

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.

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 constringem a presenciar 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 denunciantes.

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?

Ouçã. 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

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 **Fala.BR**

[1] <https://revistaquemglobo.com/entretenimento/tv-e-novelas/bbb/noticia/2023/03/bbb-23-guime-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-portugues-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