



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
SECRETARIA ADMINISTRATIVA DOS ORGAOS COLEGIADOS



DELIBERAÇÃO Nº 370/2024 - SAOC (12.28.01.03)

Nº do Protocolo: 23083.035744/2024-53

Seropédica-RJ, 22 de julho de 2024.

O **CONSELHO UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO**, tendo em vista a decisão tomada em sua 414ª Reunião Ordinária, realizada em 28 de junho de 2024, e considerando o contido no processo nº **23083.018092/2024-92**

RESOLVE

- I - Tornar sem efeito a deliberação 339/ 2024 - SAOC de 01 de julho de 2024;
- II - Aprovar o protocolo de denúncias e desdobramentos no âmbito da prevenção à violência em todos os campi da UFRRJ;
- III - Aprovar o protocolo de atenção à pessoa em situação de violência sexual no âmbito de todos os campi da UFRRJ;
- IV - Aprovar a cartilha no âmbito da Política de Acolhimento à Pessoa em situação de Violência e Promoção da Equidade com o objetivo de dar visibilidade a comunidade universitária sobre os apoios institucionais, os protocolos de denúncias relacionadas às violências descritas na deliberação nº 430/2021 de 08 de novembro de 2021 e a rede de atenção à saúde presente nos municípios onde a UFRRJ possui câmpus;
- V - Esta deliberação entrará em vigor na data de sua publicação, de acordo com os documentos contidos anexos.

(Assinado digitalmente em 22/07/2024 14:41)

CESAR AUGUSTO DA ROS

REITOR

Anexo I da Deliberação nº 370/2024

Cartilha no âmbito da Política de Acolhimento às Pessoas em situação de
Violência e Promoção da Equidade

Capa

Contracapa com informações institucionais e equipe de elaboração

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO	2
2. CONCEITOS	3
3. AÇÕES DE PREVENÇÃO	7
4. SISTEMATIZAÇÃO DE INFORMAÇÕES E ESTATÍSTICAS	8
5. O QUE FAZER SE ESTIVER VULNERABILIZADO(A) POR UMA SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA NO ÂMBITO DA UFRRJ	9
6. AÇÕES INSTITUCIONAIS DE SANÇÃO	9
6.1. FLUXOS OU PROCEDIMENTOS DE DENÚNCIA E ENCAMINHAMENTOS	10
6.2. CASO 1 - SE A DENÚNCIA FOR SOBRE SERVIDORES(AS)	12
6.3. CASO 2 - SE A DENÚNCIA FOR SOBRE ESTUDANTES (SECUNDARISTAS, DE GRADUAÇÃO OU DE PÓS-GRADUAÇÃO)	13
6.4. CASO 3 - SE A DENÚNCIA FOR SOBRE TRABALHADORES TERCEIRIZADOS/AS	14
6.5. CASO 4 - SE A DENÚNCIA FOR DE PESSOA NÃO PERTENCENTE À COMUNIDADE ACADÊMICA	14
14	
7. REDE DE ATENÇÃO DA UFRRJ	14
8. ANEXO 1 – PROPOSTA DE FORMULÁRIO PARA REGISTRO DE DENÚNCIAS EM SETORES DA UFRRJ NO ÂMBITO DA PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA NOS CÂMPUS DA UFRRJ	17

1. APRESENTAÇÃO

Esta cartilha foi elaborada pela Comissão Permanente de Prevenção à Violência (CPPV), em conjunto com pesquisadores das áreas afins. É parte integrante da Política de Acolhimento às Pessoas em situação de Violência e Promoção da Equidade e tem como objetivo geral dar visibilidade a comunidade universitária sobre os apoios institucionais, os protocolos de denúncias relacionadas às violências descritas na deliberação nº 430/2021 de 08 de novembro de 2021 e a rede de atenção à saúde presente nos municípios onde a UFRRJ possui câmpus.

Diversas legislações de relevância nacional e internacional fundamentam o material apresentado. Entre elas, destaca-se a Lei nº 13.005/2014, que estabelece o Plano Nacional de Educação (PNE) 2014-2024, com diretrizes para a superação das desigualdades educacionais e a promoção da cidadania, enfatizando a erradicação de todas as formas de discriminação e o respeito aos direitos humanos. Igualmente relevante é a Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006), que visa garantir os direitos das mulheres em situação de violência, assegurando-lhes o direito à vida e à integridade física e psicológica.

Além disso, a Lei nº 12.015/2009, que trata dos crimes contra a dignidade sexual, e a Lei nº 9.394/1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, ressaltando o respeito à diversidade étnico-racial, são marcos importantes que respaldam a criação deste Protocolo. A legislação contra a discriminação racial (Lei nº 7.716/1989) foi reforçada pelo Supremo Tribunal Federal em 2019, equiparando práticas de homofobia e transfobia a crimes de racismo, demonstrando o avanço na proteção dos direitos das minorias.

Normativas internacionais também são consideradas, como o Decreto nº 65.810/1969, que promulga a Convenção Internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial, e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), que garante a igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência.

A aprovação desta cartilha e dos protocolos reforça o compromisso da UFRRJ com a construção de um ambiente educacional inclusivo, seguro e livre

de discriminação. Este material representa uma iniciativa abrangente para prevenir e enfrentar manifestações de preconceito e violência no âmbito universitário.

O protocolo elaborado está em conformidade com as diretrizes estabelecidas pela PORTARIA Nº 8634/2022 - GABREI (12.28.01.04), que designou a CPID da UFRRJ para colaborar com as Pró-reitorias e núcleos já constituídos, desenvolvendo estudos e práticas indispensáveis à efetivação e manutenção da Política de Acolhimento às Pessoas em situação de Violência e Promoção da Equidade na UFRRJ.

De acordo com as finalidades desta cartilha e dos protocolos, as linhas de ação envolvem:

I. Ações de Prevenção: Desenvolvimento e implementação de programas educativos e de conscientização sobre violência sexual e outros tipos de discriminação, visando à promoção de ambientes seguros e respeitosos.

II. Ações de Sistematização de Informações e Estatísticas: Coleta, análise e divulgação de dados sobre casos de violência e discriminação, para embasar políticas públicas e estratégias de intervenção mais eficazes.

III. Ações Institucionais de Sanção: Implementação de procedimentos claros e eficazes para lidar com denúncias de violência e discriminação, incluindo medidas disciplinares e punitivas contra pessoas denunciadas (supostos agressores(as)), garantindo a aplicação de sanções necessárias.

IV. Redes de Atenção na UFRRJ e Fluxo de Denúncias: Estabelecimento de redes de apoio e assistência às pessoas em situação de violência, com fluxos claros e acessíveis para denúncias, orientação jurídica, acolhimento psicológico e outras formas de suporte necessário.

2. CONCEITOS

ACOLHIMENTO: Refere-se à forma como uma pessoa é recebida, ouvida e respeitada em seu momento de necessidade, especialmente no contexto sensível e complexo da violência sexual. O acolhimento não se limita apenas a oferecer tratamento digno e respeitoso, mas também envolve uma escuta

empática e qualificada, reconhecendo e valorizando as diferenças individuais. Trata-se de um processo que respeita os direitos de autodeterminação das mulheres e homens afetados, garantindo o acesso efetivo e a resolução adequada das demandas enfrentadas. Na UFRRJ, o acolhimento vai além do aspecto meramente procedimental; implica em oferecer amparo à pessoa em situação de violência sexual, por meio de uma escuta ativa, preservando o sigilo necessário, realizando registros pertinentes, providenciando encaminhamentos adequados e oferecendo acompanhamento no processo de denúncia. É crucial que a pessoa em situação de violência sexual seja ouvida por profissionais que demonstrem interesse genuíno, respeito e compromisso ético. Todas as medidas devem ser tomadas para prover o suporte necessário e mitigar as repercussões traumáticas desse evento.

ASSÉDIO MORAL: Refere-se à exposição repetitiva e prolongada de trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras durante o exercício de suas funções. Essas condutas negativas, desumanas e antiéticas ocorrem em relações hierárquicas autoritárias, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização.

ASSÉDIO SEXUAL: Conforme o Art. 213 da Lei 12.015/2009, o assédio sexual é caracterizado pelo constrangimento de alguém, com intenção de obter vantagem de natureza sexual, utilizando-se de superioridade hierárquica. Pode ocorrer de forma verbal (como comentários, propostas ou insinuações) ou não verbal (como gestos ou expressões), envolvendo chantagem ou intimidação ambiental.

BULLYING: O bullying é um fenômeno de chacota e intimidação, comumente identificado em ambientes escolares, caracterizado por agressões físicas, verbais ou sociais deliberadas, repetitivas e intencionais. Pode resultar em sérios impactos psicológicos e emocionais nas vítimas.

CAPACITISMO: Refere-se a atitudes discriminatórias que atribuem papéis e condutas diferenciadas às pessoas com base em suas capacidades físicas, intelectuais ou psicológicas. Envolve preconceitos e estereótipos que desvalorizam ou limitam as oportunidades das pessoas com deficiência.

COAÇÃO: A coação é o ato de induzir, pressionar ou compelir alguém a fazer algo pela força, intimidação ou ameaça. Pode minar a saúde mental e a autoridade da vítima, causando efeitos negativos significativos.

CRIMES CONTRA A DIGNIDADE SEXUAL: Definidos na Lei 12.015/2009, englobam condutas que violam a dignidade sexual de uma pessoa, como constranger alguém mediante violência ou grave ameaça a ter conjunção carnal ou a praticar ato libidinoso.

DESQUALIFICAÇÃO INTELECTUAL: Consiste na depreciação da capacidade intelectual de um indivíduo, impondo restrições ao seu discurso ou desvalorizando-o com base em características como gênero, etnia ou condição física ou mental.

IMPORTUNAÇÃO SEXUAL: Condutas de natureza sexual não consentidas que importunam e perturbam a vítima, como abordagens insistentes, contato físico indesejado e exposição indevida.

LGBTIFOBIA: Refere-se à violência e discriminação contra pessoas com orientação sexual ou identidade de gênero não normativa, incluindo preconceitos, agressões e exclusões motivadas por essas características.

MOBBING: O mobbing é uma forma de violência moral e/ou psicológica no ambiente de trabalho, caracterizada por comportamentos hostis e repetitivos que causam mal-estar e adoecimento nos indivíduos afetados. Pode incluir isolamento, difamação, ridicularização e exclusão deliberada.

RACISMO: O racismo é a forma de discriminação e preconceito baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que nega direitos e oportunidades iguais às pessoas.

STALKING: Também conhecido como perseguição persistente, o stalking é uma forma de violência na qual o agressor invade repetidamente a esfera de privacidade da vítima, empregando diversas táticas de perseguição, como vigilância, mensagens persistentes, contatos indesejados e ameaças, causando danos à integridade psicológica e emocional da pessoa.

TRANSFOBIA: Refere-se à violência e discriminação direcionadas a pessoas transgênero ou transexuais, incluindo preconceitos, agressões físicas ou verbais e exclusões baseadas na identidade de gênero.

TROTE UNIVERSITÁRIO: Ritual de passagem entre estudantes que pode envolver atos de humilhação, zombaria e agressão, violando os direitos da personalidade do discente e comprometendo o ambiente acadêmico.

VIOLÊNCIA: Refere-se ao uso intencional da força física ou poder real contra si próprio, outra pessoa ou grupo, podendo resultar em lesão física, morte, dano psicológico ou privação.

VIOLÊNCIA SEXUAL: Compreende um espectro de comportamentos sexuais, ou tentativas deles, perpetrados sem o consentimento explícito de uma das partes envolvidas. Essas condutas podem variar desde comentários ou insinuações sexuais indesejadas até ações coercitivas, independentemente do vínculo entre agressor e vítima ou do contexto em que ocorrem. A violência sexual é uma triste realidade também nos ambientes universitários, e a adoção do termo "violência sexual", como observado em diversos protocolos, é uma estratégia viável para prevenir e combater esses abusos. Ela abrange uma gama de situações, como estupro, assédio sexual, abuso de crianças e formas específicas de violência comumente associadas a conflitos armados. Por sua vez, o assédio sexual consiste em comportamentos verbais, não verbais ou físicos de natureza sexuais, não solicitados e indesejados pela parte receptora, com o intuito de ameaçar sua integridade física ou psicológica.

VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER: Define-se pela Lei Maria da Penha e inclui formas de violência física, psicológica, sexual, patrimonial e moral direcionadas às mulheres.

VIOLÊNCIA FÍSICA CONTRA A MULHER: Ação ou omissão que coloque em risco ou cause danos à integridade física de uma pessoa. Ex.: tapas, beliscões, mordidas, chutes...

VIOLÊNCIA MORAL CONTRA A MULHER: Ação destinada a caluniar, difamar ou injuriar a honra ou a reputação da mulher.

VIOLÊNCIA PATRIMONIAL CONTRA A MULHER: É quando o agressor toma ou destrói os objetos da vítima, tais como: instrumentos de trabalho, documentos

personais, bens ou recursos econômicos, inclusive os destinados a satisfazer suas necessidades.

VIOLÊNCIA POLÍTICA DE GÊNERO: Refere-se às agressões e violências dirigidas contra mulheres em cargos políticos ou de representatividade política, visando desqualificar sua atuação e participação.

VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA CONTRA A MULHER: Qualquer ação ou omissão que tenha a intenção de degradar ou controlar as ações, comportamentos, crenças e decisões de outra pessoa por meio de intimidação, manipulação, ameaça direta ou indireta, humilhação, isolamento ou qualquer outra conduta que implique prejuízo à saúde psicológica, à autodeterminação ou ao desenvolvimento pessoal.

VIOLÊNCIA SEXUAL CONTRA A MULHER: É qualquer conduta que force a vítima a presenciar, manter ou participar de relação sexual não desejada.

XENOFOBIA: Ódio, receio, hostilidade e rejeição em relação a estrangeiros ou grupos étnicos diferentes, que resultam em discriminação e exclusão.

3. AÇÕES DE PREVENÇÃO

As ações de prevenção consistem em atividades educativas dirigidas aos(as) discentes, professores, funcionários administrativos e terceirizados da instituição, planejadas e conduzidas pelos setores acadêmicos e administrativos da UFRRJ, conforme estabelecido na Política de Acolhimento às Pessoas em situação de Violência Sexual e Promoção da Equidade.

Como exemplo podemos citar as campanhas institucionais já aprovadas e reconhecidas nos calendários acadêmicos segundo a [deliberação nº83/2024](#) de 20 de fevereiro de 2024.

No total, serão organizadas 4 (quatro) Campanhas, que acontecerão em 5 (meses) do ano, a saber:

[CAMPANHA MULHERIDADES](#), cujo objetivo é fomentar o debate em torno da luta pela igualdade de gênero e também a luta contra a violência contra as mulheres. A Campanha Mulheridades acontecerá de 1º a 31 de março (Mês das Mulheres) e de 1º a 31 de agosto (Agosto Lilás).

CAMPANHA ORGULHE-SE: LGBTQIA + RURAL, cuja finalidade é promover a

discussão em torno da cidadania da população LGBTQIA+ (lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, queers, intersexos e assexuais), além da sensibilização para a desconstrução de preconceitos e estereótipos. A Campanha Orgulhe-se: LGBTQIA + RURAL acontecerá de 1º a 30 de junho (Mês do Orgulho LGBTQIA+).

CAMPANHA SETEMBRO AMARELO, cujo objetivo é promover ações voltadas para a prevenção ao suicídio e para a promoção de bem-estar e saúde mental para a comunidade universitária. A Campanha Setembro Amarelo acontecerá de 1º a 30 de setembro.

CAMPANHA POR UMA RURAL ANTIRRACISTA, cuja finalidade é fomentar o debate sobre as relações étnico-raciais, além de promover atividades de cunho antirracista, envolvendo tanto a pauta da população negra, como também as questões atinentes aos povos originários. A Campanha Por uma Rural Antirracista acontecerá de 1º a 30 de novembro.

4. SISTEMATIZAÇÃO DE INFORMAÇÕES E ESTATÍSTICAS

A Comissão Permanente de Prevenção à Violência da UFRRJ (CPPV), em colaboração com a Comissão Permanente da Política Institucional pela Diversidade, Gênero, Etnia/Raça e Inclusão (CPID), cabe:

I. Acompanhar os casos de violência sexual ocorridos na comunidade universitária, desde o momento da denúncia até sua conclusão.

II. Coletar e analisar informações detalhadas sobre ocorrências de violência sexual na UFRRJ.

III. Produzir relatórios anuais e semestrais abrangentes sobre os casos relatados e as medidas tomadas.

IV. Contribuir com ações de prevenção por meio da produção de materiais educativos, organização de eventos e participação ativa em debates, seminários e encontros promovidos pela instituição.

5. O QUE FAZER SE ESTIVER VULNERABILIZADO(A) POR UMA SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA NO ÂMBITO DA UFRRJ

O primeiro passo é denunciar o que ocorreu ou está ocorrendo com você!

Antes de tudo, é importante você saber que não está sozinho(a). Existe uma rede de atenção às pessoas em situação de violência em nossa universidade, capaz de lhe auxiliar para enfrentar a situação, inclusive com acolhimento psicológico e de assistência social tão necessários nestas situações.

A denúncia é o primeiro passo para que as situações sejam tratadas adequadamente e que a pessoa denunciante possa ser acolhida e orientada.

No caso de assédio sexual a denúncia deve ser feita no telefone 190 (Polícia Militar em caso de emergência), Delegacia da Polícia Civil e/ou Delegacias de Atendimento à Mulher (DEAM), a mulher vítima de assédio sexual tem direito ao atendimento por uma agente igualmente mulher.

Também é possível ligar gratuitamente para o Disque 180 para denunciar violência contra a mulher.

Há ainda o Disque 100 para denunciar violações de Direitos Humanos.

6. AÇÕES INSTITUCIONAIS DE SANÇÃO

As ações institucionais de sanção são aplicadas de acordo com os códigos disciplinares e éticos da UFRRJ.

As sanções são aplicadas somente após a conclusão dos processos administrativos e acadêmicos, conduzidos por comissões específicas conforme a legislação vigente e os códigos disciplinares da UFRRJ.

As sanções para o corpo docente, técnico administrativo e terceirizado são regidas por regulamentos e normativas internas, assim como a legislações vigentes, como a Lei nº8.112 e outras cabíveis enquanto para o corpo discente as sanções são estabelecidas no [Código de Conduta Discente](#).

Durante os processos disciplinares, são assegurados os princípios da ampla defesa e do contraditório em todas as fases.

6.1. Fluxos ou procedimentos de denúncia e encaminhamentos

Na UFRRJ o fluxo pode variar dependendo da situação e das partes envolvidas. Os fluxos podem envolver diferentes etapas de apoio, investigação e orientação dependendo da natureza específica da denúncia e das partes envolvidas.

A colaboração entre as instâncias da UFRRJ é fundamental para garantir respostas adequadas e eficazes a cada situação de violência ou assédio.

Todos os processos devem respeitar os princípios da ampla defesa, contraditório e confidencialidade, conforme estabelecido pelas normas disciplinares e legais da instituição.

As denúncias serem protocoladas abrangem ocorrências que tenham se efetivado, em todo ou em parte, ou produzido seus efeitos, em todo ou em parte, nas dependências da Universidade ou nos locais de realização de atividades relativas ao fazer universitário. As dependências da Universidade incluem, para os efeitos deste Protocolo, os bens móveis e imóveis de posse ou propriedade da UFRRJ. E o fazer universitário inclui todas as atividades de ensino, pesquisa, extensão ou recreativas ligadas à UFRRJ, de caráter oficial, inclusive as realizadas fora de suas dependências (Ver capítulo V, Art. 7º do Código de Conduta Discente da UFRRJ, Deliberação nº 45, de 31 de agosto de 2018).

Dessa forma, é importante que seja identificada a localização (dia e horário da ocorrência), considerando as opções do formulário da Ouvidoria e complementando as informações específicas, a saber: Instituto, Departamento, Setor, Sala, endereço, localização geográfica; como couber ao caso específico do registro. É recomendável que a pessoas denunciante faça a identificação da pessoa denunciada (do suposto agressor/agressora) com seu nome e/ou características, identificar se é estudante, servidor, terceirizado, reintegrado, ou pessoa não pertencente à comunidade acadêmica e a materialidade (testemunha, boletim de ocorrência se houver, prints de mensagens, fotos, links e/ou áudios).

Nos casos que envolvam pessoas menores de idade, a escola deverá informar aos responsáveis, ao Conselho Tutelar e realizar as demais orientações previstas no Estatuto da Criança e Adolescente (ECA).

Define-se como denúncia (manifestação), o ato verbal e por escrito, pela qual a pessoa em situação de violência leva o caso ao conhecimento da autoridade competente.

A denúncia deve ser formalizada junto a Ouvidoria Geral da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, que é um órgão de assessoramento da Reitoria e tem por finalidade contribuir para o desenvolvimento institucional, oferecendo à comunidade universitária e à sociedade em geral, um canal de comunicação com os órgãos superiores da Instituição, recomendando e intermediando ações corretivas ou de aproveitamento de sugestões viáveis e pertinentes. Desta forma a denúncia deverá ser feita com o preenchimento do formulário disponível na Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação - **Fala.br** (<https://falabr.cgu.gov.br/web/login?tipo=1&redirect=/manifestacao/criar?tipo=1>).

Garantindo o sigilo e a segurança digital das informações ali disponibilizadas, assim como o controle de prazos. Após a formalização, a Ouvidoria encaminhará a manifestação aos gestores cabíveis na administração da UFRRJ (Diretores(as) de Institutos, Pró-reitores(as) e Reitor(a)) e à Comissão Permanente da Política Institucional pela Diversidade, Gênero, Etnia-Raça e Inclusão (CPID), se a manifestação envolver: Violência Sexual; Assédio sexual; Assédio Moral; discriminação relacionada ao Gênero, ao Racismo, à LGBTfobia, à Xenofobia, ao Bullying e às pessoas com deficiências.

Ao tomar ciência de um fato ocorrido contrário à lei, à ordem pública ou aos regulamentos da UFRRJ, os(as) gestores(as) farão o juízo de admissibilidade¹ para verificar a materialidade em instaurar processo administrativo e encaminhamentos pertinentes sobre a ocorrência do fato, ou o arquivamento por falta de informações ou de materialidade.

¹ É uma etapa preliminar realizada pelo(a) gestor(a) que verifica se a denúncia ou manifestação cumpre os requisitos formais e processuais para ser considerada apta a abertura do processo para julgamento.

Em qualquer um dos casos, os(as) gestores(ras) responsáveis terão 15 dias para responder à Ouvidoria sobre qual medida foi adotada em relação à manifestação. Este prazo poderá ser prorrogado por igual período.

Ao tomar ciência da manifestação, caberá à CPID, o acompanhamento da situação e a orientação e encaminhamento da pessoa denunciante para o acolhimento psicossocial em setores internos da instituição, que a depender da situação, se necessário, acionarão instituições e políticas públicas externas à universidade.

Em complemento ao protocolo de denúncias, dois desdobramentos serão realizados no âmbito da prevenção às violências, sendo eles:

Em relação à pessoa denunciante, a oferta de orientação e acolhimento psicológico.

Em relação à pessoa denunciada (suposto agressor/agressora), se a comissão processante indicar, ela passará por medida formativa oferecida pela CPID.

E ao final do processo administrativo, após ser assegurado à pessoa denunciada a ampla defesa e o contraditório, com todos os meios inerentes a esta garantia, se comprovada a violação de leis deverá ser solicitado pelo/a gestor/a que abriu o processo que o Gabinete da Reitoria dê ciência de seu conteúdo ao Ministério Público Federal.

Há quatro encaminhamentos possíveis dos casos em há admissibilidade da denúncia, que possuem suas especificidades conforme as normas da universidade, sendo eles:

6.2. CASO 1 - Se a denúncia for sobre servidores(as)

Após realizado o juízo de admissibilidade da autoridade e a denúncia ser considerada apta abre-se processo de sindicância ou Processo Administrativo Disciplinar (PAD).

1. Porta de Entrada da Denúncia:

- Comunidade Acadêmica: Ouvidoria, qualquer pessoa com conhecimento da situação.

- Servidor: Ouvidoria.

2. Apoio Inicial e Encaminhamento:

- Encaminhamento à gestores(as) responsáveis pela abertura de processos: Diretores(as) de Institutos, Pró-reitores(as) e Reitor(a).

- Para orientações: Avaliação inicial pela CASST, ou Divisão de Saúde para suporte médico, psicológico e de assistência social, ou Sindicatos (ADUR e SINTUR).

3. Instâncias superiores para orientação e apoio administrativo: Pró-Reitores(as), Chefes de Departamento e Direções dos Câmpus (ITR, IM, Campos dos Goytacazes, Seropédica).

4. Sindicância e Processo Disciplinar:

- Processo Administrativo Disciplinar (PAD) se houver dano comprovado.

- Arquivamento do processo se não houver dano comprovado.

6.3. CASO 2 - Se a denúncia for sobre estudantes (secundaristas, de graduação ou de pós-graduação)

Após realizado o juízo de admissibilidade da autoridade e a denúncia ser considerada apta abre-se Processo Disciplinar Discente (PDD).

1. Porta de Entrada:

- Comunidade Acadêmica: Ouvidoria, qualquer pessoa com conhecimento da situação.

- Estudante: Ouvidoria.

2. Apoio Inicial e Encaminhamento:

- Encaminhamento à gestores(as) responsáveis pela abertura de processos: Diretores(as) de Institutos, Pró-reitores(as) e Reitor(a).

- Para acolhimento psicológico e orientação: Os estudantes secundaristas devem buscar a Divisão de Assuntos Estudantis do CTUR, os demais estudantes podem buscar avaliação inicial pela Divisão de Saúde (Postinho) e estudantes de graduação o Núcleo de Apoio Psicossocial ao Estudante (antigo SEAPE-Proaes).

- Encaminhamento à Pró-reitoria de Graduação (PROGRAD), Pró-reitoria de Assuntos Estudantis (Proaes), Coordenação de curso, Núcleo de Práticas

Jurídicas (NPJ), Serviço de Psicologia Aplicada (SPA), Salinha Azul e outros projetos atuantes na rede de apoios psicológicos da UFRRJ.

3. Instâncias superiores para orientação e apoio administrativo: Pró-reitoria de Graduação (PROGRAD), Pró-reitoria de Assuntos Estudantis (Proaes), Coordenação de curso, Chefes de Departamento.

4. Processo Disciplinar Discente:

- Processo Disciplinar Discente (PDD) se houver dano comprovado.

- Arquivamento do processo se não houver dano comprovado.

6.4. CASO 3 - Se a denúncia for sobre trabalhadores terceirizados/as

A empresa contratante deverá ser acionada para tomar providências.

6.5. CASO 4 - Se a denúncia for de pessoa não pertencente à comunidade acadêmica

O caso será noticiado à delegacia competente.

7. REDE DE ATENÇÃO DA UFRRJ

A rede de atenção da UFRRJ tem como objetivo acolher e encaminhar as pessoas em situação de violência na instituição para os serviços de saúde e jurídicos internos, além das redes públicas de saúde, combate à violência e outras que couberem.

A Comissão Permanente da Política Institucional pela Diversidade, Gênero, Etnia/Raça e Inclusão (CPID), em conjunto com a Comissão Permanente de Violência (CPPV), acompanha esse processo em todos os câmpus da UFRRJ.

- I. **Ouvidoria:** encaminha a denúncia aos gestores(as) e à CPID.
- II. **Divisão de Guarda e Vigilância:** registra boletins de ocorrência, encaminham a denúncia aos gestores(as). Em alguns casos, conduzem as pessoas envolvidas à delegacia ou outros locais relacionados à rede de proteção pública;

- III. **Comissão Permanente de Prevenção à Violência (CPPV):** encaminha a pessoa em situação de violência aos serviços de apoio psicossocial e de saúde da UFRRJ;
- IV. **Comissão Permanente da Política Institucional pela Diversidade, Gênero, Etnia/Raça e Inclusão (CPID):** encaminha a pessoa em situação de violência aos serviços de apoio psicossocial e de saúde da UFRRJ, e pode oferecer capacitações para o letramento da comunidade em geral, além de medida formativa para as pessoas denunciadas (suposto(a) agressor(a)).
- V. **Divisão de Saúde (Postinho):** realiza no campus de Seropédica o atendimento psicológico, de assistência social e médico necessário e encaminha à rede de atendimento externa à UFRRJ. Em caso de violência sexual encaminha a pessoa para exames e profilaxia pós-exposição na rede pública de saúde.
- VI. **Núcleo de Apoio Psicossocial ao Estudante (antigo SEAPE/Proaes):** oferece no campus de Seropédica o apoio psicológico, de assistência social e pedagógico aos estudantes de graduação. Em alguns casos, encaminham a situação à rede de atendimento externa à UFRRJ.
- VII. **Coordenação de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalhador (CASST/Progepe):** oferece o auxílio de médico, apoio psicológico e de assistência social para os servidores e também atua em casos de assédio.
- VIII. **Salinha Azul/Proaes:** presta apoio a toda a comunidade universitária com terapias integrativas em horários previamente agendados nos câmpus de Seropédica e Nova Iguaçu.
- IX. **Pró-reitoria de Graduação (Prograd):** orienta e apoia administrativamente os(as) estudantes de graduação em relação à necessidade de afastamento com amparo do exercício domiciliar.
- X. **Pró-reitoria de Assuntos Estudantis (Proaes):** orienta e apoia administrativamente os(as) estudantes de graduação e encaminha a pessoa em situação de violência aos serviços de apoio psicossocial e de saúde da UFRRJ.
- XI. **Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (Progepe):** orienta e apoia administrativamente os(as) servidores(as) e encaminha a pessoa em

situação de violência aos serviços de apoio psicossocial e saúde da UFRRJ.

- XII. **Direções dos Câmpus (ITR, IM, Seropédica e Campos de Goytacazes):** orienta e apoia administrativamente os(as) servidores(as) em relação à necessidade de afastamento, ou mesmo orientação quanto aos setores de apoio ao trabalhador da UFRRJ.
- XIII. **Coordenação de curso:** orienta e apoia administrativamente os(as) estudantes de graduação em relação à necessidade de afastamento com amparo do exercício domiciliar.
- XIV. **Chefe de Departamento:** orienta e apoia administrativamente os(as) servidores(as) em relação à necessidade de afastamento, ou mesmo orientação quanto aos setores de apoio ao trabalhador da UFRRJ.
- XV. **Associação de Docentes da Universidade Rural (ADUR):** apoia os(as) docentes sindicalizados com assessoria jurídica para orientar, para acolher e para atuar em sua defesa. A vítima de assédio e/ou outros tipos de violência pode contar com o sindicato para buscar acolhimento, orientação e, caso não envolva dois professores sindicalizados, reparação na justiça. A assessoria jurídica orienta como mover um processo e, se não envolver dois docentes sindicalizados envolvidos, também é possível a abertura dos processos.
- XVI. **Sindicato dos Trabalhadores em Educação da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (SINTUR-RJ):** apoia os(as) técnico-administrativos sindicalizados e trabalhadores(as) terceirizados(as) com assessoria jurídica para orientar, para acolher e para atuar em sua defesa.
- XVII. **Serviço de Psicologia Aplicada (SPA):** oferece atendimento no campus de Seropédica, com inscrição prévia, de psicoterapia individual para crianças, adolescentes, adultos e idosos; psicoterapia em grupo para adolescentes e adultos; avaliação e intervenção neuropsicológica para crianças, adolescentes e adultos.
- XVIII. **Núcleo de Práticas Jurídicas (NPJ):** oferece orientações jurídicas nos câmpus de Seropédica, Nova Iguaçu e Três Rios.

8. ANEXO 1 – Proposta de formulário para registro de denúncias em setores da UFRRJ no âmbito da prevenção à violência nos câmpus da UFRRJ

1. Data da denúncia:

2. Tipo de denúncia:

- Nominal

- Anônima

- Sigilosa

- Individual

- Coletiva

3. Identificação do denunciante:

- Nome: _____

- CPF ou RM ou SIAPE: _____

- Vínculo com a UFRRJ:

- Discente

- Curso: _____

- Período: _____

- Docente

- Servidor técnico-administrativo

- Terceirizado

- Idade:

- Raça/Cor:

- Nacionalidade:

- Escolaridade:

- Endereço residencial:

- Situação Ocupacional:

- Recebe algum benefício social (institucional ou não)?

- Se o denunciante for menor de 18 anos, informar o nome e contato do responsável legal:

4. Classificação da ocorrência:

- Violência Sexual

- Discriminação (especificar):

- Gênero

- Racismo

- LGBTfobia

- Xenofobia

- Bullying

- Pessoas com deficiência

- Outro (especificar) _____

5. Ambiente universitário da ocorrência:

- Presencial

- Virtual

- Campus Universitário:

- Seropédica

- Três Rios

- Nova Iguaçu

- Campos dos Goytacazes

- Descrição do local específico:

6. Data da ocorrência:

- Horário aproximado ou período:

7. Identificação do denunciado:

- Nome:
- Vínculo com a UFRRJ:
 - Discente
 - Docente
 - Servidor técnico-administrativo
 - Terceirizado
- Descrição da relação com a UFRRJ:

8. Tipo de relação entre os envolvidos na ocorrência:

- Entre Discentes
- Discente - Professor
- Discente - Técnico-administrativo
- Discente - Terceirizado
- Professor - Técnico-administrativo
- Professor - Terceirizado
- Professor - Professor
- Técnico administrativo - Técnico administrativo
- Técnico administrativo - Terceirizado
- Outra (especificar) _____

9. Relato da ocorrência:

- Descreva os fatos com clareza e detalhes relevantes.

10. Testemunhas:

- Nome:
- Vínculo com a UFRRJ ou relação com a vítima:

11. O denunciante deseja ser notificado sobre o encaminhamento do processo?

- Sim

- Não

12. O Denunciante deseja receber apoio institucional? (Marque todas as opções desejadas)

- Assistência Social

- Atendimento Médico

- Atendimento Psicológico

- Atendimento administrativo (ex: afastamento, licença, trancamento de matrícula, etc.)

- Atendimento Civil (boletim de ocorrência, transporte e acompanhamento)

- Orientação jurídica

Este formulário visa garantir que todas as denúncias relacionadas à violência e discriminação sejam tratadas com seriedade e sigilo, proporcionando apoio adequado às vítimas e tomando medidas preventivas necessárias.

Anexo II da Deliberação nº 370/2024

Protocolo de denúncias e desdobramentos no âmbito da prevenção às violências em todos os câmpus da UFRRJ

Este protocolo é parte integrante da Política de Acolhimento às Pessoas em situação de Violência e Promoção da Equidade e tem como objetivo geral viabilizar que toda a comunidade da universidade conheça os apoios institucionais e onde protocolar as denúncias relacionadas às violências descritas na deliberação nº 430/2021 de 08 de novembro de 2021.

O protocolo abrange ocorrências que tenham se efetivado, em todo ou em parte, ou produzido seus efeitos, em todo ou em parte, nas dependências da Universidade ou nos locais de realização de atividades relativas ao fazer universitário. As dependências da Universidade incluem, para os efeitos deste Protocolo, os bens móveis e imóveis de posse ou propriedade da UFRRJ. E o fazer universitário inclui todas as atividades de ensino, pesquisa, extensão ou recreativas ligadas à UFRRJ, de caráter oficial, inclusive as realizadas fora de suas dependências (Ver capítulo V, Art. 7º do Código de Conduta Discente da UFRRJ, Deliberação nº 45, de 31 de agosto de 2018).

Dessa forma, é importante que seja identificada a localização (dia e horário da ocorrência), considerando as opções do formulário da Ouvidoria e complementando as informações específicas, a saber: instituto, departamento, setor, sala, endereço, localização geográfica; como couber ao caso específico do registro. É recomendável que a pessoa denunciante faça a identificação da pessoa denunciada (do suposto agressor/agressora) com seu nome e/ou características, identificar se é estudante, servidor(a), terceirizado(a), reintegrado(a), ou pessoa não pertencente à comunidade acadêmica e a materialidade (testemunha, boletim de ocorrência se houver, prints de mensagens, fotos, links e/ou áudios).

Nos casos que envolvam pessoas menores de idade, a escola deverá informar aos responsáveis, ao Conselho Tutelar e realizar as demais orientações previstas no Estatuto da Criança e Adolescente (ECA).

Neste protocolo, define-se como denúncia (manifestação), o ato verbal e por escrito, pelo qual a pessoa em situação de violência leva o caso ao conhecimento da autoridade competente.

A denúncia deve ser formalizada junto a Ouvidoria Geral da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, que é um órgão de assessoramento da Reitoria e tem por finalidade contribuir para o desenvolvimento institucional, oferecendo à comunidade universitária e à sociedade em geral, um canal de comunicação com os órgãos superiores da Instituição, recomendando e intermediando ações corretivas ou de aproveitamento de sugestões viáveis e pertinentes. Desta forma a denúncia deverá ser feita com o preenchimento do formulário disponível na Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação - **Fala.br** (<https://falabr.cgu.gov.br/web/login?tipo=1&redirect=/manifestacao/criar?tipo=1>).

Garantindo o sigilo e a segurança digital das informações ali disponibilizadas, assim como o controle de prazos. Após a formalização, a Ouvidoria encaminhará a manifestação aos gestores cabíveis na administração da UFRRJ (Diretores(as) de Institutos, Pró-reitores(as) e Reitor(a)) e à Comissão Permanente da Política Institucional pela Diversidade, Gênero, Etnia-Raça e Inclusão (CPID), se a manifestação envolver: Violência Sexual; Assédio sexual; Assédio Moral; discriminação relacionada ao Gênero, ao Racismo, à LGBTfobia, à Xenofobia, ao Bullying e às pessoas com deficiências.

Ao tomar ciência de um fato ocorrido contrário à lei, à ordem pública ou aos regulamentos da UFRRJ, os(as) gestores(as) farão o juízo de admissibilidade² para verificar a materialidade em instaurar processo administrativo e encaminhamentos pertinentes sobre a ocorrência do fato, ou o arquivamento por falta de informações ou de materialidade. Há quatro encaminhamentos possíveis dos casos em que há admissibilidade da denúncia, que possuem suas especificidades conforme as normas da universidade, sendo eles:

CASO 1 - Se a denúncia for sobre servidores/as, após análise da autoridade abre-se processo de sindicância ou Processo Administrativo Disciplinar (PAD).

CASO 2 - Se a denúncia for sobre estudantes (secundaristas, de graduação ou de pós-graduação), após análise da autoridade abre-se Processo Disciplinar Discente (PDD).

² É uma etapa preliminar realizada pelo(a) gestor(a) que verifica se a denúncia ou manifestação cumpre os requisitos formais e processuais para ser considerada apta a abertura do processo para julgamento.

CASO 3 - Se a denúncia for sobre terceirizados/as a empresa contratante deverá ser acionada para tomar providências.

CASO 4 - Se a denúncia for de pessoa não pertencente à comunidade acadêmica o caso será noticiado à delegacia competente.

Em qualquer um dos casos, os(as) gestores(ras) responsáveis terão 15 dias para responder à Ouvidoria sobre qual medida foi adotada em relação à manifestação. Este prazo poderá ser prorrogado por igual período.

Ao tomar ciência da manifestação, caberá à CPID, o acompanhamento da situação e a orientação e encaminhamento da pessoa denunciante para o acolhimento psicossocial em setores internos da instituição, que a depender da situação, se necessário, acionarão instituições e políticas públicas externas à universidade.

Em complemento ao protocolo de denúncias, dois desdobramentos serão realizados pela CPID no âmbito da prevenção às violências, sendo eles:

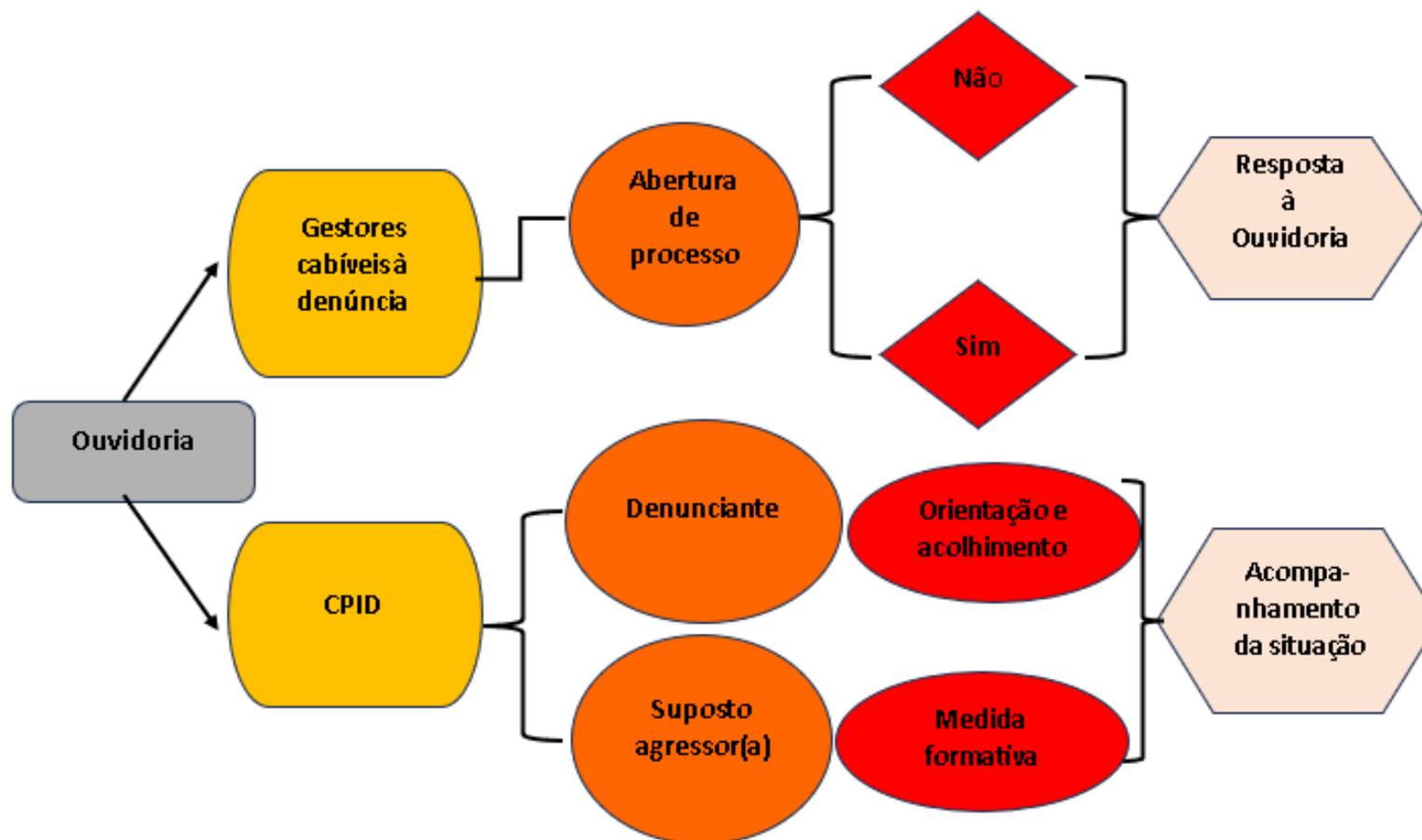
Em relação à pessoa denunciante, a oferta de orientação e acolhimento psicológico.

Em relação à pessoa denunciada (suposto agressor/agressora), se a comissão processante indicar, ela passará por medida formativa oferecida pela CPID.

E ao final do processo administrativo, após ser assegurado à pessoa denunciada a ampla defesa e o contraditório, com todos os meios inerentes a esta garantia, se comprovada a violação de leis deverá ser solicitado pelo/a gestor/a que abriu o processo que o Gabinete da Reitoria dê ciência de seu conteúdo ao Ministério Público Federal.

Como forma de facilitar a visualização do fluxo do protocolo de denúncias, foi elaborado o fluxograma da próxima página:

Figura 1 - Fluxograma sintético do protocolo de denúncias.



Anexo III da Deliberação nº 370/2024

Protocolo de atenção às pessoas em situação de violência sexual no âmbito de todos os câmpus da UFRRJ

Este protocolo é parte integrante da Política de Acolhimento às Pessoas em situação de Violência e Promoção da Equidade e tem como objetivo geral viabilizar que toda a comunidade da universidade conheça as etapas e qual é o fluxo dos atendimentos às pessoas em situação de violência sexual no âmbito de todos os câmpus da UFRRJ.

Dessa forma, é importante destacar que este protocolo é um complemento ao protocolo de denúncias por possuir especificidades que precisam ser realizadas em unidades externas à estrutura da universidade e que precisam ser descritas para conhecimento de todas as pessoas envolvidas.

Outro destaque é que caberá denúncia interna na Ouvidoria se a violência sexual for cometida, em todo ou em parte, ou produzido seus efeitos, em todo ou em parte, nas dependências da Universidade ou nos locais de realização de atividades relativas ao fazer universitário. As dependências da Universidade incluem, para os efeitos deste Protocolo, os bens móveis e imóveis de posse ou propriedade da UFRRJ. E o fazer universitário inclui todas as atividades de ensino, pesquisa, extensão ou recreativas ligadas à UFRRJ, de caráter oficial, inclusive as realizadas fora de suas dependências (Ver capítulo V, Art. 7º do Código de Conduta Discente da UFRRJ, Deliberação nº 45, de 31 de agosto de 2018).

Caso a violência sexual não ocorra na abrangência da UFRRJ conforme descrito no parágrafo anterior, não será possível a formalização de denúncia interna na Ouvidoria, no entanto, ainda assim, o acolhimento e as orientações poderão ser prestadas à pessoa em situação de violência sexual como garantia do cumprimento dos seus direitos humanos, à protegendo com dignidade, respeito e sensibilidade em entendimento que esta é uma ferramenta fundamental na reabilitação psicossocial do indivíduo.

Neste sentido, a busca por acolhimento institucional poderá ser feita de acordo com as especificidades da pessoa em situação de violência sexual, sendo:

CASO 1 - Se for servidores(as), buscar apoio na Divisão de Saúde (Postinho), ou na Coordenação de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho (CASST), ou na Comissão Permanente da Política Institucional pela Diversidade, Gênero, Etnia/Raça e Inclusão (CPID).

CASO 2 - Se for estudantes secundaristas, buscar apoio na Divisão de Assuntos Estudantis do Colégio Técnico (CTUR), ou na Comissão Permanente da Política Institucional pela Diversidade, Gênero, Etnia/Raça e Inclusão (CPID).

CASO 3 – Se for estudantes de graduação, buscar apoio na Divisão de Saúde (Postinho), no Núcleo de Apoio Psicossocial ao Estudante (NAPE-Proaes), ou na Comissão Permanente da Política Institucional pela Diversidade, Gênero, Etnia/Raça e Inclusão (CPID).

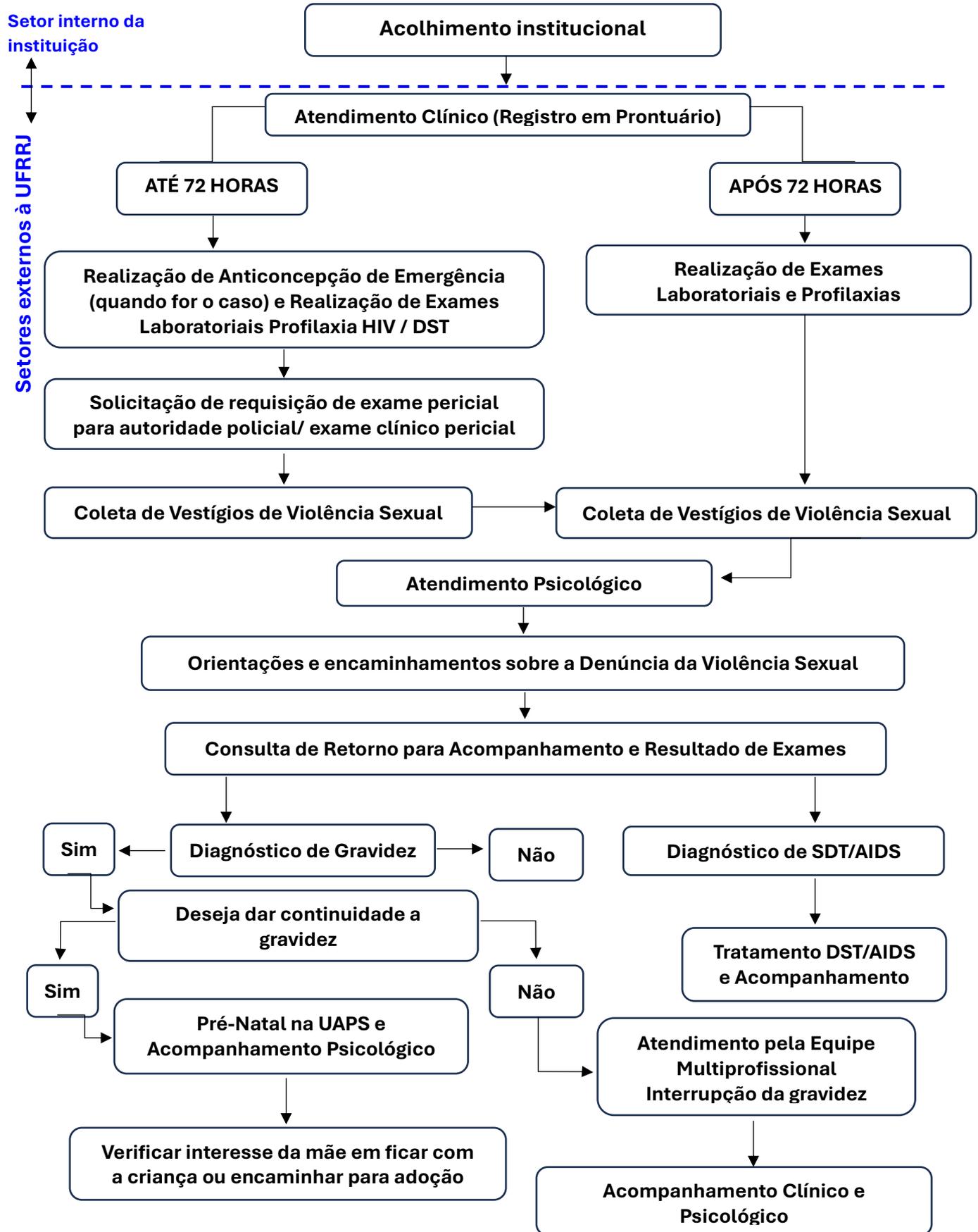
CASO 4 - Se for estudantes de pós-graduação, buscar apoio na Divisão de Saúde (Postinho), ou na Comissão Permanente da Política Institucional pela Diversidade, Gênero, Etnia/Raça e Inclusão (CPID).

CASO 5 - Se for terceirizados(as), buscar apoio junto ao(à) gestor(a) do contrato, ou na Divisão de Saúde (Postinho), ou na Coordenação de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho (CASST), ou na Comissão Permanente da Política Institucional pela Diversidade, Gênero, Etnia/Raça e Inclusão (CPID).

Ao tomar ciência da manifestação, caberá ao setor que acolheu o acompanhamento da situação e a orientação e encaminhamento da pessoa em situação de violência sexual para o acolhimento psicossocial em setores internos da instituição, que acionarão instituições e políticas públicas externas à universidade.

Como forma de facilitar a visualização do fluxo do protocolo de atenção às pessoas em situação de violência sexual no âmbito de todos os câmpus da UFRRJ, foi elaborado o fluxograma na próxima página:

Figura 1 - Fluxograma sintético do protocolo de violência sexual³:



³ Fragmento do Protocolo para o Atendimento às Pessoas em Situação de Violência Sexual – Secretaria de Saúde do estado do PR.

Observações:

- Pontos de Atenção à Saúde (PAS): Unidade Básica de Saúde (UBS), Unidade de Pronto Atendimento (UPA/24 horas), Centro de Especialidades, Hospitais.
- A interrupção da gravidez será realizada nos hospitais de referência das Macrorregiões de Saúde conforme as pactuações estabelecidas.
- O tratamento dos casos de HIV positivo será realizado nos Secretaria de Atenção Especializada à Saúde (SAES), conforme Protocolo do Ministério da Saúde.
- O acompanhamento psicossocial será realizado nas Unidades de Atenção Primária em Saúde (UAPS) – com apoio do Estratégia Saúde da Família (ESF) e / ou nos Centros de Atenção Psicossocial – CAPS.