, preferencialmente, por meio do sistema Fala.BR. O setor se localiza no primeiro andar do prédio da Reitoria, no Campus JK, em Diamantina.

### **Como é o atendimento na Ouvidoria?**

A Ouvidoria acolhe o denunciante ouvindo-o de maneira paciente e tranquila, realizando perguntas, sempre que necessário, para o entendimento da situação. Caso seja de interesse do denunciante, a denúncia pode ser formalizada nesse momento, conforme orientações do protocolo ou posteriormente através da plataforma Fala.BR

A depender das especificidades do caso, percebendo-se a necessidade de um auxílio mais técnico à vítima, a Ouvidoria pode recomendar acompanhamento psicológico. Na UFVJM o [serviço](#) é realizado pela Diretoria de Atenção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho (DASQVT) e, se necessário, em situações específicas, a Ouvidoria acompanha as vítimas quando elas forem à delegacia realizar alguma denúncia.

### **O que faço se presenciar uma possível violência a um colega ou subordinado?**

**Formalize a denúncia.** Conte com detalhes o que foi presenciado e junte à denúncia outros registros, como gravações, prints etc.

Não existindo esses registros, o relato será considerado da mesma forma, por isso faça da maneira mais detalhada possível.

### **Um colega me contou que pode estar sofrendo algum tipo de violência. O que faço?**

**Ouçá.** Esteja aberto a escutar tudo o que a pessoa constrangida tem a dizer sobre o fato.

**Não julgue.** Omita-se de emitir qualquer juízo de valor acerca do que lhe foi dito e não diminua a dor do seu colega.

**Oriente.** O canal oficial de denúncias da UFVJM é a Ouvidoria, o relato pode ser feito presencialmente, por e-mail ou, preferencialmente, por meio do FALA.BR.

**Ajude.** Caso seja necessário, ofereça apoio para acompanhar o colega ou subordinado até a Ouvidoria ou outro serviço. Mas se ele não quiser, você poderá fazer a denúncia por ele!

### **No exercício de minhas funções obtive informações de uma possível violência. O que faço?**

**Oriente.** O canal oficial de denúncias da UFVJM é a Ouvidoria, e o relato pode ser feito presencialmente, por e-mail ou, preferencialmente, por meio do Fala.BR.

Quando outro setor, que não seja a Ouvidoria, receber uma denúncia, a chefia deverá encaminhá-la à Ouvidoria pelo Fala.BR e deverá resguardar o nome do denunciante, mantendo a discricção e limitando o acesso de outras pessoas desse setor ao conteúdo do relato.

Há uma diferença entre a formalização da denúncia na Ouvidoria e fora da instituição. O registro da ocorrência na delegacia objetiva a segurança imediata da vítima, e o seu registro não é uma imposição para o atendimento na Ouvidoria. O registro na Ouvidoria objetiva a apuração de irregularidades e aplicação de sanções a quem as cometeu, no âmbito administrativo.

Desenvolvido em adaptação do GUIA LILÁS da CGU  
[https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/1/Guia\\_preven%c3%a7%c3%a3o\\_assedio\\_discrimina%c3%a7%c3%a3o.pdf](https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/1/Guia_preven%c3%a7%c3%a3o_assedio_discrimina%c3%a7%c3%a3o.pdf)

Definição adicional de assédio sexual da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito do poder judiciário

<https://atos.cnj.jus.br/files/compilado114105202204226262945137e9b.pdf>

Definição de violência sexual e adaptações de outros mecanismos do Protocolo Municipal de Atenção às Mulheres em Situação de Violência de Viçosa-MG <https://nieg.ufv.br/wp-content/uploads/2015/03/Protocolo-Municipal-de-Atencao-as-Mulheres-em-Situacao-de-Violencia.pdf>

## **QUEBRE O SILÊNCIO!**

**Ouvidoria UFVJM**

**MGT 367, Km 583 - nº 5000 - Alto da Jacuba, Diamantina – MG, CEP 39100-000 Contato: (38) 3532 6816**

[ouvidoria@ufvjm.edu.br](mailto:ouvidoria@ufvjm.edu.br) **Fala.BR**

---

[1] <https://revistaquem.globo.com/entretenimento/tv-e-novelas/bbb/noticia/2023/03/bbb-23-quime-e-cara-de-sapato-sao-expulsos-apos-casos-de-assedio-contra-dania.ghtml>

[2] <https://g1.globo.com/economia/noticia/2023/04/27/caixa-tera-que-pagar-r-10-milhoes-por-praticas-de-assedio-sexual-e-moral-dentro-do-banco.ghtml>

[3] <https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2023/04/11/sociologo-portuques-boaventura-de-sousa-santos-e-acusado-de-assedio-sexual.htm>

[4] Definição de discriminação dada pela Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)

[5] Definição do Guia Lilás

---

**Referência:** Processo nº 23086.001445/2024-95

SEI nº 1380307