



Ministério da Educação
Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Ouvidoria UFVJM

OFÍCIO Nº 46/2023/OUVIDORIA

Diamantina, 21 de março de 2023.

Ao Senhor
Marcus Henrique Canuto
VICE-REITORIA
Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Rodovia MGT 367 - Km 583, nº 5000, Alto da Jacuba
CEP: 39100-000 – Diamantina/MG

Assunto: Solicita lavratura de portaria.

Senhor Vice-Reitor,

Tendo em vista o cumprimento da Medida Provisória nº 1.140, de 27 de outubro de 2022 que institui o Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual no âmbito dos sistemas de ensino federal, estadual e municipal e distrital, solicitamos a lavratura da portaria que institui a Comissão de Combate à Violência, Crimes contra a Dignidade e Assédio Sexual - COMVIDAS, com a seguinte composição:

- Corregedoria
- Diretoria de Governança Institucional
- Setor de Mídias Sociais da Diretoria de Comunicação
- Procuradoria Geral Federal
- Ouvidoria

A presente comissão será competente pela elaboração da resolução e do guia/protocolo responsáveis pela implementação do Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual, bem como pelo acompanhamento e gestão das ações relativas ao desenvolvimento do citado Programa no âmbito da UFVJM.

Solicitamos também que seja tornada sem efeito a Portaria nº 2091, de 2 de outubro de 2020, responsável pelo acompanhamento de casos de assédio sexual na UFVJM.

Sem mais para o momento,

Atenciosamente,

CAROLINA SANTOS ALMEIDA
OUVIDORIA



Documento assinado eletronicamente por **Carolina Santos Almeida, Ouvidor**, em 22/03/2023, às 09:53, 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 **1020729** e o código CRC **66DE9805**.

Referência: Caso responda este Ofício, indicar expressamente o Processo nº 23086.003909/2023-17

SEI nº 1020729

Rodovia MGT 367 - Km 583, nº 5000 - Bairro Alto da Jacuba, Diamantina/MG - CEP 39100-000

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 27/10/2022 | Edição: 205-A | Seção: 1 - Extra A | Página: 1

Órgão: Atos do Poder Executivo

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.140, DE 27 DE OUTUBRO DE 2022

Institui o Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual no âmbito dos sistemas de ensino federal, estadual, municipal e distrital.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

Art. 1º Esta Medida Provisória institui o Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual no âmbito dos sistemas de ensino federal, estadual, municipal e distrital.

Art. 2º Fica instituído o Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual.

Parágrafo único. O Programa de que trata o **caput** será implementado nos âmbitos público e privado dos sistemas de ensino federal, estadual, municipal e distrital.

Art. 3º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se:

I - assédio sexual - comportamento indesejado de caráter sexual, demonstrado de maneira verbal ou não verbal, com ou sem contato físico, com o objetivo de:

- a) perturbar ou constranger;
- b) atentar contra a dignidade; ou
- c) criar ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

II - ambiente educacional - qualquer ambiente, físico ou virtual, em que são desenvolvidas atividades relacionadas:

- a) à administração educacional; e
- b) ao ensino, à pesquisa e à extensão;

III - vítima - pessoa que sofre ou tenha sofrido assédio sexual; e

IV - agressor - pessoa que pratica assédio sexual.

Art. 4º São objetivos do Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual:

I - prevenir e combater a prática do assédio sexual nas instituições de ensino;

II - capacitar docentes e equipes pedagógicas para o desenvolvimento e a implementação de ações destinadas à discussão, à prevenção, à orientação e à solução do problema nas instituições de ensino;

III - implementar e disseminar campanhas educativas sobre a conduta de assédio sexual, com vistas à informação e à conscientização dos atores envolvidos no processo educacional e da sociedade, de modo a possibilitar a identificação da ocorrência de conduta considerada assédio sexual e a rápida adoção de medidas que solucionem o problema; e

IV - instruir e orientar pais, familiares e responsáveis, a partir da identificação da vítima e do agressor.

Art. 5º As instituições de ensino abrangidas por esta Medida Provisória elaborarão ações e estratégias destinadas à prevenção e ao combate ao assédio sexual no ambiente educacional, a partir das seguintes diretrizes:

I - esclarecimentos acerca dos elementos que caracterizam o assédio sexual, nos termos do disposto no inciso I do **caput** do art. 3º;

II - fornecimento de materiais educativos e informativos com exemplos de condutas que possam ser consideradas assédio sexual no ambiente educacional, de modo a orientar a atuação de docentes e equipes pedagógicas nas instituições de ensino;

III - implementação de boas práticas para prevenção do assédio sexual no ambiente educacional;

IV - divulgação da legislação pertinente e de políticas de assistência às vítimas de assédio sexual no ambiente educacional;

V - divulgação de canais acessíveis de denúncia de assédio sexual aos atores envolvidos no processo educacional;

VI - estabelecimento de procedimento para investigar reclamações e denúncias de assédio sexual, garantidos o sigilo e o devido processo legal;

VII - divulgação de informações acerca do caráter transgressor do assédio e da sua natureza disciplinar, passível de apuração e de aplicação de sanção nas esferas penal, civil e disciplinar; e

VIII - criação de programa de capacitação, na modalidade presencial ou a distância, que abranja os seguintes conteúdos acerca do tema assédio sexual:

a) meios de identificação;

b) modalidades;

c) desdobramentos jurídicos;

d) direito de reparação das vítimas;

e) mecanismos e canais de denúncia; e

f) instrumentos jurídicos de prevenção e combate ao assédio sexual disponíveis no ordenamento jurídico brasileiro.

§ 1º Os profissionais das instituições de ensino abrangidas por esta Medida Provisória que tiverem conhecimento da conduta de assédio sexual têm o dever legal de denunciá-la.

§ 2º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, serão apuradas eventuais retaliações contra:

I - vítimas de assédio sexual;

II - testemunhas; ou

III - auxiliares em investigações ou processos que apurem a conduta delituosa.

Art. 6º O Ministério da Educação disponibilizará aos sistemas de ensino federal, estadual, municipal e distrital materiais informativos a serem utilizados na capacitação e na divulgação dos objetivos do Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual.

Parágrafo único. As instituições de ensino abrangidas por esta Medida Provisória deverão garantir que a capacitação cumpra os padrões mínimos estabelecidos nos materiais informativos de que trata o **caput**.

Art. 7º As instituições de ensino abrangidas por esta Medida Provisória deverão manter, pelo período de cinco anos, os registros de frequência, físicos ou eletrônicos, dos programas de capacitação ministrados na forma prevista no inciso VIII do **caput** do art. 5º.

Art. 8º As instituições de ensino abrangidas por esta Medida Provisória encaminharão ao Ministério da Educação, anualmente, relatórios com as ocorrências de assédio sexual, os quais subsidiarão o planejamento de ações futuras e a análise da consecução dos objetivos e das diretrizes do Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual.

Art. 9º Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 27 de outubro de 2022; 201º da Independência e 134º da República.

JAIR MESSIAS BOLSONARO

Victor Godoy Veiga

Cristiane Rodrigues Britto

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.

UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI



DESPACHO

Processo nº 23086.003909/2023-17

Interessado: @interessados_virgula_espaco@

À Divisão de Legislação e Normas - DLN/ PROGEP

O VICE-REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI, no uso de suas atribuições legais e regulamentares, resolve:

AUTORIZAR a lavratura de portaria institui a Comissão de Combate à Violência, Crimes contra a Dignidade e Assédio Sexual - COMVIDAS, conforme solicitado pela Ouvidoria, no seu Ofício 46 (1020729), com a seguinte composição:

- Corregedoria
- Diretoria de Governança Institucional
- Setor de Mídias Sociais da Diretoria de Comunicação
- Procuradoria Geral Federal
- Ouvidoria
- A suplência dos referidos membros ficará a cargo de seu eventual oficial.

Diamantina, 22 de março de 2023

MARCUS HENRIQUE CANUTO
VICE-REITOR



Documento assinado eletronicamente por **Marcus Henrique Canuto**, Vice-reitor, em 22/03/2023, às 15:59, 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 **1021816** e o código CRC **F6A591E4**.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI

PORTARIA Nº 576, DE 22 DE MARÇO DE 2023

Institui a Comissão de Combate à Violência, Crimes contra a Dignidade e Assédio Sexual na UFVJM (COMVIDAS).

O REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI, no uso de suas atribuições regimentais, tendo em vista o cumprimento da Medida Provisória nº 1.140, de 27 de outubro de 2022, que institui o Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual no âmbito dos sistemas de ensino federal, estadual e municipal e distrital e o que consta no Processo nº 23086.003909/2023-17, resolve:

Art. 1º Instituir a Comissão de Combate à Violência, Crimes contra a Dignidade e Assédio Sexual (COMVIDAS), composta pelos titulares das seguintes unidades:

- I - Corregedoria;
- II - Diretoria de Governança Institucional;
- III - Setor de Mídias Sociais da Diretoria de Comunicação;
- IV - Procuradoria Geral Federal; e
- V - Ouvidoria.

Parágrafo único. A suplência dos membros será exercida por seus substitutos designados.

Art. 2º A COMVIDAS será responsável pela elaboração da resolução e do guia/protocolo para a implementação do Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual, bem como pelo acompanhamento e gestão das ações relativas ao desenvolvimento do citado Programa no âmbito da UFVJM.

Art. 3º Fica revogada a Portaria nº 2091, de 2 de outubro de 2020, por meio da qual foi constituída Comissão responsável pelo acompanhamento de casos de assédio na UFVJM.

Art. 4º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

JANIR ALVES SOARES



Documento assinado eletronicamente por **Janir Alves Soares, Reitor**, em 23/03/2023, às 18:50, 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 **1022140** e o código CRC **33A61E33**.

Referência: Processo nº 23086.003909/2023-17

SEI nº 1022140

UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI

DESPACHO

Processo nº 23086.003909/2023-17

Interessado: Ouvidoria UFVJM

Prezados,

A Divisão de Legislação e Normas encaminha os presentes autos eletrônicos, com a portaria assinada e publicada da forma determinada, para providências.

Atenciosamente,

KENNIA CHRISTINA PORTO BARBOSA ANDRADE
Assistente em Administração



Documento assinado eletronicamente por **Kennia Christina Porto Barbosa Andrade, Servidor (a)**, em 24/03/2023, às 08:18, 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 **1023984** e o código CRC **EAD84BC0**.

**Assunto: Implementação de Programa.**

1 mensagem

MEC/Institucional <difes-sesu@mec.gov.br>

27 de abril de 2023 às 11:11

Responder a: MEC/Institucional <difes-sesu@mec.gov.br>

Para: reitor@ufpa.br, gabinete@ufam.edu.br, reitoria@ufac.br, reitoria@unir.br, reitoria@ufr.br, gabinete.reitoria@unifap.br, reitor@uft.edu.br, gabinete.reitoria@ufra.edu.br, reitoria@ufopa.edu.br, gabinete@unifesspa.edu.br, reitoria@ufnt.edu.br, gabinete.secretaria@ufba.br, reitor.ufpe@ufpe.br, reitor@ufc.br, gabinete.reitoria@ufrpe.br, gabinete@reitoria.ufpb.br, reitor@reitoria.ufm.br, gr@reitoria.ufal.br, reitoria@ufma.br, gabinete.reitor@academico.ufs.br, reitor@ufpi.edu.br, reitor@ufcg.edu.br, reitoria@univasf.edu.br, gabi@reitoria.ufrb.edu.br, reitora@ufersa.edu.br, chefiadegabinete@unilab.edu.br, reitoria@ufsb.edu.br, reitoria@ufob.edu.br, gabinete@ufca.edu.br, reitoriaufdpar@ufpi.edu.br, reitoria@ufape.edu.br, reitoria@ufg.br, agendamrt@unb.br, gabinete.reitoria@ufmt.br, reitoria@ufms.br, reitoria@ufgd.edu.br, reitoria@ufcat.edu.br, secretaria.executiva@ufj.edu.br, reitoria@ufr.edu.br, reitoria@reitoria.ufrj.br, gabinete@ufrj.br, reitora@ufmg.br, reitora@ufscar.br, reitor@id.uff.br, gabinete.reitoria@ufff.br, reitor@ufes.br, reitoria@ufv.br, reitoria@ufu.br, secretaria.reitoria@ufop.edu.br, reitor@unirio.br, reitoria@ufla.br, reitoria@unifesp.br, reitoria@ufsj.edu.br, reitoria@unifei.edu.br, reitoria@ufabc.edu.br, gabinete@uftm.edu.br, reitoria@unifal-mg.edu.br, reitoria@ufvjm.edu.br, gabinetereitor@ufpr.br, reitor@gabinete.ufrgs.br, gabinetereitor@ufsm.br, gr@contato.ufsc.br, reitoria@ufpel.edu.br, reitoria@furg.br, reitoria@utfpr.edu.br, reitoria@unipampa.edu.br, reitoria@ufcspa.edu.br, gabinete@uffs.edu.br, reitoria.gabinete@unila.edu.br



Senhor(a) Dirigente,

Cumprimentando-o(a) cordialmente, de ordem da Secretária de Educação Superior do Ministério da Educação, a Sra. Denise Pires de Carvalho, encaminhamos, em anexo, o Ofício nº 200/2023/GAB/SESU/SESU-MEC, para conhecimento e adoção de eventuais providências.

Solicitamos que a resposta seja enviada por meio do balcão digital: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/protocolar-documento-junto-ao-ministerio-da-educacao-mec>.

Atenciosamente,

Diretoria de Desenvolvimento da Rede de IFES
Secretaria de Educação Superior (SESu)
Ministério da Educação (MEC)
(61) 2022-8148 / 8159
Esplanada dos Ministérios, Bloco L, 3º Andar Sala 303
CEP: 70.047-900 – Brasília/DF

2 anexos **Oficio_3975573.html**
43K **Lei_3975716_Lei_n_14.540_de_3_de_abril_de_2023.pdf**
164K



Ministério da Educação
Esplanada dos Ministérios Bloco L, 8º andar, - Bairro Zona Cívico-Administrativa, Brasília/DF, CEP
70047-900
Telefone: 61 2022-7908 - <http://www.mec.gov.br>

OFÍCIO-CIRCULAR Nº 9/2023/GOVERNANÇA/AECI/GM/GM-MEC

Brasília, 24 de abril de 2023.

Ao(s) Senhores(as)

Presidente do FNDE
Presidente da CAPES
Presidente do INEP
Presidente da Ebserh
Presidente da Fundaj
Reitor(a) Colégio Pedro II
Reitores(as) das Universidades e Institutos Federais

Assunto: Apresentação de consultores da UNESCO - Projeto 914BRZ1150 - Apoio ao fortalecimento da educação no Brasil: por uma educação equânime e de qualidade para todos.

Prezados(as) Senhores(as),

1. Cumprimentando-o(a)s cordialmente, informo nos termos do inciso VI, do art. 5º do Anexo ao Decreto nº 11.342, de 1º de janeiro de 2023; e do inciso II, do art. 6º do Decreto nº 10.756, de 27 de julho de 2021, que esta Assessoria Especial de Controle Interno do MEC está fazendo um diagnóstico dos atores, bem como das estruturas de apoio à governança previstas em normativos (auditoria interna; ouvidoria; atividade correicional; integridade; entre outras) das entidades vinculadas, e para isso, conta com uma consultoria de um organismo internacional (UNESCO - **Projeto 914BRZ1150.2**) para ajudá-la nesse levantamento.

2. Face ao exposto, informo que os consultores **Sérgio Rodrigo Marchiori Praça** e **Barbara Cristina Hanauer Taporosky** desenvolverão atividades de levantamento de dados, até setembro de 2023. Tais atividades poderão implicar em interações com unidades vinculadas, e que serão, preferencialmente, mediadas por esta Assessoria Especial de Controle Interno (AECI), podendo envolver questionários, solicitações de informações e entrevistas.

3. O fruto desse trabalho será um diagnóstico transversal de aspectos essenciais à gestão estratégica das entidades vinculadas ao MEC, a fim de subsidiar as iniciativas de aprimoramento e de estruturação no âmbito ministerial, o que reverte em uma melhor governança para as unidades envolvidas, e conseqüentemente, uma educação de qualidade e mais participativa.

4. A Assessoria Especial de Controle Interno do MEC se coloca a disposição para

sanar quaisquer dúvidas que se fizerem necessárias pelo e-mail: aeci@mec.gov.br ou pelos telefones (61) 2022-2182, 2022-7910, 2022-2599 e 2022-2636 - tratar com as Senhoras Fernanda e/ou Luciana.

5. Respeitosamente,

MARCUS VINÍCIUS DE AZEVEDO BRAGA
Chefe da Assessoria Especial de Controle Interno



Documento assinado eletronicamente por **Marcus Vinícius de Azevedo Braga**, **Servidor(a)**, em 24/04/2023, às 18:26, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento da Portaria nº 1.042/2015 do Ministério da Educação.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.mec.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **3953952** e o código CRC **1F446B11**.

Referência: Caso responda a este Ofício, indicar expressamente o Processo nº 23123.002530/2023-04

SEI nº 3953952



Presidência da República
Casa Civil
Secretaria Especial para Assuntos Jurídicos

LEI Nº 14.540, DE 3 DE ABRIL DE 2023

[Conversão da Medida Provisória nº 1.140, de 2022](#)

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.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Esta Lei 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.

Art. 2º Fica instituído 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.

§ 1º O Programa aplica-se a todas as instituições privadas em que haja a prestação de serviços públicos por meio de concessão, permissão, autorização ou qualquer outra forma de delegação.

§ 2º Nas duas primeiras etapas da educação básica, o Programa restringir-se-á à formação continuada dos profissionais de educação, na forma do inciso II do **caput** do art. 4º desta Lei.

Art. 3º Para a caracterização da violência prevista nesta Lei, deverão ser observadas as definições estabelecidas no [Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940](#) (Código Penal), e nas [Leis nºs 11.340, de 7 de agosto de 2006](#) (Lei Maria da Penha), e [13.431, de 4 de abril de 2017](#).

Art. 4º 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 nos órgãos e entidades abrangidos por esta Lei;

II - capacitar os agentes públicos para o desenvolvimento e a implementação de ações destinadas à discussão, à prevenção, à orientação e à solução do problema nos órgãos e entidades abrangidos por esta Lei;

III - implementar e disseminar campanhas educativas sobre as condutas e os comportamentos que caracterizam o assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e qualquer forma de violência sexual, com vistas à informação e à 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 a sua repressão.

Art. 5º Os órgãos e entidades abrangidos por esta Lei elaborarão ações e estratégias 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 ou outro 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 a prevenção ao assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou a qualquer forma de violência sexual, no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal;

IV – divulgação da legislação pertinente e de políticas públicas de proteção, de acolhimento, de assistência e de garantia de direitos às vítimas;

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

VI - estabelecimento de 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 – criação 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.

§ 1º Qualquer pessoa 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-los e de colaborar com os procedimentos administrativos internos e externos, em consonância com o disposto no inciso VI do **caput** deste artigo.

§ 2º Para fins do disposto nesta Lei, 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. 6º No seu âmbito de atuação, o Poder Executivo federal disponibilizará materiais informativos a ser utilizados 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. Os órgãos e entidades abrangidos por esta Lei deverão garantir que a capacitação cumpra os padrões mínimos estabelecidos nos materiais informativos referidos no **caput** deste artigo.

Art. 7º Os órgãos e entidades abrangidos por esta Lei deverão manter, pelo período de 5 (cinco) anos, os registros de frequência, físicos ou eletrônicos, dos programas de capacitação ministrados na forma prevista no inciso VII do **caput** do art. 5º desta Lei.

Art. 8º No seu âmbito de atuação, o Poder Executivo 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.

Art. 9º 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](#).

Art. 10. A aplicação desta Lei às instituições privadas a que se refere o § 1º do art. 2º desta Lei ocorrerá após a regulamentação da matéria pelo ente federativo responsável pela concessão, permissão, autorização ou delegação.

Art. 11. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 3 de abril de 2023; 202º da Independência e 135º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Silvio Luiz de Almeida
Camilo Sobreira de Santana
Flávio Dino de Castro e Costa
Aparecida Gonçalves

Este texto não substitui o publicado no DOU de 4.4.2023.

*

UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI



DESPACHO

Processo nº 23086.003909/2023-17

Interessado: @interessados_virgula_espaco@

À Auditoria interna

À Ouvidoria

À Diretoria de Governança Institucional

À Secretaria de Processos Administrativos

O VICE-REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI, no uso de suas atribuições legais e regulamentares examinando os autos do Processo em epígrafe, resolve:

ENCAMINHAR Ofício CIRCULAR Nº 9/2023/GOVERNANÇA/AECI/GM/GM-MEC (1063246) para ciência e providência.

Diamantina, 04 de maio de 2023

MARCUS HENRIQUE CANUTO

VICE-REITOR



Documento assinado eletronicamente por **Marcus Henrique Canuto, Vice-reitor**, em 04/05/2023, às 11:55, 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 **1063507** e o código CRC **94AD5A6C**.



Ministério da Educação
Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Diretoria de Governança Institucional

OFÍCIO Nº 112/2023/DGI

Diamantina, 27 de setembro de 2023.

A Senhora
Flaviana Tavares Vieira Teixeira
Vice-Reitora da UFVJM
Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Rodovia MGT 367 - Km 583, nº 5000, Alto da Jacuba
CEP: 39100-000 – Diamantina/MG

Assunto: encaminha minuta de resolução para apreciação e deliberação do Conselho Universitário.

Senhora Vice-reitora,

Vimos por meio deste encaminhar a vossa senhoria a minuta de resolução que versa sobre a criação do Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual, Violência Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual no âmbito da UFVJM em atendimento a obrigatoriedade estabelecida na Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023. A Comissão de Combate à Violência, Crimes contra a Dignidade e Assédio Sexual na UFVJM (COMVIDAS), instituída pela portaria nº 576, de 22 de março de 2023, depois de complexo estudo apresenta o documento Minuta de Resolução COMVIDAS (1205698) que contem a minuta de resolução e dois anexos:

ANEXO I - GUIA DE ORIENTAÇÕES COMVIDAS

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

Neste sentido, solicitamos de vossa senhoria, no exercício da reitoria, a apreciação e o encaminhamento da matéria ao Conselho Universitário (CONSU), preferencialmente na forma de reunião extraordinária, dada a importância do tema e os diversos e recentes acontecimentos ocorridos em universidades públicas e privadas com repercussão nacional.

Diante do exposto, colocamo-nos à disposição para os esclarecimentos que se fizerem necessários.

Respeitosamente,

Janaína Nunes da Silva
Corregedoria Seccional

João Paulo dos Santos
Diretoria de Governança Institucional

Gabriela Santos Dayrell Ferreira
Setor de Mídias Sociais da Coordenadoria de Comunicação Social

Júlio César Francisco
Procurador Geral Federal

Carolina Santos Almeida
Ouvidoria



Documento assinado eletronicamente por **Carolina Santos Almeida, Ouvidor**, em 27/09/2023, às 13:39, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Júlio César Francisco, Procurador Federal**, em 27/09/2023, às 13:41, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Janaina Nunes da Silva, Corregedor(a)**, em 27/09/2023, às 13:42, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Gabriela Santos Dayrell Ferreira, Servidor (a)**, em 27/09/2023, às 13:58, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **João Paulo Dos Santos, Diretor (a)**, em 27/09/2023, às 14:04, 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 **1205606** e o código CRC **1A391F1B**.



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E
MUCURI
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

RESOLUÇÃO N. xxx, DE xx DE xxxxxxxx DE 2023

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

O REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI, no uso das atribuições que lhe conferem o Estatuto e o Regimento Geral, considerando o disposto na Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, e em cumprimento à decisão do Conselho Universitário (CONSU), em **Reunião Extraordinária** realizada no dia xx.xx.2023, e em conformidade com os autos do Processo nº 23086.003909/2023-17 – UFVJM, promulga a seguinte

R E S O L U Ç Ã O:

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

§ 1º O Programa aplica-se aos docentes, técnico-administrativos, discentes, trabalhadores terceirizados, bolsistas, estagiários e comunidade em geral que tenham vínculo com a UFVJM, seja na condição de agressor, vítima, testemunha ou de auxiliar em investigação ou processo dos crimes de Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual, independente do local praticado, incluindo ambientes externos as dependências da instituição e meios virtuais.

I 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 âmbito interno ou 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 junto à UFVJM.

Art. 2º Para a caracterização da violência prevista nesta Resolução, deverão ser observadas as definições estabelecidas no Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), no Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal) e 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), Lei 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.

Art. 4º Compete à Comissão Permanente de Combate à Violência, Crimes contra a Dignidade e Assédio Sexual (COMVIDAS) a gestão do Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual conforme as competências estabelecidas na Portaria nº 576, de 22 de março de 2023.

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

- prevenir e enfrentar a prática do assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e de todas as formas de violência sexual;
- capacitar os agentes públicos para o desenvolvimento e a implementação de ações destinadas à discussão, à prevenção, à orientação e à solução do problema;
- implementar e disseminar campanhas educativas sobre as condutas e os comportamentos que caracterizam o assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e qualquer forma de violência sexual, com vistas à informação e à 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 a sua repressão.

Art. 6º As Unidades Organizacionais (UORGs), administrativas e acadêmicas, da UFVJM multiplicarão as ações e estratégias da 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:

- esclarecimento sobre os elementos que caracterizam o assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e as formas de violência sexual;
- fornecimento de materiais educativos e informativos com exemplos de condutas que possam ser caracterizadas como assédio sexual ou outro 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;
- implementação de boas práticas para prevenção ao assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou a qualquer forma de violência sexual;
- divulgação da legislação pertinente e de políticas públicas por meio de guia e protocolo institucional de proteção, de acolhimento, de assistência e de garantia de direitos às vítimas anexo a esta resolução;
- 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 servidores, aos órgãos, às entidades e aos demais atores envolvidos;
- 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;
- criação 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 inciso I, § 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-los à Ouvidoria e de colaborar com os procedimentos administrativos internos e externos, em consonância com o disposto no inciso VI do caput do Art. 6º.

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

- vítimas de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual;
- testemunhas;
- 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 recorrente 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 caput do art. 6º desta Resolução.

Parágrafo único. Após transcorridos os 5 (cinco) anos esses registros serão encaminhados ao arquivo intermediário, ou seja, para 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 a 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 às 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 junto à UFVJM.

Art. 13 Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

.....
Reitor da UFVJM
Presidente do CONSU

ANEXO I - GUIA DE ORIENTAÇÕES COMVIDAS

1 Apresentação

Construído sob as orientações do Guia Lilás, da Controladoria-Geral da União (CGU), este guia sobre assédio sexual foi elaborado através do Grupo Convidas xxxx, 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, Violência e outros crimes contra a dignidade sexual, **majoritariamente** estão permeados por relações de poder estabelecidas em nossa cultura, alicerçadas no passado de extrativismo 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. Frisamos, 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 figuram 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 superamos 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 enquanto Estado Democrático de Direito. São situações como essa que nos impõe 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 integrante¹; o da Caixa

¹ <https://revistaquem.globo.com/entretenimento/tv-e-novelas/bbb/noticia/2023/03/bbb-23-guime-e-cara-de->

Econômica Federal, que firmou acordo com o Ministério-Público, no valor de dez milhões de reais, por tolerar práticas de assédio de seu ex-presidente²; 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 Coimbra³.

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”, o “Núcleo Socio Educacional Contra a Violência à Mulher” e o desenvolvimento do “Sistema PENHA” projetado para auxiliar agentes de segurança pública no monitoramento de medidas protetivas. 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 destas ações, Docentes, Estudantes, Técnicos e Técnicas Administrativas, Trabalhadores e Trabalhadoras Terceirizadas 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 nº 14.540 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 com as pessoas e grupos que há muito vem atuando na UFVJM neste combate.

2 O assédio e suas faces

Uma vez que tratamos de relações de poder, é importante que digamos que o Assédio Sexual e outras atitudes correlatas são apenas uma das formas como elas se

[sapato-sao-expulsos-apos-casos-de-assedio-contradania.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>

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. E, reforçando novamente que nossa cultura é atravessada por relações de poder, assédio moral e discriminação raramente terão fundamentação diversa.

Portanto, a UFVJM e sua comunidade devem estar atentas para a discriminação na 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.

Estes abusos, quando violam a dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa, se configuram 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 depressivos;• Afastamentos e licenças por doenças, especialmente mentais;• Desligamentos e trancamentos;• Aumento de doenças ocupacionais, do absentismo 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.	<ul style="list-style-type: none">• A imagem institucional do serviço público fica prejudicada perante a sociedade;• As condições do trabalho são degradadas com redução da produtividade e do nível de criatividade dos agentes públicos e dos estudantes;• Aumento das doenças profissionais, de acidentes de trabalho e de danos aos equipamentos;• Aumento do absentismo e da rotatividade; e• Alteração constante de lotação ou posto de trabalho, entre outros.• Aumento dos índices de retenção e evasão;• Reprodução e difusão de ciclos de violência.

(adaptado do Guia Lilás)

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

⁵ Definição do Guia Lilás https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf

3 O Enfrentamento às práticas de assédio

Uma vez que compreendemos o contexto e os danos, potenciais ou efetivos, que práticas assediosas causam às pessoas e às instituições, evidenciamos a necessidade de agir no combate a essas práticas. No entanto, não são só as relações de poder que influirão como limitantes de nosso poder de ação. Para que possamos efetivamente combater os crimes contra a dignidade sexual, a discriminação e outras práticas assediosas é necessário que tenhamos 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 limitado de pessoas que atuam nesse combate e de maneira não exclusiva. A segunda limitação trata dos limites legais e normativos. Posto que a **resolução XXXX** é orientada pela Lei 14.540, o foco das ações que o programa visa combater estão diretamente associadas 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:

I - a violência física, entendida como qualquer conduta que ofenda sua integridade ou saúde corporal;

II - 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;

III - 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;

IV - 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;

V - 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 a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Por entendermos que esse tipo de prática pode ocorrer independentemente da posição hierárquica, no âmbito administrativo não faremos 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;
- Criação de um ambiente pornográfico.
- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Promessas de tratamento diferenciado;
- Chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego;
- Perturbação e ofensas;
- Comentários e observações insinuantes e comprometedoras sobre a aparência física ou sobre a 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, se orienta pelo art. 7º da Lei Maria da Penha que traz as formas de violência familiar e doméstica contra mulher. Registra-se, no entanto, que no ambiente acadêmico as formas de violência podem não se enquadrar na citada lei, porém, far-se-á importante conhecer a Lei Maria da Penha 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 caso a situação ocorra em âmbito institucional porém, a relação entre agressor e vítima também seja caracterizada por esses elementos, a apuração

também correrá em esfera penal, por exemplo, estudantes ou servidores que possuam relacionamento afetivo.

Estas definições, portanto, partem da compreensão que o combate deve estar focado nas causas estruturantes dos crimes contra a dignidade sexual e da violência sexual, conforme discussões no título '1 e 2'. **Por isso, este guia dá especial atenção para a denúncia. A palavra da vítima é muito importante.**

Não coincidentemente, o combate à “invisibilidade” e ao “silêncio” têm sido recorrentes 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.**

Lembramos que uma parte das definições que trouxemos neste guia são de crimes previstos na esfera penal, no entanto, isso não exclui que também sejam apurados no âmbito da administração pública. As vítimas, portanto, não só podem, como devem, além de acionar a UFVJM, também acionar 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 desta 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 destituição de função comissionada.

Importante ressaltar que, quanto ao Assédio Sexual, 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*, esclarecemos que 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 ao deveres 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 nesta IFES.

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 visamos combater costumam ocorrer quando não há testemunhas em volta, o que dificulta a obtenção de provas. Por medo, constrangimento ou vergonha, a vítima costuma silenciar, contribuindo para a repetição da conduta de assédio (Senado Federal, 2017, p. 20).

Assim, algumas medidas devem ser observadas, preventivas para a fim de coibir o escalonamento da gravidade, bem como ostensivas, a fim de prover meios para que os elementos da conduta possam ser levados ao conhecimento da administração pública para providências:

- Não se cale! Busque sempre se expressar quando algum comportamento te causar constrangimento ou descontentamento.
- Evite ficar a sós com a pessoa assediadora. Procure sempre ter a presença de outras pessoas;
- Anote TUDO: 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 possam ter presenciado a situação de assédio e possam ser possíveis testemunhas;
- Reúna todas as provas possíveis, tais como gravações, fotos, e-mails, bilhetes, presentes e testemunhas;

- É fundamental falar com alguém de sua confiança, não se isole. Busque uma rede de apoio que ajude você a lidar com o ocorrido;
- Denuncie na Ouvidoria e faça um boletim de ocorrência na Delegacia de Atendimento Especial à Mulher (DEAM) ou em qualquer delegacia comum;
- Ligue 180 para fazer a denúncia do caso;
- Em caso de terceirizada/o, registre a denúncia na Ouvidoria, na Delegacia Regional do Trabalho (DRT) e no Ministério Público do Trabalho (MPT).

Sua fala é muito importante! Apenas o relato já pode trazer elementos que ajudem na comprovação da denúncia e ser suficiente para o 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.

Neste 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 as situações de vulnerabilidades reveladas pelos marcadores sociais de gênero, classe, raça, sexualidade, idade, impedimento ou deficiência, religião, etnia, dentre outros.

Considerando que há situações de assédio que não são comumente reconhecidas como tal 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 a DASa/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. Sendo 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 Corregedoria 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 penal.

Após a conclusão do processo de apuração, a Corregedoria informará o resultado do procedimento à Ouvidoria, que 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 reforçamos 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.

Caso algum denunciante sofra prejuízo em sua vida profissional ou privada, com objetivo exclusivo de se coibir denúncia ou puni-lo por seu ato de denunciar, esta pode ser uma característica de retaliação. Alguns tipos de ações de retaliação a seguir:

- 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 poderes para determinar acautelatoriamente 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 Alto Jequitinhonha

WhatsApp (38)99816-8187

Instagram: @redemulheresaltojequitinhonha1

E-mail: redemulheres.altojequiti@gmail.com

NÓS - Núcleo de Orientação Socioeducativo contra a violência à mulher

Instagram: @nosufvjm

E-mail: nosufvjm@gmail.com

DEAM - Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher

DEAM - Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher – **Diamantina** (38)3531-6650 E-mail: deam.diamantina@pc.mg.br

DEAM - Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher – **Janaúba** (38)3829-3002 E-mail: deam.janauba@gmail.com

DEAM - Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher – **Teófilo Otoni** (33)3529-3700 E-mail: veronicazimmerer@yahoo.com.br

DEAM - Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher – **Unaí** (38)3677-9019 E-mail: deam.unai@policiacivil.mg.gov.br

Defensorias Públicas

Defensoria Pública – **Diamantina** (38)3531-2600

Defensoria Pública – **Teófilo Otoni** (33)3521-8143

Defensoria Pública – **Janaúba** (38)3821-4870

Defensoria Pública – **Unaí** (38)3676-4040

Promotorias de Justiça:

2ª Promotoria de Justiça – **Diamantina** (38)3531-9664

1ª Promotoria de Justiça – **Janaúba** (38)3821-1109

3ª Promotoria de Justiça – **Teófilo Otoni** (33)3523-4680

4ª Promotoria de Justiça – **Unai** (38)3677-4859

OAB - Ordem dos Advogados do Brasil

OAB - Ordem dos Advogados do Brasil - Subseção Diamantina (38)99103-1501

OAB - Ordem dos Advogados do Brasil - Subseção Janaúba (38)3821-1196

OAB - Ordem dos Advogados do Brasil - Subseção Teófilo Otoni (33)3086-3525

OAB - Ordem dos Advogados do Brasil - 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 e 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 Philadelphia (33)3529-5500

HMU - 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:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Lei/L14540.htm

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm

ANEXO II: PROTOCOLO - 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, como também faz parte das ações de combate do Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual, Violência Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual, no âmbito da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM).

Existem projetos e iniciativas dessa natureza na Instituição, porém, este documento passa a ser oficial, servindo de direcionamento amplo para a comunidade acadêmica.

O que é um Protocolo?

Um 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, o presente 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 ao 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 contempladas no presente Protocolo.

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 a 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 deixe a vítima em condições de vulnerabilidade psicológica. As práticas sexuais incluem condutas que constringam ao presenciar práticas sexuais ou que limitem ou anulem o exercício de seus direitos sexuais e reprodutivos.

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", disponível no endereço <https://falabr.cgu.gov.br>.

A denúncia poderá ser também recebida presencialmente, em atendimento realizado pela equipe de 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, há o acolhimento com respeito, discrição e proteção. A vítima é escutada, através da escuta ativa, e são dadas a ela orientações e apoio.

O acolhimento demonstra empatia e aumenta a intimidade da vítima com o profissional da Ouvidoria. A escuta ativa permite que a vítima exponha a 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 em todo o processo.

Quem pode denunciar?

Qualquer pessoa pode denunciar, seja ela próxima à vítima ou não. Não é necessário advogado ou procurador para apresentar uma denúncia. Ela pode ser realizada de forma escrita ou, nos termos deste protocolo.

O registro da denúncia pode ser feito de forma identificada ou anônima. Cabe ao denunciante o critério de escolha. Nas denúncias anônimas não é registrada nenhuma informação de nome, e-mail, telefone ou outro dado cadastral – no entanto, nesses casos, o denunciante não terá acesso às informações sobre o andamento e os desdobramentos do processo.

São três os principais tipos de denunciante de assédio moral, sexual ou discriminação:

- Quem sofre o assédio ou discriminação: é direito de quem sofre o assédio ou discriminação ser acolhido pelas unidades competentes do órgão ou entidade a que está vinculado, de forma que possa apresentar sua denúncia. Leve sua denúncia preferencialmente à Ouvidoria do órgão ou entidade onde você trabalha, presencialmente ou por meio da Plataforma Fala.BR <https://falabr.cgu.gov.br>;
- A chefia de quem sofre o assédio ou discriminação: caso a chefia se depare com alguma situação de assédio ou discriminação no ambiente de trabalho, tem o dever de denunciar e orientar a pessoa assediada ou discriminada acerca dos seus direitos e da possibilidade de registro de denúncia nos termos do presente protocolo;

- 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 acerca dos seus direitos e da possibilidade de registro nos termos do presente protocolo estende-se aos servidores que acolham, no exercício de suas atividades profissionais, informações sobre fatos passíveis de denúncia.

- ** Todas as unidades organizacionais (UORG) da UFVJM são consideradas porta de entrada para o atendimento inicial e orientação de possíveis denunciadores para as situações de violência descritas neste protocolo, devendo estar preparados para acolher e atender de forma qualificada a demanda, encaminhando os casos para Ouvidoria. Nesse sentido, cada UORG da UFVJM deve adotar o fluxo interno de atendimento em conformidade com as determinações da RESOLUÇÃOXXX e com este protocolo.

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.
- É trabalhador vinculado a empresa privada que presta serviços ou atua em serviço da UFVJM.
- É estudante dos cursos de graduação ou pós-graduação da UFVJM.
- É pessoa que se vincula temporariamente à UFVJM na consecução de ações ou projetos, seja como beneficiária ou como executora.

O que acontece após o registro da denúncia?

A Ouvidoria é a unidade responsável pelo acolhimento do denunciante e por assegurar a proteção de sua identidade. Ela também tem a responsabilidade de garantir que as denúncias que sejam enviadas às unidades de apuração tenham elementos mínimos de autoria, materialidade e relevância necessários para a instauração de um procedimento apuratório.

Quando necessário, o denunciante deve ser orientado a buscar o atendimento previsto na [LEI Nº 12.845, DE 1º DE AGOSTO DE 2013.](#), que dispõe sobre o atendimento obrigatório e integral de pessoas em situação de violência sexual. A orientação também pode sugerir a busca de acompanhamento psicológico, inclusive da UFVJM.

Os registros iniciais devem ser o mais autênticos possíveis, com as palavras utilizadas pela vítima, com o máximo de detalhes para evitar assim 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 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 com 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 a representação da vítima, a unidade de Corregedoria levará a denúncia ao conhecimento do Ministério Público.

Quais os passos e prazos esperados desde o registro da denúncia?

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

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

Corregedoria

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

Quando a denúncia não dispuser de elementos de informações suficientes para confirmar a materialidade das irregularidades ou a 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 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 a Ouvidoria que notifique o denunciante acerca da situação, solicitando, se for o caso, 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. As medidas a serem adotadas deverão ser definidas de acordo com as peculiaridades do caso concreto. Registra-se, no entanto, que as medidas adotadas não poderão, neste momento, implicar em sanções aos investigados, haja vista que ainda não foi instaurado um procedimento de natureza acusatória.

O processo administrativo disciplinar, procedimento de natureza acusatória, somente será instaurado quando existir indícios suficientes de materialidade da irregularidade, bem como for identificada a sua autoria.

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

Durante o curso do procedimento acusatório, as medidas cautelares necessárias para resguardar a integridade física e mental das vítimas e denunciante, adotadas no curso do procedimento investigativo, deverão ser revisadas e mantidas, caso necessário. Do mesmo modo, em caso de necessidade, medidas cautelares poderão ser adotadas, ainda que não aplicadas, em momento pretérito.

O servidor público acusado em Processo Administrativo Disciplinar poderá, por força do art.147, da Lei n.º 8.112, ser afastado cautelarmente das suas funções, sem prejuízo da remuneração, a fim de que não venha a influir na apuração da irregularidade. O afastamento será de até 60 (sessenta) dias, prorrogáveis por igual período.

Quando o acusado no processo acusatório, ou investigado no processo investigativo for ocupante de cargo comissionado de livre nomeação e exoneração, poderá a Autoridade Máxima do órgão responsável por sua nomeação, avaliar a viabilidade da sua manutenção em tal cargo.

As comissões investigativas e acusatórias cujo objeto seja o possível cometimento de assédio moral ou assédio sexual, deverão, na medida do possível, ser composta por membros de gêneros distintos, ou seja, mistas.

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

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

Se por alguma razão você verificar que a pessoa denunciada ou pessoas da instituição estão praticando ações para lhe prejudicar em razão de haver realizado uma denúncia, preste atenção: você pode estar diante de uma retaliação.

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

Caso você esteja sofrendo retaliação, é necessário denunciar tal fato à CGU, que tem competência para receber e apurar denúncias de retaliação em todo o Poder Executivo federal. Para fazer essa denúncia, basta acessar a Plataforma Fala.BR e escolher o formulário "Denúncia", identificando a CGU como órgão destinatário e identificando o órgão onde ocorre a retaliação como "órgão de interesse". É importante que, na denúncia de retaliação, indique-se o número de protocolo da denúncia original que teria gerado a retaliação, bem como junte-se provas das ações de retaliação. Também é importante que a denúncia original tenha sido habilitada pela unidade de ouvidoria responsável - isto é, ela precisará ter sido considerada apta e enviada para área de apuração do órgão.

Nesses casos a CGU poderá determinar ao órgão que cesse as ações de retaliação, tornando-as sem efeito, mesmo de forma acautelatória, isto é, antes de terminado o processo apuratório.

Perguntas Frequentes

- **Quero realizar uma denúncia na UFVJM. COMO FAÇO?**

Exerça seus direitos. O canal oficial de denúncias da UFVJM é a Ouvidoria. O relato pode ser feito presencialmente, por e-mail ou, preferencialmente, pelo meio do sistema [Fala.BR](#). O setor se localiza no prédio da reitoria, primeiro andar [ou térreo], 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 neste momento, conforme orientações do protocolo ou posteriormente através do FalaBr.

A depender das especificidades do caso, percebendo 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 (DASa), e, se necessário, e em situações específicas, a Ouvidoria acompanha as vítimas quando as mesmas forem à delegacia realizar alguma denúncia.

- **Presenciei uma possível violência com um(a) colega ou subordinado(a), o que eu faço?**

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

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

- **Um(a) colega ou subordinado(a) me contou que pode estar sofrendo algum tipo de violência. O que eu 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. Tudo bem se ele não quiser. Você poderá fazer a denúncia por ele!

- **No exercício de minhas funções obtive informações de uma possível violência, o que eu faço?**

Ouçã. Esteja aberto a escutar tudo 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 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. Tudo bem se ele não quiser. Você poderá fazer a denúncia por ele!

Quando outro setor, que não seja a Ouvidoria, receber uma denúncia, deverá a chefia encaminhar a mesma à Ouvidoria pela Fala Br, e deverá resguardar o nome do denunciante, mantendo a discricão e limitando o acesso de outras pessoas deste 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.

OBSERVAÇÕES:

[Lista de definições de crimes](#)

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>

NÃO SE CALE!

Ouvidoria UFVJM

MGC 367, Km 583 - nº 5000 - Alto da Jacuba, Diamantina - MG, 39100-000

Contato: (38) 3532 6816

ouvidoria@ufvjm.edu.br

[Fala.BR](#)

UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI

DESPACHO

Processo nº 23086.003909/2023-17

Interessado: Secretaria do Conselho Universitário

Diamantina, 29 de novembro de 2023.

Assunto: Minuta de resolução para apreciação e deliberação do Conselho Universitário.

Prezada Senhora,

Encaminho Minuta de Resolução COMVIDAS (1205698) para apreciação e deliberação do Conselho Universitário.

Atenciosamente,

HERON LAIBER BONADIMAN

Reitor



Documento assinado eletronicamente por **Heron Laiber Bonadiman, Reitor**, em 30/11/2023, às 15:42, 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 **1266965** e o código CRC **6AF84C0A**.