

HERON LAIBER BONADIMAN
PRESIDENTE DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO/UFVJM

Documento assinado eletronicamente por **Heron Laiber Bonadiman, Membro de Conselho**, em 02/04/2024, às 14:55, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site 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”[4].

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[5].

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

Na pessoa assediada	Na instituição
<ul style="list-style-type: none"> • Privação da autonomia; • Desestabilização emocional e sentimento de vergonha; • Danos à integridade física e psicológica com a introjeção da culpa mediante questionamento da própria conduta; • Auto Isolamento; • Significativa redução da autoestima; • Diminuição da produtividade ou do desempenho acadêmico; • Desconforto, irritabilidade, desânimo, sentimento de impotência, ira, ansiedade e quadros 	<ul style="list-style-type: none"> • Prejuízo da imagem institucional do serviço público perante a sociedade; • Degradação das condições do trabalho são degradadas com redução da produtividade e do nível de criatividade dos agentes públicos e dos estudantes; • Aumento de doenças profissionais, acidentes de trabalho e danos aos equipamentos; • Aumento do absenteísmo e da rotatividade; • Alteração constante de lotação ou posto de trabalho; • Aumento dos índices de retenção e evasão; e • Reprodução e difusão de ciclos de violência.

<p>depressivos;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Afastamentos e licenças por doenças, especialmente mentais; • Desligamentos e trancamentos; • Aumento de doenças ocupacionais, do absenteísmo e de acidentes; • Hiperatividade e hipervigilância, que podem causar insônia, pesadelos, enxaquecas, problemas digestivos e cutâneos; e • Comprometimento permanente da saúde físico-psíquica em função da pressão psicológica sofrida. 	
---	--

(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

Rede de Mulheres do Alto Jequitinhonha

WhatsApp (38)99816-8187

Instagram: @redemulheresaltojequitinhonha1

E-mail: redemulheres.altojequitini@gmail.com

NÓS - Núcleo de Orientação Socioeducacional contra a Violência à Mulher

Instagram: @nosufvjm

E-mail: nosufvjm@gmail.com

DEAM - Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher

Diamantina (38)3531-6650

E-mail: deam.diamantina@pc.mg.br

Janaúba (38)3829-3002

E-mail: deam.janauba@gmail.com

Teófilo Otoni (33)3529-3700

E-mail: veronicazimmerer@yahoo.com.br

Unai (38)3677-9019

E-mail: 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

Sindifes - Sindicato dos Trabalhadores nas Instituições Federais de Ensino

(31)3441-0868

E-mail: secretaria@sindifes.org.br

DCE - Diretório Central dos Estudantes

E-mail: 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 UNAI

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. 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. 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/11340.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.