

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
GABINETE DO REITOR

PORTARIA NORMATIVA Nº 1, DE 13 DE MARÇO DE 2025

Institui o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral/Sexual e à Discriminação da Universidade Federal de Pernambuco.

O **REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO**, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo Art. 33 do Estatuto, e em consonância com o Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, e com a Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024,

RESOLVE:

Art. 1º Instituir o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento à Prática de Assédio Moral e Sexual e de Discriminação no âmbito da Universidade Federal de Pernambuco – UFPE expresso em diretrizes e objetivos, que visa a orientar a prevenção e o enfrentamento de condutas assediosas, discriminatórias e/ou outros tipos de violências, praticadas no âmbito das relações socioprofissionais e acadêmicas, incluindo os contextos de ensino, pesquisa, extensão, inovação e gestão, por meio de ações eficazes de educação, prevenção, acolhimento, apuração, responsabilização e autocomposição de conflitos.

Parágrafo único. Este Plano aplica-se a todas as condutas de assédio, intimidação sistemática, de discriminação e/ou outras formas de violências, protagonizadas dentro e fora dos ambientes físicos e virtuais da UFPE, por todas as pessoas que compõem a comunidade universitária, em virtude de ações relacionadas a questões acadêmicas e/ou profissionais.

Art. 2º São objetivos específicos do Plano Setorial de Prevenção e de Enfrentamento ao Assédio Moral/Sexual e à Discriminação na UFPE:

I - fomentar a mudança cultural a partir de ações educativas e organizacionais, com o intuito de prevenir, formar, sensibilizar e informar sobre o conceito, a caracterização e as consequências individuais e institucionais do assédio e da discriminação, promovendo um ambiente saudável e respeitoso;

II - proporcionar um atendimento e uma gestão humanizados e qualificados, bem como espaços de diálogo e reflexão dentro da comunidade acadêmica para constante aprimoramento das medidas voltadas à identificação dos casos e à implementação deste Plano;

III - orientar a comunidade acadêmica sobre as instâncias, os fluxos e os procedimentos direcionados a promoverem o acolhimento, escuta ativa, orientação e acompanhamento das pessoas afetadas por assédio e discriminação, bem como promover a divulgação do canal de comunicação de denúncias, garantindo o fácil acesso, no intuito de mitigar os riscos psicossociais da violência no trabalho e no ambiente acadêmico;

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

V - produzir relatórios periódicos, com vistas a informar sobre o desenvolvimento das ações do Plano, bem como suas otimizações e adequações às necessidades da comunidade acadêmica e às melhores práticas;

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

VII - garantir a efetividade do Plano, por meio da integração entre as unidades/ departamentos da Rede de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação da UFPE.

Parágrafo único. Todas as fases de execução do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação da UFPE deverão adotar o uso de linguagem inclusiva e não violenta.

Art. 3º São diretrizes gerais do Plano Setorial de Enfrentamento ao Assédio Moral/Sexual e à Discriminação na Universidade Federal de Pernambuco:

I - compromisso institucional;

II - universalidade;

III - acolhimento;

IV - comunicação não violenta;

V - cultura de paz;

VI - integralização;

VII - resolutividade;

VIII - confidencialidade;

IX - transversalidade;

X - ética profissional; e

XI - inclusão.

Art. 4º No que tange às ações, esse plano divide-se em:

I - Ações Educativas de Prevenção ao Assédio e à Discriminação;

II - Ações de Acolhimento, Suporte e Acompanhamento;

III - Ações de Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação.

Art. 5º No que se refere à Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação da Universidade Federal de Pernambuco, este plano institui:

I - a Rede de Acolhimento;

II - os Canais de Acolhimento;

III - as Medidas Acautelatórias;

IV - o Acompanhamento às vítimas.

Art 6º O Plano setorial será executado pela Rede de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação da UFPE, composta por:

I - Rede de Acolhimento; e

II - Comitê de monitoramento.

Art. 7º O Plano setorial terá vigência de cinco anos, devendo ser avaliado e revisado periodicamente.

Art 8º Esta Portaria Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

Prof. ALFREDO MACEDO GOMES

Reitor

ANEXO I

PLANO SETORIAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO - PSPEAD

1. DA FINALIDADE

O Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) representa a busca por um ambiente saudável, no qual os direitos humanos e a dignidade da comunidade universitária sejam respeitados. Para tanto, propõe-se a erradicar todas as formas de violências oriundas das relações profissionais e acadêmicas na Universidade, com especial atenção ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação.

O PSPEAD visa, ainda, à consolidação da integridade na UFPE, por meio do apoio e da valorização de condutas respeitadas, integradas aos processos de construção coletiva, baseadas no respeito mútuo e contínuo entre os membros da comunidade acadêmica e entre estes e a sociedade.

Além do disposto no art. 2º desta Portaria, essas medidas serão centradas na compreensão e erradicação das causas fundamentais da discriminação e do assédio, além de promover uma cultura organizacional que valorize o respeito, a inclusão, a igualdade, a diversidade, a equidade, a acessibilidade e a integridade.

O PSPEAD dedica especial atenção aos casos com maior gravidade, considerando, inclusive, a proteção de grupos vulnerabilizados, como mulheres, pessoas negras, indígenas, idosas, pessoas com deficiência, pessoas LGBTQIAPN+ e neurodivergentes, reconhecendo que esses grupos são desproporcionalmente impactados por processos de trabalho excludentes e discriminatórios.

2. DAS DEFINIÇÕES

O PSPEAD deverá considerar as seguintes definições:

I - Assédio Moral: Processo contínuo e reiterado de condutas abusivas, explícitas ou veladas, independentemente de intencionalidade, que se manifestam por meio de comportamentos ou atitudes, através de gestos, imagens ou palavras (orais ou escritas), sejam presenciais ou virtuais, que humilham, constrangem e desqualificam, podendo gerar danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica, de uma pessoa ou um grupo, nas suas atividades profissionais ou acadêmicas. Esse processo pode ocorrer de forma vertical, ascendente ou descendente; horizontal ou mista.

II - Assédio Sexual: Conduta indesejada de conotação sexual, podendo ser repetida ou não, que se manifesta por gestos, imagens, palavras (orais ou escritas) ou outros meios, através de contatos físicos ou virtuais (como e-mail, postagens na web, mensagens de texto e outras formas de atividade eletrônica), aproveitando-se de relações de confiança, de ascendência, de superioridade hierárquica ou de autoridade, no contexto profissional ou acadêmico, podendo afetar a saúde física e psíquica dos sujeitos.

Outras condutas de natureza sexual inadequadas: expressão representativa de condutas sexuais impróprias, de médio ou baixo grau de reprovabilidade (ex. piadas ou conversas indesejáveis de conteúdo sexual).

III - Discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável.

IV - Comunidade Acadêmica: Todo(a) aquele(a) que mantenha relação institucional com a Universidade Federal de Pernambuco na condição de docente, discente, técnico(a)-administrativo(a), trabalhador(a) terceirizado(a), bolsistas, estagiários(as), parceiros, fornecedores, voluntários e todo(a) aquele(a) que exerce cargo eletivo ou em comissão, emprego ou função, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo.

V - Prevenção: conjunto de ações e perspectivas voltadas para evitar ou reduzir riscos e agravos à integridade física, mental e social das pessoas.

VI - Enfrentamento: ações e atividades estratégicas voltadas para superação, mitigação e confrontação das práticas e cultura de assédio moral ou sexual e discriminação; abrangendo o apoio/acolhimento às partes envolvidas, a apuração do caso e possível responsabilização.

VII - Relações Socioprofissionais: são relações decorrentes das interações hierárquicas, das interações coletivas entre membros da equipe de trabalho e de outros grupos, e das interações externas com o público, parceiros, fornecedores e prestadores de serviços. Essas interações devem ser permeadas por princípios e valores éticos que guiam o comportamento humano no ambiente de trabalho, como manutenção da integridade, responsabilidade, respeito às diferenças, entre outros.

VIII - Relações Acadêmicas: aspectos estruturantes da produção acadêmica, resultantes das relações dinâmicas relativas à produção acadêmica que se encontram – relativamente – externas aos sujeitos-pesquisadores.

IX - Acolhimento: é uma diretriz da Política Nacional de Humanização (PNH), que se inicia no primeiro momento de escuta e objetiva humanizar o acesso aos serviços, fornecer resposta resolutiva à demanda apresentada e ser um dispositivo organizador do processo de trabalho. Visa escutar, acolher, informar, orientar e acompanhar pessoas afetadas por assédio ou discriminação, sem julgamento moral, a fim de mitigar os riscos psicossociais da violência ao longo das etapas do enfrentamento instaurado.

X - Rede de Acolhimento: espaços institucionais responsáveis por realizar uma primeira escuta da situação, prestar informações e esclarecimentos, orientar e acolher as vítimas, informando os princípios deste PSPEAD.

XI - Organização do Trabalho: conjunto de normas, instruções, práticas e processos que modulam as relações hierárquicas e as competências das pessoas envolvidas, os mecanismos de deliberação, a divisão do trabalho, o conteúdo das tarefas, os modos operatórios, os critérios de qualidade e de desempenho.

XII - Saúde no ambiente universitário: dinâmica de construção contínua, em que estejam assegurados os meios e condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada em sua relação específica e relevante com o ambiente universitário.

3. DAS DIRETRIZES GERAIS

Para fins do disposto no 3º desta Portaria, 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 toda a comunidade acadêmica.

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.

Cultura de paz: um conjunto de valores, atitudes, tradições, comportamentos e estilos de vida de pessoas ou grupos baseados no respeito pleno à vida, aos direitos humanos e às liberdades fundamentais, a partir de uma visão de mundo que privilegia o diálogo e a mediação para resolver conflitos, abandonando atitudes e ações violentas e respeitando a diversidade dos modos de pensar e agir.

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.

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

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.

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.

Ética profissional: agir de acordo com a ética pública compreende prestar bem seus deveres como servidor público, ser imparcial, agir dentro da legalidade, ser assíduo e frequente ao serviço, prestar suas funções com eficiência, economicidade e zelo, no trato com as pessoas e com o patrimônio público.

Inclusão: processo intencional de acolher e valorizar a diversidade humana em todas as suas dimensões, garantindo equidade de oportunidades e eliminando barreiras estruturais, sociais e culturais. Fundamenta-se na conexão entre conhecimento, empatia e ética, promovendo a integração de diferentes perspectivas para que todas as pessoas possam participar plenamente da sociedade, expressando sua singularidade e contribuindo para o equilíbrio entre o individual e o coletivo.

4. DAS AÇÕES

A primeira ação prevista neste Plano é a aprovação da Política de Prevenção e Enfrentamento à Prática de Assédio Moral e Sexual e de Discriminação no âmbito da Universidade Federal de Pernambuco - UFPE, que está em elaboração, conforme cronograma a seguir:

Ação	Prazo
Finalização da redação da minuta da Política	06/05/2025
Reuniões de alinhamento e possíveis ajustes	23/05/2025
Consulta Pública e Sensibilização	26 a 06/06/2025
Ajuste no texto, se necessário, e envio ao CONSAD	13/06/2025

Outra ação prevista é a retomada das reuniões do Grupo de Trabalho de Alinhamento de Fluxo, no intuito de retomar a discussão e finalizar a elaboração do fluxo de denúncias/manifestações.

Para além das ações citadas, as demais ações foram estruturadas em três frentes de atuação: Ações Educativas de Prevenção ao Assédio e à Discriminação; Ações de Acolhimento, Suporte e Acompanhamento e Ações de Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação.

4.1. Das Ações Educativas de Prevenção ao Assédio e à Discriminação

Este Plano prevê a adoção das seguintes ações educativas de prevenção do assédio moral, sexual e da discriminação:

I - Promover, em agendas oficiais da Universidade a sensibilização da comunidade universitária sobre relações saudáveis interpessoais e de trabalho e conscientização quanto aos prejuízos de práticas abusivas e discriminatórias, além da divulgação das estratégias de enfrentamento às formas de assédio e discriminação no ambiente acadêmico;

II - Atuar, junto à Escola de Formação dos Servidores da Universidade Federal de Pernambuco, para a promoção de formações sobre prevenção e enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho, gestão participativa e humanizada, comunicação não violenta, prevenção de conflitos, e temas afins, direcionada aos gestores universitários;

III - Instituir a Semana de Mobilização para a Prevenção e o Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação;

IV - Incentivar a criação de espaços de discussão relacionados à melhoria das condições de trabalho;

V - Promover capacitações específicas para os setores/servidores(as) que compõem a Rede de Acolhimento, referentes a temáticas relacionadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio e da discriminação no ambiente de trabalho; à acolhimento; mediação de conflitos; escuta ativa e outras temáticas afins;

VI - Realizar pesquisas de Clima Organizacional e condições de trabalho, visando diagnosticar conflitos danosos nas relações de trabalho que futuramente possam configurar assédio;

VII - Propor aos setores, caso necessário, sugestões de mudanças na organização do trabalho e nas práticas de gestão de pessoas, a partir do acompanhamento dos pedidos de remoção de unidades, com análises das circunstâncias e quantitativos por setores;

VIII - Realizar campanhas educativas periódicas, com o auxílio da Assessoria de Comunicação da Universidade, nas redes sociais oficiais da instituição;

IX - Reunir, no site da UFPE, materiais informativos precisos e atualizados sobre conceituação, caracterização, formas de prevenção e as consequências da prática do assédio e da discriminação, bem como as formas de encaminhamento e tratamento das denúncias e as unidades responsáveis pelo atendimento e tratamento das demandas; e

X - Colocar em diversos espaços da Universidade cartazes com informações de tolerância zero a qualquer forma de discriminação e assédio; incluindo um contato de referência e o link (QRCODE) para a plataforma do Fala.BR.

4.2. Das Ações de Acolhimento, Suporte e Acompanhamento

Este Plano prevê a adoção das seguintes ações de acolhimento, suporte e acompanhamento:

I - Divulgar o Portal Fala.BR como principal forma de denúncia dos casos de assédio e discriminação garantindo o sigilo e os devidos encaminhamentos às vítimas em situação das diversas formas de assédio na Instituição;

II - Divulgar as práticas de mediação de conflitos e outras possibilidades de resolução dos casos existentes na Instituição;

III - Fortalecer as ações da Divisão de Saúde Mental nos diversos setores da UFPE, relacionadas à situações de assédio e discriminação;

IV - Atuar junto aos coletivos estudantis na conscientização e sensibilização acerca da temática, além de divulgar o fluxo relacionado às ações de acolhimento e à possível manifestação;

V - Gerar informações válidas para subsidiar as ações do Comitê de Monitoramento a partir da sistematização de dados e informações referentes aos tipos de assédio e discriminação;

VI - Difundir o Espaço de Diálogo e Reparação (EDR) e as práticas de mediação de conflitos;

VII - Fortalecer as ações da Divisão de Promoção à Saúde Mental e Atenção Psicossocial (DSMAP) nos diversos setores da UFPE, relacionadas à situações de assédio e discriminação;

VIII - Gerar informações válidas para subsidiar as ações do Comitê de Monitoramento;

IX - Reforçar as ações dos setores que compõem a Rede de Acolhimento e demais ações e projetos de saúde mental e equalizar as informações acerca dos fluxos e procedimentos; e

XI - Ampliar a Rede de Acolhimento (ex.: NEAPS, EDR...).

4.3. Das Ações de Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação

I - Garantir educação permanente para os setores envolvidos diretamente na apuração de manifestações;

II - Realizar reuniões periódicas de alinhamento, com todos os setores que compõem a Rede de Acolhimento, no intuito de reforçar algumas premissas desse Plano Setorial, como por exemplo, a importância da não revitimização durante o processo;

III - Garantir o devido processo legal nos casos de assédio e discriminação;

IV - Garantir o acesso às informações acerca do fluxo do processo;

V - Buscar alinhamento deste Plano Setorial com o Plano de Integridade e com a Política de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) da UFPE;

VI - Realização de pesquisa periódica de Clima Organizacional, no intuito de mapear a percepção dos servidores e possibilitar a elaboração de ações focadas em ambientes mais críticos; e

VII - Discutir e aprimorar fluxos e procedimentos para situações de assédio e discriminação envolvendo atores que não sejam servidores ou estudantes da UFPE, mas que ocorram no desenvolvimento de ações da UFPE (pessoas que participam de projetos de extensão; pessoas que são atendidas nas clínicas escolas, entre outros).

5. DO ACOLHIMENTO

5.1. REDE DE ACOLHIMENTO

Corresponde ao conjunto de órgãos e entidades institucionais responsáveis por acolher, orientar e acompanhar pessoas que exercem atividade pública na instituição e/ou que integram a comunidade acadêmica afetadas por assédio ou discriminação.

Constituirão a Rede de Acolhimento da UFPE: Divisão de Saúde Mental e Atenção Psicossocial (DSMAP/PROGEPE), Núcleo de Atenção à Saúde do Estudante (NASE/PROAES), as Ouvidorias Geral e Setoriais, a Comissão de Ética, o Serviço de Corregedoria e Organização de Processo Administrativo Disciplinar (SOPAD), a Comissão de Convivência Discente, a Diretoria de Ações Afirmativas (incluindo seus Núcleos), o Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor (NASS/PROGEPE) (Unidade SIASS) e o Núcleo de Atenção ao Idoso (NAI/PROEXT).

A Rede de Acolhimento da UFPE terá por finalidade:

a) prestar informações e orientações sobre o tema e o fluxo do processo;

b) acolher quaisquer pessoas da comunidade universitária afetadas por assédio ou discriminação na instituição;

c) buscar soluções sistêmicas para eliminação das situações de assédio e discriminação na instituição, seja no âmbito do trabalho ou das relações ensino-aprendizagem;

d) encaminhar a pessoa para atendimento especializado, quando houver necessidade;

e) cumprir seu papel institucional no fluxo de denúncia e apuração das manifestações, quando for o caso.

O atendimento especializado supracitado poderá ser realizado no âmbito da Universidade por equipe multiprofissional do NASS e da Divisão de Promoção à Saúde Mental e Atenção Psicossocial (em caso de servidores e demais trabalhadores), do NASE (em caso de estudantes de graduação e pós-graduação) e do CAP (em caso de estudantes matriculados no Colégio de Aplicação). Nos encaminhamentos que concernem ao território, os atendimentos poderão ser designados para a Rede de Proteção municipal e/ou estadual.

A Rede de Proteção envolve várias instituições/áreas governamentais ou não, que visam atuar em questões sociais de extrema complexidade, definindo estratégias para a prevenção, atendimento e fomento de políticas públicas. Fazem parte da Rede de Proteção às áreas da saúde, da assistência social e da segurança pública, que, por meio de seus atores, articulam ações no sentido de combater a violência.

Caso a pessoa da Rede de Acolhimento que receba a denúncia tenha qualquer envolvimento com a pessoa denunciante ou denunciada, é responsabilidade dela comunicar a outros membros da Rede, de modo que seja garantido atendimento imparcial do caso.

5.2. CANAIS DE ACOLHIMENTO

A UFPE manterá canais permanentes de acolhimento e escuta, por meio da Rede de Acolhimento, devendo torná-los conhecidos por toda comunidade acadêmica;

Os Canais de Acolhimento serão constituídos pelos seguintes setores:

1. Ouvidorias Geral e Setoriais;
2. Divisão de Promoção à Saúde Mental e Atenção Psicossocial - PROGEPE;
3. Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor - PROGEPE;
4. Núcleo de Atenção à Saúde do Estudante - PROAES;
5. Comissão de Ética;
6. Serviço de Corregedoria e Organização de Processo Administrativo Disciplinar - SOPAD;
7. Comissão de Convivência Discente;
8. Diretoria de Ações Afirmativas:
 - Núcleo de Políticas e Educação Étnico-Raciais (ERER);
 - Núcleo de Políticas LGBT;
 - Núcleo de Acessibilidade (NACE); e
9. Núcleo de Atenção ao Idoso (NAI).

As pessoas da comunidade acadêmica afetadas por assédio ou discriminação deverão ser atendidas em ambiente adequado, presencial ou virtual, e com acessibilidade, devendo ter, sempre que possível, na equipe de atendimento, quando solicitado, a presença de pessoa que tenha o mesmo marcador social da diferença.

As ações de acolhimento e escuta das pessoas afetadas pelo assédio ou discriminação observarão a linguagem inclusiva e não violenta e serão pautadas na lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais.

Caso a denúncia de assédio ou discriminação apresente indício de crime ou ilícito penal, a Rede de Acolhimento deverá orientar a pessoa denunciante sobre a possibilidade de apresentar notícia, a depender do caso, na Delegacia Especial de Atendimento à Mulher - DEAM, na Delegacia de Crimes Raciais e Delitos de Intolerância - Decradi ou outra Delegacia da Polícia Civil.

A Universidade poderá celebrar termos de cooperação técnica com outras instituições e órgãos e realizar parcerias e/ou convênios com serviços de acolhimento. Vale ressaltar que as instituições parceiras, terão obrigatoriedade de preservar 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.

Os atendimentos promovidos por integrantes da Rede de Acolhimento deverão observar o Protocolo de Acolhimento constante do Anexo II.

5.3. MEDIDAS ACAUTELATÓRIAS

Os integrantes da Rede de Acolhimento poderão indicar, por meio do preenchimento de formulário de avaliação de risco, medidas acautelatórias, a serem analisadas e implementadas pela Pró-reitoria de Gestão de Pessoas da UFPE.

As medidas acautelatórias configuram atos de gestão para preservar a integridade física e mental da pessoa afetada, desde a ciência do fato, e ocorrem independentes da atividade correcional, antecedendo a conclusão dos processos administrativos e/ou éticos e/ou criminais cabíveis.

Consideram-se medidas acautelatórias, incluindo, mas não se limitando a:

a) Promover alterações provisórias de lotação, caso seja desejo da vítima, até o fim das apurações, conforme disposto na Portaria MGI Nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, e recomendado pelo GUIA LILÁS: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no governo federal, republicado pela CGU em novembro de 2024;

b) Deferimento de teletrabalho integral, observando a compatibilidade da função executada pelo denunciante, conforme a Portaria Normativa Nº 12, de 01 de setembro de 2023, que regulamenta o Programa de Gestão e Desempenho da Universidade Federal de Pernambuco;

c) Adaptações na rotina/configuração de trabalho, de modo a resguardar a pessoa vítima de assédio ou discriminação;

d) Afastamento total das atividades.

As medidas acautelatórias indicadas deverão ser implementadas mediante diálogo e concordância da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação. Cabe destacar que as medidas acautelatórias não são permanentes, desse modo ao término da análise, se não houve indícios da prática de assédio moral ou sexual, as medidas acautelatórias serão revogadas pela autoridade competente.

A Rede de Acolhimento poderá encaminhar a pessoa denunciante para atendimento profissional cabível, na instituição e/ou no território.

A unidade de gestão de pessoas responsável, frente aos riscos psicossociais relevantes, orientada pelas informações do formulário de avaliação de risco e desde que com anuência da pessoa afetada por assédio ou discriminação, poderá adotar ações imediatas que não constituem penalidade.

Em casos de retaliação ao denunciante, caberá o acionamento do sistema de proteção contra a retaliação, havendo apoio institucional necessário e denúncia à CGU, para determinar acautelatoriamente a suspensão dos efeitos de qualquer ato praticado em retaliação, mesmo antes do final do processo de apuração, conforme disposto no GUIA LILÁS: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no governo federal, republicado pela CGU em novembro de 2024.

5.4. ACOMPANHAMENTO ÀS VÍTIMAS

Do Acompanhamento: os Canais de Acolhimento possuem responsabilidade de oferecer suporte, orientação, encaminhamento e contrarreferência à pessoa vítima de assédio moral e sexual ou discriminação desde a escuta inicial até o final dos trâmites cabíveis, preferencialmente mantendo o canal de acolhimento inicial como referência de acompanhamento.

6. DO COMITÊ DE MONITORAMENTO

Será instituído o Comitê de Monitoramento, que terá as seguintes competências:

I - Levantar os dados/ocorrências sobre riscos de práticas de assédio ou de discriminação nas unidades acadêmicas;

II - Acompanhar e monitorar o cumprimento do Plano;

III - Planejar e executar ações de prevenção e sensibilização junto à Rede de Acolhimento, especialmente na Semana de Enfrentamento ao Assédio e a Discriminação;

IV - Assessorar no fluxo de processos;

V - Sanar dúvidas junto à comunidade acadêmica sobre os temas do assédio e da discriminação; e

VI - Realizar estudos sobre a temática de Assédio ou Discriminação, de forma a fornecer subsídios para construção de políticas na universidade.

O Comitê de Monitoramento será composto pelos seguintes membros titulares:

- 1 (um) servidor indicado pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida, que presidirá o Comitê;

- 1 (um) servidor indicado pela Comissão de Ética;

- 1 (um) servidor indicado pela Ouvidoria;

- 1 (um) servidor indicado pela Diretoria de Ações Afirmativas;

- 1 (um) servidor indicado pelo sindicato dos técnicos;

- 1 (um) servidor indicado pela associação dos docentes;

- 1 (um) discente indicado pelo Diretório Central dos Estudantes (DCE);

- 1 (um) discente indicado pela Associação Nacional dos Pós-Graduandos (ANPG);

- 1 (um) servidor indicado pelos trabalhadores terceirizados.

Para cada membro titular deve ser escolhido 1 (um) membro suplente.

O Comitê será designado pelo Magnífico Reitor da Universidade Federal de Pernambuco e seus membros terão mandato de 1 (um) ano, permitida uma única recondução.

7. 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 ambiente universitário, físico ou virtual;

II - qualquer pessoa, identificada ou não, que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no ambiente universitário, físico ou virtual; e

III - qualquer grupo organizado de pessoas (sindicatos, diretórios acadêmicos, movimentos estudantis, etc.) internos ou externos à UFPE, que tomem conhecimento do fato que possa caracterizar assédio ou discriminação no ambiente universitário, físico ou virtual.

A pessoa denunciante buscará, preferencialmente, os canais de atendimento das Ouvidorias, seja de forma presencial ou por meio da plataforma Fala.BR, para o registro da denúncia.

Caso a pessoa denunciante não procure diretamente os canais de atendimento das Ouvidorias, a Rede de Acolhimento acessada deve orientar a pessoa sobre a possibilidade do registro de denúncia na Plataforma Fala.BR.

Se a pessoa afetada pelo assédio ou discriminação não se sentir em condições de registrar o ocorrido na plataforma supramencionada, qualquer cidadão poderá 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 à unidade de Ouvidoria de seu órgão ou entidade, exceto os casos não autorizados pelo denunciante.

A Ouvidoria deverá constituir tratamento específico, inclusive na plataforma do Fala.BR., com identidade própria denominada Ouvidoria Interna da Servidora, do Servidor, da Trabalhadora e do Trabalhador no Serviço Público, que atuará na orientação, acolhimento e tratamento, com foco nas demandas internas oriundas das relações de trabalho e acadêmicas.

7.1. PROTEÇÃO DAS PESSOAS ENVOLVIDAS

Deverá ser assegurada, à pessoa denunciante e às testemunhas, proteção contra ações ou omissões praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar.

Deverá ser resguardada a proteção à honra das pessoas citadas no parágrafo anterior, bem como da pessoa denunciada, durante o curso das apurações dos processos administrativos e éticos na universidade.

Ressalvados os casos de não-autorização previstos no tópico anterior, 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:

- 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;
- V. retirada de benefícios, diretos ou indiretos;
- VI. avaliação de desempenho supostamente injusta do(a) servidor(a) ou do(a) estudante;
- VII. agressão física e/ou verbal; entre outros.

7.2. DO TRÂMITE DAS DENÚNCIAS

Os procedimentos administrativos relativos à análise das manifestações observarão os princípios da eficiência e da celeridade, visando a sua efetiva resolução (Art. 12 da Lei n. 13.460, de 26 de junho de 2017).

A denúncia recebida via plataforma Fala.Br será, inicialmente, analisada pela Ouvidoria Geral da UFPE e, caso necessário, encaminhada às Ouvidorias Setoriais, se houver, para tratamento inicial, após atendidos os requisitos mínimos para sua admissibilidade.

As apurações dos processos administrativos e éticos obedecerão aos ritos previstos em suas normas específicas (Lei nº 8.112/90, Lei nº 9.784/99, o Decreto nº 6.029/2007 e a Resolução CEP nº 10/2008), cuja oficialização das etapas a nível institucional será apresentada em breve pelo Grupo de Trabalho de Alinhamento de Fluxos da UFPE.

No caso dos discentes, o trâmite das denúncias obedecerá o disposto na Resolução nº 16/2021 do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão da UFPE.

7.3. DOS IMPEDIMENTOS E DAS SUSPEIÇÕES (DA IMPARCIALIDADE)

Na esfera disciplinar, as pessoas indicadas no § 2º do art. 149, da Lei nº 8.112/90, serão consideradas impedidas ou suspeitas para atuarem como integrantes da investigação disciplinar.

Na esfera ética, as hipóteses de impedimento e suspeição para apuração dos processos éticos estão previstas nos artigos 33 e 34 da Resolução nº 10/2008 da Comissão de Ética Pública (CEP), bem como nos artigos 29 e 30 do Regimento Interno da Comissão de Ética da UFPE (Anexo à Resolução CONSAD nº 02/2023).

8. DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES, PROCESSOS ÉTICOS E PENALIDADES

As denúncias, notícias e manifestações sobre assédio moral, assédio sexual, outras condutas de natureza sexual e a discriminação serão processadas pelo Serviço de Corregedoria e Organização de Processo Administrativo Disciplinar (SOPAD) e pela Comissão de Ética (CET) para os casos envolvendo servidores, a fim de conhecerem das responsabilidades, respectivamente, nas áreas disciplinar e ética, quando constituírem violações a deveres ou proibições previstas na legislação aplicável.

A Comissão de Convivência Discente (CCD) tratará dos casos citados no parágrafo anterior, para apuração de responsabilidade disciplinar de estudantes, conforme Resolução nº 16/2021 do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão da UFPE.

Na esfera disciplinar, após a denúncia ser encaminhada ao SOPAD – Serviço de Corregedoria e Acompanhamento dos Processos Administrativos Disciplinares, este fará o parecer da admissibilidade da instauração do PAD – Processo Administrativo Disciplinar, e solicitará da autoridade a instalação da comissão composta por três servidores nos termos do art. 143 e seguintes da Lei nº 8.112/90, que deverão concluir seus trabalhos no prazo de 60 (sessenta) dias, prorrogado por igual período.

Caso o acusado venha a ser responsabilizado pelo fato objeto da denúncia, poderá ser caracterizado pelas infrações 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", infrações tipificadas no art. 117, IX, e art. 132, V, da Lei nº 8.112/1990, sendo essas infrações graves que resultam na aplicação da penalidade de demissão.

Na esfera ética, a responsabilização nos processos éticos se dá mediante a aplicação da censura ética, prevista no artigo 12, inciso XV e no artigo 30, §1º da Resolução nº 10/2008 da Comissão de Ética Pública (CEP).

Caso a denúncia de assédio ou discriminação seja arquivada, em qualquer tipo de procedimento administrativo ou ético, 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.

9. DAS INSTÂNCIAS EXECUTORAS

As instâncias executoras estão inclusas na Rede de Acolhimento deste Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral/Sexual e à Discriminação da UFPE.

10. DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Para reforçar a divulgação das informações e a importância do tema, a UFPE irá reunir e disponibilizar em seu site, informações sobre as temáticas de Assédio e Discriminação, tanto internas como externas.

10.1 DO INGRESSO DO SERVIDOR

As informações referentes às diretrizes deste Plano serão divulgadas desde o ingresso dos servidores, através de participação nas Jornada de Integração dos TAES e Jornada de Integração dos Docentes. Bem como disponibilizando as informações, sempre que possível, nos sistemas utilizados pela UFPE (ex.: SIPAC, SIGA...).

10.2 DOS CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE MÃO DE OBRA

As empresas de prestação de serviços executados com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, contratadas pela UFPE, deverão observar as diretrizes do presente Plano, e promover práticas respeitadas e humanizadas.

Os editais de licitação e os contratos com empresas prestadoras de serviços executados com regime de dedicação exclusiva de mão de obra deverão prever cláusulas em que as empresas assumam compromisso com o desenvolvimento de políticas de enfrentamento do assédio e da discriminação em suas relações de trabalho, bem como, na sua gestão, e ações de formação para seus/suas empregados (as).

10.3 DO INGRESSO DO ESTUDANTE

As informações referentes às diretrizes deste Plano serão divulgadas desde o ingresso dos estudantes, através da disponibilização de informações no ato da primeira matrícula.

ANEXO II

PROTOCOLO DE ACOLHIMENTO EM SITUAÇÕES DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

A - Disposições Gerais

1. O acolhimento será realizado mediante atendimento humanizado regido pelas seguintes orientações:

a. tratamento individualizado com a compreensão de necessidades e particularidades da pessoa notificante e do caso concreto, incluindo observância de conhecimentos relacionados à LGBTQIAPN+fobia, ao racismo estrutural, ao capacitismo, à misoginia e a qualquer forma de opressão, sendo vedada a repetição de ações, hábitos, falas e pensamentos que promovam, direta ou indiretamente, a discriminação ou a segregação;

b. prática de escuta ativa e transmissão de mensagens precisas, em linguagem apropriada à pessoa afetada por assédio ou discriminação e a eventuais acompanhantes, para que possam ser compreendidas, buscando garantir a acessibilidade;

c. buscando garantir atendimento em tempo hábil, com prioridade para os grupos amparados por lei (pessoas idosas, gestantes, pessoas com deficiência, etc.);

d. não-uso de linguagem burocrática ou jurídica;

e. garantir, às pessoas vítimas de assédio ou discriminação, o tratamento pelo pronome com que se identificam e pelo nome social, caso desejem.

f. adaptação necessária no atendimento a pessoas lactantes, pessoas com filhos pequenos, pessoas ameaçadas ou em qualquer outra situação de vulnerabilidade com relação à duração dos atos, ao vocabulário utilizado, à privacidade, entre outras medidas;

g. observância ao sigilo de dados da pessoa afetada por assédio ou discriminação e ao sigilo profissional;

h. permissão de presença de acompanhantes (inclusive de representante de entidade sindical) e familiares, quando solicitado pela pessoa notificante.

2. Será apresentado o formulário de avaliação de risco, constante abaixo, à pessoa afetada por assédio ou discriminação, para preenchimento voluntário.

B - Registro e encaminhamento do relato

1. Caso a pessoa afetada por assédio ou discriminação opte por prosseguir com o registro do relato e, identificado risco psicossocial pela Rede de Acolhimento, o relato deverá ser encaminhado para deliberação da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas em até 03 dias úteis;

2. Para a apreciação de medidas acautelatórias, é concedido o prazo de 7 dias úteis para avaliação e implementação da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas.

C - Medidas acautelatórias

Serão recomendadas, desde que autorizadas pela pessoa afetada por assédio ou discriminação e para preservar a sua saúde e integridade física e moral, medidas acautelatórias para a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas.

D - Colheita de declarações da pessoa notificante, escuta qualificada

1. A escuta deverá ser ativa, com atenção plena a quem está se manifestando, em ambiente sem distratores;

2. É importante demonstrar empatia na escuta: colocar-se no lugar da outra pessoa, compreendendo seus sentimentos e suas experiências, sem fazer julgamentos ou críticas;

3. A memória da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação sobre o ocorrido pode estar comprometida, como medida de autodefesa para superar o trauma sofrido. Nesse cenário, o acolhimento buscará ser respeitoso com o fluxo de memória da pessoa, tranquilizando-a e compreendendo os fatos à medida em que se apresentam;

4. A pessoa afetada por assédio ou discriminação deverá se sentir livre para contar sua história da maneira que melhor lhe convier. Isso poderá significar um testemunho em um formato narrativo ou poderá envolver uma série de perguntas e respostas. Dever-se-á tomar o cuidado para não interromper o fluxo da narrativa, esperando-se um ponto apropriado para intervir;

5. A dificuldade de recontar o trauma sofrido não poderá ser interpretada em desfavor da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação, de modo a rotular o seu relato como não convincente. A falta de precisão no relato e eventual hesitação em fornecer detalhes não poderão servir para desacreditar o depoimento da pessoa noticiante, considerando, principalmente, as consequências negativas de longo prazo decorrentes dos abusos noticiados;

6. O relato dever-se-á basear em respostas a perguntas não tendenciosas, ou seja, questões isentas de suposições ou conclusões e que permitam à pessoa noticiante oferecer um relato mais completo e objetivo possível. Deverão ser evitadas perguntas de resposta múltipla, uma vez que podem obrigar a pessoa noticiante a dar respostas pouco precisas caso o que lhe tenha acontecido não corresponda exatamente a nenhuma das opções. A pessoa noticiante deverá poder contar a sua própria história, mas poderá ser auxiliada por meio do levantamento de questões que ajudem a tornar o relato mais preciso.

E - Informação e orientação

1. Após a escuta, deverão ser transmitidas orientações sobre como o registro da denúncia ocorre e seus possíveis desdobramentos, respeitando sempre a vontade e os limites externados pela pessoa noticiante, inclusive o de apenas relatar para as instâncias da Rede de Acolhimento sem dar encaminhamento para as instâncias investigativas, excetuando-se os casos em que há risco de vida e/ou continuidade da exposição ao risco à pessoa denunciante, terceiros ou à coletividade;

2. Os possíveis desdobramentos da denúncia deverão ser devidamente elucidados no momento do acolhimento;

3. Orientações que poderão ser transmitidas à pessoa noticiante:

a. comunicar aos superiores hierárquicos ou registrar a denúncia por meio dos canais disponíveis no órgão, como a plataforma Fala.BR;

b. evitar permanecer sozinha no mesmo local que a pessoa assediadora;

c. anotar, com detalhes, todas as condutas abusivas sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome da pessoa noticiada e de colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais considerar necessário;

d. dar visibilidade ao episódio procurando a ajuda de colegas, principalmente daquelas e daqueles que testemunharam o fato ou que são ou foram vítimas;

e. reunir provas, como bilhetes, e-mails, mensagens em redes sociais, presentes e filmagens de câmeras de segurança.

4. Caso o fato noticiado aparente possível resolução mediante utilização de técnicas de resolução de conflitos, incluindo as abordagens de práticas restaurativas, será facultado endereçamento do caso específico ao Espaço de Diálogo e Reparação (EDR).

ANEXO III

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE RISCO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO

PARTE I - DA PESSOA NOTICIANTE

BLOCO I - IDENTIFICAÇÃO DAS PARTES

Órgão de Registro:	Data:	
Nome da pessoa notificante:		
Idade:	Escolaridade:	Nacionalidade:
Nome da pessoa notificada:		
Idade:	Escolaridade:	Nacionalidade:
Vínculo entre a pessoa notificante e a pessoa notificada:		

BLOCO II - DADOS PESSOAIS SOBRE VOCÊ

1. Você é pessoa com deficiência?

☐ Sim. Qual(is)?

R: _____

☐ Não

2. Você tem alguma doença degenerativa ou outra condição limitante ou de vulnerabilidade física ou mental?

☐ Sim. Qual(is)?

R: _____

☐ Não

3. Necessita de algum recurso de acessibilidade?

☐ Sim. Qual(is)?

R: _____

☐ Não

4. Com qual cor/raça você se identifica?:

☐ Branca

- ☐ Preta
- ☐ Parda
- ☐ Amarela/oriental
- ☐ Indígena

5. Qual o seu gênero?:

- ☐ Mulher Trans (é indicado para tratar uma pessoa que nasceu biologicamente homem, mas se identifica com uma imagem pessoal feminina)
- ☐ Mulher Cis (O termo “cisgênero” é usado para definir pessoas que se identificam com o gênero que é designado quando nasceram, o qual é associado socialmente ao sexo biológico)
- ☐ Homem Trans (é indicado para tratar uma pessoa que nasceu biologicamente mulher, mas se identifica com uma imagem pessoal masculina)
- ☐ Homem Cis (O termo “cisgênero” é usado para definir pessoas que se identificam com o gênero que é designado quando nasceram, o qual é associado socialmente ao sexo biológico)
- ☐ Pessoa Não-binária (é a pessoa que não se identifica nem com o gênero masculino, nem com o gênero feminino)
- ☐ Outro: _____

☐ Não desejo informar

BLOCO III - DADOS PROFISSIONAIS SOBRE VOCÊ

1. Qual(is) função(ões) você exerce?

R: _____

☐ Não desejo informar

2. Em qual setor/departamento você trabalha?

R: _____

☐ Não desejo informar

3. Há quanto tempo você trabalha no setor/departamento?

R: _____

☐ Não desejo informar

4. Há vínculo de subordinação entre você e a pessoa noticiada?

☐ Sim, explique brevemente

R: _____

☐ Não desejo informar

☐ Não

☐ Não sei

BLOCO IV - SOBRE A PESSOA NOTICIADA

1. Qual a função exercida pela pessoa noticiada?

R: _____

☐ Não desejo informar

2. A pessoa noticiada tem algum transtorno ou sofrimento psíquico diagnosticado?

- ☐ Sim e faz uso de medicação
- ☐ Sim e não faz uso de medicação
- ☐ Não
- ☐ Não sei

3. Houve alguma forma de intimidação por parte da pessoa noticiada?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não sei responder

4. Se houve intimidação, conforme resposta no item 3, aconteceu por qual meio?

- ☐ ameaça verbal. Explique: _____
- ☐ ameaça verbal com exposição de arma de fogo
- ☐ ameaça verbal com exposição de arma branca
- ☐ outros: _____

5. A pessoa noticiada já ameaçou, agrediu, assediou ou discriminou outras pessoas no ambiente de trabalho ou acadêmico?

- ☐ Sim. Especificar:

R: _____

- ☐ Não
- ☐ Não sei

6. A pessoa noticiada já recebeu algum tipo de sanção disciplinar?

- ☐ Sim. Especifique:

R: _____

- ☐ Não
- ☐ Não sei

7. A pessoa noticiada já recebeu censura ética?

- ☐ Sim. Especifique:

R: _____

- ☐ Não
- ☐ Não sei

8. A pessoa noticiada já descumpriu alguma medida cautelar administrativa aplicada?

- ☐ Sim. Especifique

R: _____

- ☐ Não
- ☐ Não sei

BLOCO V - SOBRE O HISTÓRICO DE ASSÉDIO E/OU DISCRIMINAÇÃO

1. A pessoa noticiada já o(a) ameaçou com a finalidade de prejudicá-lo(a) no seu ambiente de trabalho ou acadêmico?

- ☐ Sim, por escrito
- ☐ Sim, por e-mail
- ☐ Sim, por gestos
- ☐ Sim, verbalmente
- ☐ Sim, fisicamente
- ☐ Não

2. A pessoa noticiada já praticou alguma agressão (física, verbal, psicológica, moral, sexual) contra você?

☐ Sim. Especificar:

R: _____

☐ Não

3. A pessoa noticiada já praticou algum ato contra a sua dignidade sexual?

☐ Sim. Especificar:

R: _____

☐ Não

☐ Não sei

4. Você já se sentiu diminuído(a), ridicularizado(a) ou humilhado(a) por ato da pessoa noticiada no ambiente de trabalho ou acadêmico?

☐ Sim. Especificar:

R: _____

☐ Não

☐ Não sei

5. A pessoa noticiada o(a) persegue no ambiente de trabalho ou acadêmico, impedindo o seu desenvolvimento acadêmico ou profissional?

☐ Sim. Especifique:

R: _____

☐ Não

☐ Não sei

6. A pessoa noticiada já teve algum destes comportamentos?

- ☐ Impediu o seu contato com os outras pessoas
- ☐ Perturbou, perseguiu ou vigiou você nos locais que frequenta
- ☐ Exigiu o cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes
- ☐ Fez telefonemas, enviou mensagens pelo celular ou e-mails de forma insistente
- ☐ Teve outros comportamentos de controle sobre você. Especifique.

R: _____

☐ Nenhum dos comportamentos acima listados

7. Você necessitou de atendimento de saúde após as condutas descritas pelos itens anteriores?

☐ Sim. Especifique:

R: _____

☐ Não

8. Você já pensou em suicídio?

☐ Sim

☐ Não

☐ Não sei

9. Você já comunicou os fatos à sua chefia ou alguma instância da instituição?

☐ Sim. Especificar:

R: _____

☐ Não. Por qual motivo?

R: _____

☐ Prefiro não responder.

10. As agressões, ameaças ou atos de discriminação antes mencionados e praticados contra você se tornaram mais frequentes ou mais graves com o passar do tempo?

☐ Sim. Especificar:

R: _____

☐ Não

☐ Não sei

Declaro, para os fins de direito, que as informações supramencionadas são verídicas e foram prestadas por mim, _____.

Assinatura da pessoa noticiante

PARA PREENCHIMENTO PELO PROFISSIONAL:

☐ Pessoa noticiante respondeu a este formulário sem ajuda profissional

☐ Pessoa noticiante respondeu a este formulário com auxílio profissional

☐ Pessoa noticiante não teve condições de responder a este formulário

☐ Pessoa noticiante não quis preencher o formulário

PARTE II

(PREENCHIMENTO EXCLUSIVO POR PROFISSIONAL CAPACITADO)

1. Durante o atendimento, a pessoa noticiante demonstra percepção de risco sobre sua situação? A percepção é de existência ou inexistência do risco? (por exemplo, ela diz que a pessoa noticiada

pode prejudicá-la profissionalmente, ou ela justifica o comportamento da pessoa noticiada ou naturaliza o seu comportamento?). Anote a percepção e explique.

R: _____

2. Existem outras informações relevantes com relação ao contexto ou situação da pessoanoticiante e que possam indicar risco de novas situações de assédio e discriminação? Anote e explique.

R: _____

3. Como a pessoa noticiante se apresenta física e emocionalmente? (Tem sinais de esgotamento emocional, está tomando medicação controlada, necessita de acompanhamento psicológico e/ou psiquiátrico?) Descreva:

R: _____

4. Existe o risco de a pessoa noticiante tentar suicídio ou existem informações de que tenha tentado se matar?

R: _____

5. A pessoa noticiante ainda trabalha/estuda com a pessoa noticiada ou ela tem acesso fácil ao seu local de trabalho/estudo? Explique a situação.

R: _____

6. Descreva, de forma sucinta, outras circunstâncias que chamaram sua atenção e que poderão representar risco de novos episódios de assédio e/ou discriminação, a serem observadas no fluxo de atendimento.

R: _____

7. Quais são os encaminhamentos sugeridos para a pessoa noticiante?

R: _____

8. A pessoa noticiante concordou com os encaminhamentos?

Sim ()

Não (). Por que?

R: _____

Assinatura do Profissional