



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO**  
**REITORIA**  
**CAMPUS UNIVERSITÁRIO DOIS IRMÃOS**  
CEP: 52171-900 - Recife/PE  
TELEFONE: (81) 3320.6249  
E-MAIL: reitoria@ufrpe.br

**PORTRARIA NORMATIVA/UFRPE Nº 02, DE 19 DE MAIO DE 2025.**

Aprova, no âmbito da Universidade Federal Rural de Pernambuco, o Plano Setorial de implementação e monitoramento do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD).

**A REITORA DA UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO**, nomeada pelo Decreto de 16 de maio de 2024, publicado no Diário Oficial da União em 17 de maio de 2024, Seção 2, página 1, no uso de suas atribuições legais e estatutárias,

CONSIDERANDO o Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, que institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação - PFPEAD, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional; e

CONSIDERANDO a Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, que institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações.

**RESOLVE:**

Art. 1º Instituir o Plano Setorial de implementação e monitoramento do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD) no âmbito da Universidade Federal Rural de Pernambuco - UFRPE.

Art. 2º O Plano Setorial de implementação e monitoramento da PFPEAD no âmbito da UFRPE, visa promover ações de prevenção, acolhimento, apuração, responsabilização e autocomposição de conflitos, a fim de se construir ambientes de trabalho livres de assédio, discriminação e demais tipos de violência.

Art. 3º São objetivos específicos do Plano Setorial de implementação e monitoramento da PFPEAD no âmbito da UFRPE:

I - desenvolver um conjunto de ações coordenadas para prevenir o assédio e a discriminação, por meio de estratégias educativas que abordem tanto a formação quanto a sensibilização de pessoas que exercem atividade pública, por meio do desenvolvimento de ações inclusivas e incentivo ao letramento antidiscriminatório;

II - promover o vínculo entre a memória institucional e as medidas de mitigação do assédio e discriminação na UFRPE, mediante a documentação das ações adotadas, consolidação de boas práticas e

garantia de que as lições aprendidas orientem decisões futuras, aprimorando as políticas internas e fortalecendo a cultura de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação;

III - fomentar a gestão humanizada nos espaços institucionais, sejam eles físicos ou virtuais, com foco contínuo na avaliação da cultura organizacional para assegurar que as ações de prevenção promovam a mudança cultural desejada;

IV - promover a criação de parcerias entre a UFRPE e as redes de proteção social e entidades voltadas para a defesa de grupos vulneráveis;

V - definir e estruturar instâncias direcionadas a promover acolhimento, escuta ativa, orientação e acompanhamento das pessoas afetadas por assédio e discriminação para mitigar os riscos psicossociais da violência no trabalho;

VI - assegurar às pessoas denunciantes o sigilo dos dados pessoais e a proteção contra ações praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar;

VII - assegurar que os procedimentos administrativos correcionais não promovam a revitimização; e

VIII - garantir a efetividade do plano por meio da integração entre os órgãos e entidades, tanto centrais quanto descentralizados, e da definição de diretrizes, normas internas e trâmites ágeis para a apuração de denúncias.

Parágrafo único. Todas as fases de execução deste plano deverão adotar o uso de linguagem inclusiva e não violenta.

Art. 4º São diretrizes gerais do Plano Setorial de implementação e monitoramento da PFPEAD no âmbito da UFRPE:

I - compromisso institucional;

II - universalidade;

III - transversalidade;

IV - liderança representativa;

V - segregação de funções;

VI - integralização;

VII- acolhimento;

VIII - comunicação não violenta;

IX - confidencialidade; e

X - resolutividade;

Art. 5º Esta Portaria Normativa entra em vigor no momento de sua publicação e deverá ser observada por todas as Unidades desta UFRPE.

**Maria José de Sena**

Matrícula SIAPE nº 0385042

Reitora

## ANEXO I

### PLANO SETORIAL DE IMPLEMENTAÇÃO E MONITORAMENTO DO PROGRAMA FEDERAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL – PFPEAD, NO ÂMBITO DA UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO - UFRPE

#### 1. DA FINALIDADE

O Plano Setorial de implementação e monitoramento do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação - PFPEAD no âmbito da Universidade Federal Rural de Pernambuco reafirma o compromisso institucional de promover um ambiente universitário seguro, livre de assédio moral, assédio sexual, discriminação e outras formas de violência que atentam contra a dignidade humana.

Este Plano Setorial integra os esforços do Poder Executivo Federal para garantir que seus órgãos e entidades atuem de acordo com seu dever institucional, consolidando uma cultura organizacional baseada no respeito mútuo e na dignidade humana, prevenindo e combatendo práticas de assédio e discriminação.

Esses esforços foram formalizados com a criação do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD), instituído no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, conforme disposto no Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024. De modo que para assegurar a efetividade do PFPEAD, é fundamental a integração dos órgãos e entidades do Poder Executivo federal.

Nesse contexto, a UFRPE alinha-se às diretrizes nacionais, incorporando-as ao seu Plano Setorial e à sua Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual, à Discriminação e a Outras Formas de Violência, uma vez que ambos os instrumentos estão essencialmente vinculados.

#### 2. DAS DEFINIÇÕES

##### 2.1 Do Assédio moral e seus tipos

**Assédio moral:** Consiste em condutas ofensivas reiteradas, com o objetivo de constranger, humilhar, excluir ou desestabilizar emocionalmente a vítima, comprometendo sua integridade psíquica e física. Essa prática viola a dignidade humana e degrada o ambiente de trabalho. O assédio pode ocorrer de forma intencional, por ação ou omissão, e se diferencia de ofensas isoladas por sua continuidade e impacto nocivo. Independentemente da modalidade, o assédio pode ser realizado por uma ou mais pessoas, podendo, igualmente ser direcionado a uma pessoa ou a um grupo.

**Assédio moral organizacional ou profissional:** Ocorre por meio de exigências desproporcionais e abusivas relacionadas à produtividade e desempenho, incompatíveis com as funções ou condições de trabalho. Essa prática é sorrateira e naturalizada, levando os trabalhadores à autocobrança excessiva e à invasão do tempo de descanso. Essa pressão pode ser vista como uma condição para aceitação no ambiente de trabalho.

**Assédio moral vertical descendente:** Ocorre quando há conduta abusiva por parte de alguém em posição hierárquica superior à pessoa vitimada. Seus principais elementos são a autoridade, a ascendência, a influência e a assimetria de poder na relação de trabalho, resultando na sujeição ao comando direutivo, seja ele institucionalizado ou não.

Assédio moral vertical ascendente: Ocorre quando o assédio moral parte de pessoa ou grupo posicionado em cargo ou função hierarquicamente inferior àquele ocupado pela pessoa vitimada.

Assédio moral horizontal: Ocorre quando o assédio moral é praticado entre colegas, posicionados em uma mesma linha hierárquica.

Assédio moral misto: Ocorre em diferentes direções, tanto vertical quanto horizontalmente, podendo envolver ofensas simultâneas ou sucessivas. O assédio pode ter origem em um superior hierárquico e, ao ser assimilado e naturalizado, passar a ser reproduzido de forma autônoma pelos demais subordinados. Essa modalidade se caracteriza pela conivência ativa ou passiva dos pares, que contribuem para a perpetuação da conduta abusiva.

Assédio moral estrutural: Refere-se a condutas enraizadas e socialmente naturalizadas, influenciadas por uma estrutura de pensamento consolidada. Essas práticas recorrentes impactam decisões organizacionais, especialmente na alocação de pessoal, atribuições e delegações de funções. Não se dirige a um indivíduo específico, mas afeta coletivamente o ambiente de trabalho. Essa modalidade se manifesta quando decisões institucionais refletem preconceitos relacionados à idade, raça, gênero e identidades afetivo-sexuais, perpetuando padrões discriminatórios, como sexism, machismo, homofobia, transfobia, etarismo e racismo.

Assédio moral eleitoral: Refere-se a condutas discriminatórias nas relações de trabalho ou em processos admissionais, motivadas por posicionamentos, opiniões ou convicções políticas, bem como por preferências ou afiliações partidárias. Essas práticas têm o propósito de influenciar, excluir, intimidar, ameaçar, humilhar, constranger, manipular votos ou apoio político, ou ainda coagir outrem a aderir a determinada doutrina política. Portanto, essa forma de assédio inclui as condutas abusivas e violentas em processos eleitorais internos.

## 2.2 Da violência sexual e seus tipos

Violência sexual realizada no ambiente de trabalho: Refere-se a um conjunto de ofensas à dignidade sexual do trabalhador, incluindo importunação, avanços não consentidos, comentários invasivos sobre sexualidade, coação ou manipulação psicológica para obter intimidade sexual, além da divulgação indevida de imagens íntimas, entre outras condutas. Trata-se de uma infração que abrange tanto práticas previstas quanto não previstas no Código Penal, caracterizando uma grave violação aos direitos e à integridade da vítima.

Assédio sexual: Trata-se de uma conduta caracterizada pelo constrangimento com o intuito de obter vantagem ou favorecimento de natureza sexual, valendo-se da posição de superioridade hierárquica ou ascendência institucional (funcional). Envolve atos de cunho sexual não consentidos que utilizam o cargo para alcançar benefícios indevidos ou que resultam em constrangimento e prejuízo a direitos fundamentais, como dignidade, intimidade, privacidade, honra e liberdade sexual de outro agente público ou usuário de serviço público.

Importunação sexual: Trata-se da prática de ato libidinoso, de forma geral, com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiros, sem o consentimento da vítima, conforme disposto no art. 215-A do Código Penal. Do ponto de vista infracional, a importunação sexual é tratada como uma forma de assédio sexual, permitindo o enquadramento de situações que, embora não tipificadas diretamente no Código Penal, estejam alinhadas à essência da conduta prevista na legislação.

Outras condutas de conotação sexual: Referem-se aos demais casos de condutas menos gravosas, desagradáveis e prejudiciais ao ambiente de trabalho, as quais poderão configurar infrações disciplinares leves ou intermediárias, sujeitas às penalidades de advertência ou suspensão.

### 2.3 Da conduta discriminatória e outras formas de violência

Conduta discriminatória: Refere-se a manifestações e expressões que incitem a discriminação, promovam a hostilidade ou estimulem a violência, seja física ou moral, contra indivíduos com base em sua orientação sexual, identidade de gênero, religião, idade, posição social ou posicionamento político. Tais condutas violam direitos e liberdades fundamentais, atentando contra a dignidade e a igualdade das pessoas.

Racismo: É compreendido em sua dimensão social, pois vai além de aspectos biológicos ou fenotípicos, sendo uma construção histórico-cultural utilizada para justificar desigualdades e perpetuar o controle ideológico, político e social. Esse processo resulta na negação da dignidade e humanidade de grupos vulneráveis, que são marginalizados do ordenamento jurídico e excluídos do sistema de proteção de direitos por meio da inferiorização e estigmatização.

Intimidação sistemática (Bullying): É todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas.

## 3. DAS DIRETRIZES GERAIS

Para fins do disposto no art. 3º desta Resolução, deverão ser observados os seguintes conceitos:

Compromisso institucional: promoção de ambiente organizacional de respeito à diversidade e à inclusão, baseada em políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis.

Universalidade: inclusão de todas as pessoas na esfera de proteção do presente Plano, incluindo servidoras e servidores efetivos, temporárias e temporários, comissionadas e comissionados, empregadas públicas e empregados públicos, estagiárias e estagiários, e trabalhadoras e trabalhadores terceirizados.

Transversalidade: a abordagem das situações de assédio e discriminação deverá levar em conta sua relação com a organização, a gestão do trabalho e suas dimensões sociocultural, institucional e individual.

Liderança Representativa: refere-se à promoção e desenvolvimento de lideranças que refletem a diversidade e a pluralidade presentes na instituição e na sociedade.

Segregação de Funções: visa dividir responsabilidades e atribuições dentro de uma instituição para evitar conflitos de interesse, abusos de poder e falhas na condução de processos internos.

Integralização: o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação serão orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais.

Acolhimento: ações de escuta, fornecimento e esclarecimento de informações sobre caminhos possíveis para soluções focadas na pessoa assediada ou discriminada.

Comunicação não violenta: utilização de linguagem positiva, inclusiva e não estigmatizante, manifestada pelo compartilhamento da observação de um fato e pela expressão de sentimentos e necessidades.

Confidencialidade: as identidades de todas as partes envolvidas, incluindo as testemunhas, deverão ser protegidas a fim de evitar exposição ou retaliações. O sigilo e a confidencialidade das informações fornecidas deverão ser assegurados.

Resolutividade: o tratamento correicional das denúncias de assédio ou discriminação deverá ser célere, controlado e definido como prioritário.

#### **4. DA PREVENÇÃO**

As ações de prevenção ao assédio e à discriminação constituem-se como ferramentas essenciais na consolidação de uma cultura institucional baseada no respeito às diferenças, equidade e diversidade, de modo a contribuir com a internalização e compreensão de conceitos e condutas aceitáveis no ambiente de trabalho. Quanto a isto, as seguintes ações são tidas como ferramentas de prevenção no âmbito deste Plano:

- I - ações de formação;
- II - ações de sensibilização; e
- III - ações de promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos.

##### **4.1 Ações de Formação e Capacitação**

Nas ações de formação e capacitação, deverão ser abordados temas relacionados ao assédio, à discriminação e suas repercussões jurídicas e gerenciais, à gestão participativa e humanizada, à comunicação não violenta e à intervenção de espectadoras e espectadores. Nessas abordagens, será considerada, quando pertinente, a distinção entre as realidades do trabalho presencial e do teletrabalho.

Deste modo, as ações formativas deverão contemplar o letramento étnico-racial, de gênero e demais formas de discriminação, bem como suas interseccionalidades, promovendo uma compreensão ampla e aprofundada dessas questões.

Para atender ao escopo preventivo deste Plano, serão realizadas campanhas de prevenção, escuta, acolhimento, providências e responsabilização, além da implementação de letramento de gênero, raça, diversidade e inclusão para as equipes. Da mesma forma, os ocupantes de cargos de liderança, independentemente do nível, deverão participar periodicamente de formação complementar específica voltada para gestores de equipes.

Ademais, a UFRPE incluirá temáticas de prevenção ao assédio e à discriminação na formação inicial, na ambientação das servidoras e dos servidores públicos em estágio probatório e ao longo de toda a sua jornada laboral.

Serão os seguintes instrumentos estratégicos da UFRPE relacionados às ações de formação e de qualificação para a prevenção do assédio e da discriminação:

- I - Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP; e
- II - Plano de Integridade.

Os relatórios do PDP deverão consolidar e detalhar as ações formativas realizadas por equipes e dirigentes, incluindo a carga horária dedicada a cada tema ao longo do ano. Neste sentido, deverão as formações e qualificações, presenciais ou a distância abranger temas relacionados ao assédio e à discriminação, dentre eles:

I - como promover modelo de gestão cooperativo, humanizado e não violento nos ambientes de trabalho tanto físicos quanto virtuais, envolvendo todas as servidoras e servidores e demais trabalhadoras e trabalhadores com qualquer vínculo com a UFRPE;

II - como utilizar a comunicação não violenta e a escuta ativa na rotina de trabalho;

III - como identificar o racismo, o machismo, a misoginia, o etarismo, o capacitismo e a LGBTfobia em suas diversas formas de manifestação e dimensões no ambiente de trabalho;

IV - como identificar situações de assédio moral, assédio sexual e discriminação;

V - como agir diante de situação de assédio moral, assédio sexual e discriminação com base em fluxograma de acolhimento, recebimento e encaminhamento de denúncias; e

VI - como interromper situações de assédio moral, assédio sexual e discriminação.

A Rede de Acolhimento, formada pelo Comitê Permanente de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual, da Discriminação e de outras formas de violência – CPEAD, previsto na Política antiassédio e antidiscriminação da UFRPE, pela Ouvidoria, Pró-reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEPE, Departamento de Qualidade de Vida – DQV/PROGEPE, terão prioridade no processo de formação e capacitação e deverão participar de formação específica com temáticas voltadas para a escuta ativa, riscos psicossociais do trabalho e métodos de prevenção e resolução de conflitos, saúde no trabalho, construção compartilhada do conhecimento e outros temas afins.

#### 4.2 Ações de Sensibilização

As ações de sensibilização deverão ser realizadas por meio de campanhas, materiais informativos, eventos, ações culturais, artísticas, lúdicas ou outras formas de comunicação e expressão, que possam alcançar e sensibilizar o maior número possível de pessoas que exercem atividade pública.

O Plano de Comunicação da UFRPE preverá ações periódicas de disseminação e compreensão da temática. Assim, as práticas de sensibilização deverão convergir para a promoção de:

I - equidade e combate a todas as formas de discriminação e de assédio;

II - campanhas educativas e conteúdos informativos com linguagem não violenta, inclusiva, acessível e não discriminatória, em todos os processos de comunicação;

III - ações voltadas à qualidade de vida no trabalho; e

IV - informação e conhecimento acerca das práticas de assédio e discriminação de gênero, raça e de outros grupos e as políticas para o seu enfrentamento.

#### 4.3 Ações de Promoção da Saúde e Prevenção de Riscos e Agravos

O Departamento de Qualidade de Vida - DQV/PROGEPE da UFRPE, vinculada ao Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal -SIASS, deverá estruturar políticas de prevenção e promoção da saúde das pessoas que exercem atividade pública, definindo protocolos, mecanismos, fluxos e marcadores sistêmicos. O objetivo é identificar e monitorar situações de absenteísmo e adoecimento decorrentes de possíveis situações de assédio e discriminação no trabalho.

A UFRPE adotará medidas com vista à promoção da saúde, dentre elas:

I - realizar levantamento e monitoramento periódicos do clima organizacional e da qualidade de vida no trabalho, com a finalidade de redirecionar ações e aprimorar estratégias no enfrentamento de possíveis práticas de assédio e discriminação, que possam estar causando adoecimento no ambiente de trabalho ou afastamentos; e

II - estruturar programas de promoção da saúde e prevenção de agravos e riscos no ambiente de trabalho, desenvolvendo projetos, estratégias e práticas que promovam ambientes e relações de trabalho inclusivos, seguros e saudáveis.

Os resultados dessas iniciativas subsidiarão as demais ferramentas de prevenção deste Plano Setorial, criando um processo contínuo que contribua para o desenvolvimento de um ambiente de trabalho que promova o bem-estar e a integridade física e psicológica das pessoas que atuam na UFRPE.

## 5. DO ACOLHIMENTO

Fica estabelecido neste Plano que acolher é oferecer uma rede de apoio receptiva, cordial e fraterna, proporcionando escuta empática, diálogo gentil e suporte emocional. Significa dar espaço e atenção sem julgamentos, valorizando as experiências e sentimentos de quem busca ajuda. O acolhimento pode incluir encaminhamento para assistência psicológica ou registro de denúncia, sempre reconhecendo a singularidade de cada caso.

### 5.1 Rede de Acolhimento

A Rede de Acolhimento é formada pelo Comitê Permanente de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual, da Discriminação e de outras formas de violência – CPEAD, previsto na Política antiassédio e antidiscriminação da UFRPE, pela Ouvidoria, pela Pró-reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEPE e pelo Departamento de Qualidade de Vida – DQV/PROGEPE, e tem por finalidade:

- I - prestar esclarecimentos e informações sobre o tema;
- II - acolher pessoas afetadas por assédio ou discriminação no ambiente de trabalho;
- III - buscar soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e de discriminação no trabalho;
- IV - orientar a pessoa para atendimento especializado, quando for o caso.

### 5.2 Canais de Acolhimento

A UFRPE manterá canal permanente de acolhimento e escuta, por meio de sua Rede de Acolhimento, garantindo sua ampla divulgação nos ambientes de trabalho.

As pessoas que exercem atividade pública, afetadas por assédio ou discriminação, deverão ser atendidas em ambiente adequado, presencial ou virtual e com acessibilidade, sendo permitido seu atendimento no setor de escolha da pessoa, devendo ter, preferencialmente, na equipe de atendimento, a presença de pessoa do mesmo gênero e/ou raça.

As ações de acolhimento e escuta das pessoas afetadas pelo assédio ou discriminação observarão a linguagem não violenta e serão pautadas na lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais, devendo ser apoiadas, preferencialmente, por profissionais da área da saúde.

Caso a denúncia de assédio ou discriminação apresente indício de crime ou ilícito penal, a Rede de Acolhimento esclarecerá à pessoa denunciante sobre a possibilidade de comunicar o fato às autoridades competentes, para que sejam notificadas e deem início à investigação contra seu autor ou autores.

Caso a identificação do crime ou ilícito penal se dê no âmbito da apuração correccional, encaminhar-se-á cópia dos autos de sindicância ou remeter-se-á o processo administrativo disciplinar ao Ministério Público.

A fim de subsidiar as ações contidas nesta seção, poderão ser celebrados termos de cooperação técnica com universidades ou contratados serviços de acolhimento, observado o sigilo das informações, com o objetivo de apoiar a Rede de Acolhimento, no intuito de promover atendimentos com equipe multiprofissional qualificada, interdisciplinar e diversa.

### 5.3 Medidas Acautelatórias

As medidas acautelatórias configurarão atos de gestão para preservar a integridade física e mental da pessoa afetada, independentes da atividade correcional, como alteração da unidade de desempenho de sua atribuição ou deferimento de teletrabalho, observados os normativos vigentes.

Integrantes da Rede de Acolhimento, desde que com a concordância da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação, poderão prescrever medidas acautelatórias, encaminhar para acolhimento profissional pela PROGEPE, responsável para análise de providências.

A PROGEPE, frente aos riscos psicossociais relevantes, desde que com anuênciada a pessoa afetada por assédio ou discriminação, poderá adotar ações imediatas que não constituem penalidade.

## 6. DA DENÚNCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser denunciada por:

I - qualquer pessoa, identificada ou não, que se perceba alvo de assédio ou discriminação no trabalho; e

II - qualquer pessoa, identificada ou não, que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho.

A pessoa denunciante deverá buscar os canais de atendimento da Ouvidoria, seja de forma presencial ou por meio da Plataforma Fala.BR, para o registro da denúncia.

A Rede de Acolhimento deverá orientar a pessoa vitimada sobre a possibilidade do registro de denúncia na Plataforma Fala.BR. Caso esta não se sinta em condições de registrar o ocorrido, a Rede de Acolhimento poderá acionar a Ouvidoria para que a sua equipe possa fazê-lo, se assim for o desejo da pessoa afetada.

Todas as denúncias de assédio ou discriminação recebidas pelos diferentes meios, por qualquer pessoa que exerce atividade pública, deverão ser encaminhadas, obrigatoriamente, à Ouvidoria da UFRPE.

### 6.1 Proteção da Pessoa Denunciante

Deverá ser assegurada à pessoa denunciante e às testemunhas, proteção contra ações ou omissões praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar, uma vez que tais práticas agravam o estado psíquico da pessoa vitimada.

Portanto, a ocorrência da prática de atos de retaliação deverá ser registrada no Fala.BR., devendo fazer menção à denúncia anterior, e encaminhada à Controladoria-Geral da União para o devido processamento.

A prática de ações ou omissões de retaliação à pessoa denunciante configurará falta disciplinar grave e sujeitará o agente à demissão a bem do serviço público, nos termos do art. 4º C, § 1º da Lei nº 13.608/2018, com redação dada pelo art. 15 da Lei 13.964/2019.

Constituem exemplos de atos de retaliação, não exaustivos:

I - a demissão arbitrária;

II - alteração injustificada de funções, atribuições ou local de trabalho;

III - imposição de sanções;

IV - imposição de prejuízos remuneratórios ou materiais de qualquer espécie; e

V - retirada de benefícios, diretos ou indiretos, entre outros.

## **7. DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES**

As denúncias, notícias e manifestações sobre assédio moral, assédio sexual, outras condutas de natureza sexual e a discriminação serão processadas pela unidade correcional da UFRPE para conhecer da responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres ou proibições previstas na legislação aplicável.

Os procedimentos administrativos deverão observar as raízes discriminatórias e estruturais atinentes às práticas de assédio, podendo se orientar pelo Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça.

Para apuração de supostas irregularidades relacionadas à discriminação, a composição da comissão de processo administrativo disciplinar deverá observar, sempre que possível, a preponderância da participação de mulheres, pessoas negras, indígenas, idosas, LGBTQIA+ ou com deficiência.

Com observância aos direitos individuais da pessoa denunciada, as declarações da vítima de assédio ou discriminação serão qualificadas como meio de prova de alta relevância.

Todo tratamento e apuração da denúncia de assédio ou discriminação deverá ser pautado na não revitimização, com atenção especial aos momentos de oitiva, que deverão ocorrer sem a presença da suposta pessoa agressora, devendo ser devidamente justificados pela comissão de processo administrativo disciplinar em casos contrários.

A definição de penalidade para os casos de assédio e discriminação deverá considerar a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais, podendo inclusive resultar na aplicação da pena de demissão.

Caso a denúncia de assédio ou discriminação seja arquivada, em qualquer tipo de procedimento administrativo, a pessoa denunciante deverá ser informada, pelo meio de contato indicado, com linguagem simples e respeitosa.

O fluxo no trâmite de denúncia será referenciado, no que couber, no Guia Lilás: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal, aprovado pela Portaria Normativa CGU nº 58, de 7 de março de 2023.

## **8. DO MONITORAMENTO**

Os setores envolvidos nas ações deste Plano Setorial deverão auxiliar a feitura do relatório anual a ser encaminhado ao Comitê Gestor do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD).

No âmbito da UFRPE, o Plano Setorial e o Plano de Integridade, no que se refere à prevenção e ao enfrentamento do assédio e da discriminação, deverão estar adequadamente conectados, com remissões mútuas, além de convergência e sincronicidade na periodicidade e no monitoramento das ações, a fim de garantir maior robustez e eficiência às abordagens pretendidas.

## ANEXO II

### AÇÕES DO PLANO SETORIAL DE IMPLEMENTAÇÃO E MONITORAMENTO DA PFPEAD NA UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO - UFRPE

Ações do Eixo Prevenção					
Descrição da ação	Resultados Esperados	Prazo	Áreas Envolvidas	Riscos Tratados	Dificuldades previstas
Ofertar curso de capacitação sobre o Enfrentamento ao assédio sexual e outras violências de gênero na UFRPE	Elevação do nível de letramento sobre assédio sexual e outras forma de violência	Até dez/2025, conforme cronograma do PDP 2025.	PROGEPE	Condutas inadequadas que configurem assédio sexual	Baixa adesão por parte dos servidores e falta de recursos orçamentários
Diálogos sobre o enfrentamento das violências no trabalho: ASSÉDIO MORAL	Elevação do nível de letramento sobre assédio moral	Até dez/2025, conforme cronograma do PDP 2025.	PROGEPE	Condutas inadequadas que configurem assédio moral	Baixa adesão por parte dos servidores e falta de recursos orçamentários
Diálogos sobre LGTFobia	Elevação do nível de letramento sobre LGTFobia	Até dez/2025, conforme cronograma do PDP 2025.	PROGEPE	Condutas inadequadas que configurem LGTFobia	Baixa adesão por parte dos servidores e falta de recursos orçamentários
Desenvolver campanhas informativas e educativas sobre o Guia Lilás, assédio, discriminação e outras formas de violência	Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação	Até dez/2025	Ouvidoria, Assessoria de Comunicação – ASCOM, Pró-reitorias, Unidades Acadêmicas, em conjunto ou isoladamente	Condutas que configurem assédio moral interpessoal, institucional, vertical, horizontal e misto; assédio sexual; discriminação em função de raça, gênero, idade ou orientação sexual	Falta de engajamento dos setores; baixo recursos humanos especializados; restrições orçamentárias
Realizar painel de debate com os gestores sobre o enfrentamento às diversas formas de assédio no ambiente de trabalho	Elevação do nível de letramento dos gestores sobre assédio moral	Até dez/2025, conforme cronograma do PDP 2025.	PROGEPE	Condutas inadequadas que configurem assédio moral	Baixa adesão por parte dos gestores
Ofertar formação sobre Comunicação não violenta	Elevação do nível de letramento dos gestores sobre comunicação não violenta	Até dez/2025, conforme cronograma do PDP 2025.	PROGEPE	Condutas inadequadas que configurem comunicação violenta	Baixa adesão por parte dos servidores

Realizar a Semana de Combate ao Assédio e outras formas de discriminação, em parceria com outras instituições de ensino superior	Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação	Até dez/2025, conforme cronograma do PDP 2025.	PROGEPE	Condutas inadequadas que configurem assédio e outras formas de discriminação	Baixa adesão por parte dos servidores
Realizar curso de capacitação intitulado como Gestão das Emoções no ambiente de Trabalho	trabalhar as emoções e mitigar situações que possam configurar assédio e outros tipos de discriminação no ambiente de trabalho	Até dez/2025, conforme cronograma do PDP 2025	PROGEPE	Condutas inadequadas que configurem assédio e outras formas de discriminação	Baixa adesão por parte dos servidores e falta de recursos orçamentários

Ações do Eixo Acolhimento					
Descrição da ação	Resultados Esperados	Prazo	Áreas Envolvidas	Riscos Tratados	Dificuldades previstas
Criação de protocolo de acolhimento à pessoa vitimada pelo assédio ou discriminação	Atendimento padronizado, humanizado e eficiente	Dezembro de 2025	Rede de Acolhimento	Falta de diretrizes claras para acolhimento	Dificuldade na implementação e baixa adesão pela Rede de Acolhimento
Institucionalização do Comitê Permanente de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual, da Discriminação e de outras formas de violência – CPEAD, previsto na Política Institucional antiassédio e antidiscriminação da UFRPE	Fortalecimento da governança institucional e das políticas de enfrentamento	90 dias a partir da aprovação da Política pelo Conselho Universitário da UFRPE	Reitoria e Rede de Acolhimento	Falta de uma rede de acolhimento especializada	Recursos humanos limitados e baixo engajamento dos membros
Realização de painel de debate sobre comunicação não violenta, atividade do Projeto Cinco Minutos de Saúde	Promover a discussão para o combate comunicação violenta	Até dezembro/2025, conforme cronograma do Plano de Ação de Promoção à Saúde.	DQV/PROGEPE	Condutas inadequadas	Baixa adesão por parte dos servidores
Plantão de acolhimento	Possibilitar o acolhimento por parte da equipe de psicologia das vítimas de assédio e discriminação	Até dezembro/2025.	DQV/PROGEPE	Condutas inadequadas	Baixa procura por parte dos servidores

Ações do Eixo Tratamento de denúncias					
Descrição da ação	Resultados Esperados	Prazo	Áreas Envolvidas	Riscos Tratados	Dificuldades previstas
Implementação de fluxo prioritário de apuração para casos de assédio e discriminação	Agilidade e transparência nos processos	Dezembro de 2025	Comissão de ética e Unidade Correicional	Impunidade e revitimização	Ausência de recursos humanos para compor comissões temporárias de apuração.
Promover ampla divulgação dos canais de recebimento de denúncias (fluxos e Ouvidoria), com produção de material informativo digital, impresso e execução do Projeto Ouvidoria Itinerante	Melhorar os níveis de conhecimento dos fluxos de uma denúncia e dos canais existentes para registrar uma denúncia.	Dezembro de 2025	Ouvidoria	Subnotificação de casos de assédio e discriminação; alto índice de arquivamento de denúncias devido a relatos incompletos	Restrições orçamentárias para execução do Projeto Ouvidoria Itinerante.