

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

RESOLUÇÃO Nº 10, DE 17 DE DEZEMBRO DE 2025

Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento à Prática de Assédio Moral e Sexual e de Discriminação no âmbito da Universidade Federal de Pernambuco.

O **CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO** da UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 20, I, do Estatuto da Universidade e,

CONSIDERANDO:

- o papel que a Universidade exerce na sociedade, seu compromisso social com a formação acadêmica e cidadã na construção de uma sociedade mais justa;
- que as práticas de assédio moral e sexual e de discriminação são formas de violência psicológica que afetam as vidas das pessoas, comprometendo a dignidade e as relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental, inclusive a morte, constituindo risco psicossocial concreto e relevante;
- que o assédio sexual viola o direito à liberdade sexual, à intimidade, à vida privada, à igualdade de tratamento e ao meio ambiente institucional saudável e seguro, atentando contra a dignidade da pessoa humana e o valor social;
- a necessidade de um direcionamento comum a ser seguido por toda a comunidade acadêmica diante de situações de assédio moral e sexual e de discriminação, identificando responsabilidades e indicando as soluções a serem adotadas;
- que a prevenção e o enfrentamento do assédio moral e sexual e da discriminação no âmbito da Universidade Federal de Pernambuco, além de serem dever legal, visam garantir uma cultura institucional fundada no respeito e na diversidade, conforme missões institucionais;
- que o enfrentamento às situações de assédio moral e sexual e de discriminação envolve as dimensões da educação, da sensibilização, da prevenção, do cuidado, da responsabilização e da garantia de direitos;
- os princípios da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a promoção do bem-estar comum, o direito à saúde e à segurança no trabalho, a igualdade de direitos entre homens e mulheres, o respeito à liberdade de expressão em suas diferentes manifestações (política, filosófica, religiosa, artística, de comunicação, etc.), o direito à liberdade de associação, a observância ao princípio da legalidade e o repúdio ao tratamento degradante por parte do servidor público, para com seus pares e para com a coletividade em geral, a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas (artigos 1º, inc. III e IV; 3º, IV; 5º caput, I, II, III, VI, VIII, IX, X, XVII, XX, XLI, XLII e § 2º; 6º caput; 7º, inc. XXII, XXX, XXXI e XXXII; 8º caput, inc. VIII ; e 37 caput, da Constituição Federal e artigo 239 da Lei nº 8.112/90);
- a Declaração Universal dos Direitos Humanos;
- a Convenção nº 190, que versa sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho e a Recomendação nº 206, que recomenda sobre violência e assédio, ambas de 2019 e

resultantes da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT), da qual o Brasil é membro;

- a adesão da Universidade Federal de Pernambuco ao pacto pela implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU, entre os quais estão o apoio e o respeito à proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente, bem como a sua não participação em violações destes direitos;

- os deveres do servidor público acerca da lealdade à instituição, do respeito à legalidade, da moralidade administrativa, do respeito às pessoas e da representação contra abuso de poder na administração (art. 116, inc. II, III, IV, IX, XI, XII e parágrafo único da Lei nº 8.112/90);

- que a criança e o adolescente gozam de todos os direitos inscritos na Constituição Federal, no Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA, Lei nº 8.069/1990 e na Lei nº 13.431/2017, que estabelece o sistema de garantia de direitos da criança e do adolescente vítima ou testemunha de violência (art. 227 da Constituição Federal; art. 3º; art. 5º; art. 15; art. 17; art. 18; art. 70; art. 70 - A, Lei nº 8.069/1990; e art. 2º, parág. único; art. 4º, inc. II, alínea a, inc. III, alínea a, §§ 1º ao 4º, art. 5º, inc. I, II, III, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIV e XV, parág. único, art. 6º ao 10, art. 13, art. 14 caput, §§ 1º e 2º, art. 15 caput e parág. único e art. 16 caput e parág. único da Lei nº 13.431/2017);

- a promoção de medidas de conscientização, de prevenção e de combate a todos os tipos de violência, especialmente a intimidação sistemática (bullying) e o estabelecimento de ações em prol da cultura de paz no âmbito das escolas da educação básica (art. 12, incisos 9 e 10, da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - nº 9.394/1996);

- que nenhuma pessoa idosa será objeto de qualquer tipo de discriminação, violência, crueldade ou opressão e todo atentado aos seus direitos será punido na forma da lei (art. 4º do Estatuto da Pessoa Idosa - Lei nº 10.741/2003);

- a necessidade de garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades e a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos, conforme previstos no Estatuto da Igualdade Racial - Lei nº 12.288/2010 e na Lei nº 7.716/1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor;

- A Lei nº 12.852/2013, que institui o Estatuto da Juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sistema Nacional de Juventude - SINAJUVE;

- a Lei nº 13.185, de 6 de novembro de 2015, que institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying);

- a Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal;

- o Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994, que aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal;

- que o assédio a mulheres, cometido por qualquer pessoa no ambiente de trabalho, é compreendido como violência contra a mulher e, portanto, requer empenho das instituições públicas ou privadas na incorporação de leis, normas e medidas administrativas adequadas para a proteção da saúde e a segurança das mulheres (termos a e b, do art. 2º, e termo c, do art. 7º da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher - Decreto nº 1.973/1996; e termo f, do parágrafo 1º do art. 11, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher - Decreto nº 4.377/2002);

- 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, no âmbito da administração federal direta, autárquica e fundacional;
- que é vedada a utilização de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento no ambiente de trabalho (Item 6.13 do Anexo II, da Norma Regulamentadora nº 17 do MTE);
- o Estatuto e Regimento Geral da Universidade Federal de Pernambuco;
- a Resolução nº 05/2021, do Conselho Universitário da UFPE, que estabelece o Código de Ética da Universidade Federal de Pernambuco;
- a Resolução nº 07/2021 CONSAD/UFPE, que institui a Política de Promoção à Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho do Servidor na Universidade Federal de Pernambuco - UFPE;
- a Portaria Normativa nº 13/2023, do Gabinete do Reitor, que dispõe sobre o encaminhamento e o registro de denúncias pelas unidades no âmbito da Universidade Federal de Pernambuco;
- a Portaria Normativa nº 1/2025, do Gabinete do Reitor, que Institui o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral/Sexual e à Discriminação da Universidade Federal de Pernambuco;
- a importância das atuações complementares da Ouvidoria Geral, das Ouvidorias Setoriais, do Serviço de Corregedoria e Organização de Processo Administrativo Disciplinar (SOPAD), da Comissão de Ética (CET), da Comissão de Convivência Discente (CCD) e do Espaço de Diálogo e Reparação (EDR) de forma a auxiliar na implementação desta Política.

RESOLVE:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º A Política de Prevenção e Enfrentamento à Prática de Assédio Moral e Sexual e de Discriminação no âmbito da Universidade Federal de Pernambuco – UFPE, expressa em princípios, diretrizes e objetivos, visa a orientar a prevenção e o enfrentamento de condutas assediosas e/ou discriminatórias, praticadas no âmbito das relações socioprofissionais e acadêmicas, incluindo os ambientes de ensino, pesquisa, extensão, inovação e gestão.

§ 1º Esta Política aplica-se a todas as condutas de assédio, intimidação sistemática e de discriminação, protagonizadas dentro e fora dos ambientes físicos e virtuais da UFPE, por todos os membros da comunidade acadêmica, em virtude de ações relacionadas a questões acadêmicas e/ou profissionais.

§ 2º A função pública deve ser tida como exercício profissional e, portanto, se integra na vida particular de cada servidor público, de modo que os fatos e atos verificados na conduta do dia-a-dia em sua vida privada poderão acrescer ou diminuir o seu bom conceito na vida funcional.

Art. 2º Para fins desta Política considera-se:

I - Ações Afirmativas: conjuntos de iniciativas que buscam promover inclusão, promoção de direitos e igualdade de oportunidades para grupos historicamente marginalizados, constituindo diferentes possibilidades de combate às assimetrias histórica e socialmente construídas;

II - Acolhimento: envolve escutar, orientar, informar e acompanhar pessoas afetadas por assédio ou discriminação, sem julgamento moral, visando mitigar riscos psicossociais decorrentes da violência, a partir da escuta qualificada e tem como objetivo humanizar o acesso, garantir respostas resolutivas e organizar os processos de trabalho, sendo uma diretriz da Política Nacional

de Humanização (PNH), no âmbito do SUS, de caráter coletivo e vinculada à articulação entre trabalho, gestão, autonomia e cuidado;

III - Agente Público: agente político, servidor público e todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função na Administração Pública;

IV - Assédio Moral: Processo de condutas abusivas, explícitas ou veladas, que se manifestam por meio de comportamentos ou atitudes, através de gestos, imagens ou palavras (orais ou escritas), 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, podendo ocorrer de forma vertical, ascendente ou descendente; horizontal ou mista;

V - Assédio Moral Horizontal: quando o assédio é cometido entre pessoas de mesma hierarquia, nas relações profissionais ou acadêmicas;

VI - Assédio Moral Organizacional: é caracterizado pelo conjunto de práticas, disposições administrativas ou ambientes de trabalho que, direta ou indiretamente, produzem, induzem ou legitimam situações de constrangimento, intimidação, degradação, desqualificação profissional ou sofrimento psicológico aos trabalhadores, não necessariamente direcionadas a uma pessoa específica, mas decorrentes de uma lógica institucional que favorece condutas abusivas;

VII - Assédio Moral Misto: quando o assédio é cometido ao mesmo tempo por uma ou mais pessoas em posição hierárquica diferente (inferior ou superior) e por pessoas de mesma hierarquia, nas relações profissionais ou acadêmicas;

VIII - Assédio Moral Vertical Ascendente: quando o assédio é cometido por uma pessoa ou grupo contra o seu superior hierárquico, nas relações profissionais ou acadêmicas;

IX - Assédio Moral Vertical Descendente: quando o assédio é cometido por uma ou mais pessoas em posição hierárquica superior, nas relações profissionais ou acadêmicas;

X - Assédio Sexual: Conduta indesejada de conotação sexual, tipificada como crime, conforme art. 216-A do Código Penal, 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 hierarquia ou de autoridade, no contexto profissional ou acadêmico, podendo afetar a saúde física e psíquica dos sujeitos;

XI - **Bullying** ou intimidação sistemática: todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo, 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;

XII - Comitê de Monitoramento: grupo, designado pelo Reitor, composto por servidores/as do quadro da ativa, estudantes e profissionais terceirizados, responsável por assegurar a execução da Política;

XIII - Comunidade Acadêmica: docente, discente, técnico-administrativo, trabalhador terceirizado, bolsistas, estagiários, parceiros, fornecedores, voluntários, ocupantes de cargo eletivo ou em comissão, emprego ou função, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo;

XIV - Discente/Estudante: pessoas regularmente matriculadas no Colégio de Aplicação, nos cursos de graduação, de pós-graduação **lato e stricto sensu**, de programas de residência, atividade pós-doutoral, participantes de programa de mobilidade acadêmica, intercâmbio, visitantes e pessoas inscritas em atividades de ensino, pesquisa, extensão e empreendedorismo oferecidas pela UFPE, tanto presencial quanto à distância, e quaisquer que sejam suas formas e duração;

XV - Discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, aparência física, deficiência, transtorno, doença, 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;

XVI - Docente: pessoa vinculada às Carreiras de Magistério Superior e de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico na UFPE, bem como, professor/a substituto e visitante;

XVII - 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;

XVIII - Fornecedor: empresa prestadora de serviço ou fornecedora de materiais e equipamentos;

XIX - 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;

XX - 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;

XXI - Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral/Sexual e à Discriminação da Universidade Federal de Pernambuco: documento instituído através da Portaria Normativa nº 1, de 13 de março de 2025, da UFPE, que visa 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;

XXII - Política: Política de Prevenção e Enfrentamento à Prática de Assédio Moral e Sexual no âmbito da Universidade Federal de Pernambuco – UFPE;

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

XXIV - 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;

XXV - Relações Acadêmicas: quaisquer interações ou vínculos estabelecidos entre membros da comunidade acadêmica no contexto das atividades de ensino, pesquisa, extensão, gestão, orientação, supervisão, avaliação, coordenação, participação em projetos, grupos de estudo, cursos de formação e/ou capacitação, eventos acadêmicos e quaisquer outras práticas relativas à produção acadêmica realizadas em espaços físicos ou virtuais vinculados à UFPE;

XXVI - 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, as quais 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;

XXVII - Retaliação: qualquer ato ou omissão, direta ou indireta, que implique ameaça, intimidação, constrangimento, discriminação, prejuízo ou qualquer forma de tratamento adverso dirigido a pessoa que, de boa-fé, tenha apresentado denúncia de assédio ou discriminação; prestado informações, atuado como testemunha ou colaborado com órgão interno responsável pela apuração; solicitado orientação, apoio ou registro formal sobre situações que possam configurar assédio ou discriminação; ou exercido direitos relacionados à prevenção, enfrentamento ou proteção contra assédio no âmbito institucional;

XXVIII - 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;

XXIX - Técnico/a-administrativo: servidores/as Técnico-Administrativos em Educação, de nível fundamental, médio ou superior, da UFPE;

XXX - Trabalhador/a terceirizado/a: trabalhador/a que presta serviços à UFPE através de contratação por empresa especializada em terceirização de mão de obra; e

XXXI - Voluntário/a: quem exerce atividade não remunerada de ensino, pesquisa, extensão, inovação, administrativa e/ou assistencial na UFPE.

CAPÍTULO II

DOS PRINCÍPIOS, DAS DIRETRIZES E DOS OBJETIVOS

Art. 3º A Política de que trata esta Resolução orienta-se pelos seguintes princípios:

I - respeito à dignidade da pessoa humana;

II - não discriminação e respeito à diversidade;

III - proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas;

IV - resguardo da ética profissional;

V - promoção e disseminação dos princípios éticos no ambiente institucional e garantia de um ambiente de trabalho sadio e seguro;

VI - transversalidade nas atividades de formação, de assistência e de gestão;

VII - primazia da abordagem educativa e preventiva;

VIII - sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas no tratamento das denúncias e do conteúdo das apurações, minimizando represálias;

IX - imparcialidade e impessoalidade; e

X - resguardo da vítima para que não seja submetida à revitimização, evitando novos danos e sofrimentos.

Art. 4º São diretrizes dessa Política:

I - universalidade;

II - transversalidade;

III - confidencialidade; e

IV - resolutividade.

Art. 5º São objetivos da Política de Prevenção e Enfrentamento à Prática de Assédio Moral e Sexual e de Discriminação:

I - prevenir e enfrentar as práticas de assédio moral/sexual e de discriminação na Universidade Federal de Pernambuco;

II - fomentar a mudança cultural a partir de ações educativas e organizacionais, com o intuito de prevenir, 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;

III - proporcionar um atendimento humanizado e qualificado, bem como espaços de diálogo e reflexão dentro da comunidade acadêmica para constante aprimoramento das medidas voltadas à identificação dos casos e à implementação desta Política;

IV - orientar a comunidade acadêmica sobre os fluxos e procedimentos institucionais referentes ao tema do assédio e da discriminação, bem como promover a divulgação do canal de comunicação de denúncias, garantindo o fácil acesso; e

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

CAPÍTULO III

DAS ESTRATÉGIAS E AÇÕES DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO

Seção I

Das estratégias de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação

Art. 6º As estratégias institucionais para prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação priorizarão:

I - o desenvolvimento e a difusão de experiências e métodos de gestão e organização laboral que promovam saúde, sustentabilidade e segurança no trabalho;

II - a promoção da política institucional de escuta, acolhimento e acompanhamento de pessoas;

III - o fortalecimento das instâncias envolvidas nas ações de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação, bem como a transparência no fluxo das manifestações, para que as providências cabíveis sejam tomadas;

IV - o incentivo às abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos;

V - a coleta de dados em diagnósticos, avaliações, inquéritos, relatórios e documentos institucionais, a fim da realização de monitoramento periódico e obtenção de subsídios para o desenvolvimento de ações e adequação da política implantada;

VI - o desenvolvimento de ações de formação para os servidores docentes e técnicos-administrativos.

§ 1º As ações de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação envolvem as diversas instâncias institucionais, contemplando os setores onde ocorreram os incidentes e todos os níveis hierárquicos da instituição.

§ 2º As informações referentes ao presente artigo deverão ser disponibilizadas para ampla divulgação.

Seção II

Das ações educativas de prevenção ao assédio e à discriminação

Art. 7º Esta Política prevê a adoção das seguintes ações educativas de prevenção do assédio moral, sexual e da discriminação:

I - promover a sensibilização da comunidade universitária quanto à importância de relações interpessoais e de trabalho pautadas pelo respeito mútuo e pelo tratamento adequado de discentes, servidores/as públicos/as e profissionais terceirizados/as;

II - conscientizar sobre os malefícios de práticas abusivas e discriminatórias, bem como ao fortalecimento das ações de enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação contra as vítimas;

III - promover módulo específico sobre prevenção e enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho, gestão participativa humanizada e de prevenção de conflitos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho, nos cursos de desenvolvimento gerencial ofertados para ocupantes de cargos de gestão;

IV - realizar eventos e/ou campanhas educativas para toda a comunidade acadêmica, com temas de assédio moral, sexual, liderança na gestão de pessoas, relações saudáveis de trabalho e interpessoais, discriminação, entre outros, que promovam o respeito, a diversidade e a igualdade; e de treinamentos para todos/as os/as servidores/as do quadro da ativa;

V - realizar capacitação específica para os/as servidores/as responsáveis pelas ações de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação, assim como para os/as responsáveis pela apuração e investigação de denúncias;

VI - realizar pesquisas de clima organizacional e de ambiente de trabalho, visando diagnosticar conflitos danosos nas relações de trabalho que futuramente possam vir a configurar assédio;

VII - acompanhar pedidos de remoção de unidades, com análises das circunstâncias e quantitativos por setores;

VIII - propor sugestões de mudanças na organização do trabalho e nas práticas de gestão de pessoas, aos setores envolvidos;

IX - incentivar à criação de espaços de discussão relacionados à melhoria das condições de trabalho;

X - instituir da Semana de Mobilização para a Prevenção e o Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação;

XI - propor ações formativas que promovam a conscientização e a qualificação da comunidade acadêmica para prevenir e enfrentar práticas abusivas e discriminatórias nas dinâmicas de ensino-aprendizagem, fortalecendo relações pedagógicas pautadas pelo respeito e pela equidade; e

XII - elaborar e distribuir material informativo contendo:

- a) as informações sobre a conceituação, a caracterização e as consequências do assédio;
- b) as formas de encaminhamento e tratamento das denúncias; e
- c) as unidades responsáveis pelo atendimento e tratamento das demandas, além de outras questões relevantes para o bom desenvolvimento desta Política.

Seção III

Das ações de acolhimento, suporte e acompanhamento

Art. 8º Esta Política prevê a adoção das seguintes ações de acolhimento, suporte e acompanhamento:

I - utilizar a plataforma integrada de ouvidoria e acesso à informação nacionalmente reconhecida como canal principal, para o recebimento das denúncias e o registro institucional, a fim de garantir a segurança, a confiabilidade e os encaminhamentos às vítimas em situação de violência por atos discriminatórios, preconceituosos, racistas e violentos e pelas diversas formas de assédio na Instituição, sem prejuízo dessa função às demais instâncias competentes da Universidade;

II - definir procedimentos informais, de fácil acesso para a comunidade universitária, priorizando a vontade e a intimidade das pessoas envolvidas, sejam elas em situação de violência, denunciantes ou autores de violência, nos termos do parágrafo único do presente artigo;

III - estabelecer a comunicação com as unidades acadêmicas e administrativas para o acolhimento e o acompanhamento das denúncias e, por sua vez, a transformação em processo interno disciplinar, administrativo e/ou de natureza ética, além de mediar e apoiar nos desdobramentos dos casos em sindicância;

IV - atuar com os coletivos estudantis na formação cidadã relativa às questões sobre a defesa das vítimas, ao enfrentamento e prevenção do assédio moral/sexual e da discriminação contra as vítimas, por meio de ações afirmativas para combater a desigualdade entre os discentes no âmbito da UFPE;

V - sistematizar dados e informações referentes aos tipos de assédio e discriminação, além da identificação do sexo, gênero, raça, funções/atribuições na Instituição e outros indicadores relevantes, como também das temporalidades, para o acompanhamento e o encaminhamento das denúncias e a análise, tanto quantitativa quanto qualitativa, sobre as ações realizadas, no intuito de garantir a produção de relatórios pela comissão de acompanhamento;

VI - acolher reclamações relativas ao assédio moral, sexual e a discriminações e a realização dos encaminhamentos cabíveis para enfrentamento da situação e gerenciamento de informações dos casos; e

VII - oferecer cuidado, que abrange a disponibilização de acolhimento e serviços de apoio psicossocial para os membros da comunidade acadêmica envolvidos em possíveis situações de assédio e discriminação.

Parágrafo único. Entende-se por procedimento informal a utilização de técnicas de mediação e conciliação, entre outras ferramentas que se propõem ao diálogo, com mediação externa ao(s) setor(es) envolvido(s), visando à solução do conflito; e refere-se a uma comunicação orientada ao entendimento, não recomendável quando se tratar de violência física ou que possa causar riscos à integridade da vítima ou revitimizá-la, sendo que a escolha da mediação deve se dar por livre vontade das partes envolvidas.

Seção IV

Das ações de enfrentamento ao assédio e à discriminação

Art. 9º As ações de enfrentamento ao assédio e à discriminação desta política envolvem a apuração das denúncias, a mediação e a conciliação, quando couberem, as medidas de natureza ética e disciplinares realizadas pelas instâncias competentes da Universidade.

§ 1º A mediação e a conciliação englobam a viabilização de espaços de diálogo e reparação que busquem a identificação e a solução de conflitos e questões interpessoais, objetivando o equilíbrio das relações como valor e construção participativa.

§ 2º As medidas de natureza ética incluem a proposição de Acordo de Conduta Pessoal e Profissional (ACPP), recomendações ou aplicação de sanção (censura ética), buscando preservar o respeito entre os servidores e discentes da instituição.

§ 3º As medidas disciplinares incluem a apuração e investigação das denúncias de assédio e discriminação, por meio de processo administrativo disciplinar, implementando mecanismos para garantir o cumprimento das medidas corretivas e prevenir a revitimização e a retaliação.

§ 4º 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 servidor ou do estudante; e
- VII - agressão física e/ou verbal; entre outros.

CAPÍTULO IV

DA CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO NO AMBIENTE UNIVERSITÁRIO

Seção I

Do Assédio Moral

Art. 10. São situações que caracterizam o assédio moral, entre outras:

I - deteriorar intencionalmente as condições de trabalho ou estudo de uma pessoa ou grupo específico, retirando-lhe os meios necessários ao exercício profissional ou acadêmico;

II - atribuir a trabalhador/a ou estudante, de modo frequente e repetitivo, função incompatível com o cargo ou com as atividades acadêmicas ou tarefas excessivas em prazo sabidamente desproporcional;

III - agir de maneira a fazer com que membro da comunidade acadêmica se sinta incompetente, confuso ou inseguro, desmotivando-o a seguir com seu trabalho ou com seus estudos e se valendo para tanto de críticas desrespeitosas, manifestações de desprezo ou insinuações desqualificantes que podem ou não ser presenciadas por outras pessoas;

IV - induzir membro da comunidade acadêmica ao erro, como delegar instruções impossíveis de serem seguidas ou ainda persuadi-lo a praticar ato ilegal ou a deixar de praticar ato determinado em lei;

V - constranger ou maltratar membro da comunidade acadêmica de forma repetitiva, como deixá-lo de fora dos debates e discussões, recusar falar-lhe, não convidá-lo para as reuniões, privá-lo do convívio com os colegas ou evitar contato;

VI - desrespeitar qualquer membro da comunidade acadêmica, em virtude de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividades incompatíveis com a sua condição;

VII - restringir sistematicamente, sem motivo, a atuação profissional de alguém ou criar uma circunstância ofensiva ou abusiva no ambiente institucional;

VIII - desestimular estudante a ter contato com professor/a ou pesquisador/a da mesma área com ameaças veladas à carreira estudantil/profissional ou com chantagens emocionais;

IX - intimidar, desrespeitar, humilhar ou preterir membro da comunidade acadêmica por suas escolhas ou características como raça, etnia, cor, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual ou filosófica, identidade e expressão de gênero, expondo-o à situação vexatória, ou fomentar tais atos;

X - descumprir, ameaçar ou dificultar o usufruto de direitos, a exemplo de horários, férias, licenças, progressões, promoções na carreira, entre outros;

XI - depreciar, caluniar, difamar, fazer críticas ou brincadeiras sobre a vida pessoal, particularidades físicas, emocionais relacionadas ao gênero de alguém;

XII - desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem de agente público, valendo-se de posição hierárquica ou funcional superior, equivalente ou inferior;

XIII - intimidar o agente público, obrigando-o a seguir, proferir, participar ou concordar com atividades políticas eleitorais ou religiosas;

XIV - trocar ou dificultar a lotação ou colocar à disposição o/a servidor/a público/a, sem justificativa adequada;

XV - impedir, sem justificativa adequada, ascensão do/a servidor/a a cargos de gestão;

XVI - exigir a realização de atividades e/ou participação em reuniões fora do horário de expediente, sem prévio acordo e compensação do horário de trabalho;

XVII - solicitar ao/à agente público/a a realização de atividades de caráter pessoal ou sem relação às suas atividades laborais sob ameaça explícita ou velada de prejuízo em sua avaliação de desempenho e lotação.

Art. 11. São situações que não se caracterizam como assédio moral, entre outras:

I - discordâncias habituais no ambiente de trabalho e acadêmico, que são situações comuns em qualquer agrupamento humano, dentro da razoabilidade, da tolerância e da ética;

II - as críticas construtivas, as cobranças, as avaliações de desempenho, entre outras, feitas de forma explícita, respeitosa e não vexatória;

III - execução de funções e atividades em locais considerados pequenos, com instalações inadequadas, sem qualquer caráter de punição ou de constrangimento;

IV - os atos de gestão administrativa vinculados ao interesse da Administração, tais como atribuir tarefas, organizar, gerenciar, coordenar, monitorar e controlar o desenvolvimento das atividades, inclusive promovendo as adequações necessárias, remoção ou deslocamento para outro local de lotação e/ou exercício, destituir de funções comissionadas e exigir o cumprimento de carga-horária diária de trabalho, desde que respeitado o princípio da razoabilidade e exercido de forma racional, sensata, coerente e justa, sem finalidade discriminatória.

Seção II

Do assédio sexual

Art. 12. São situações que caracterizam assédio sexual, entre outras:

I - fazer insinuações explícitas ou veladas de conotação sexual, por meio de comunicação verbal ou escrita, olhares, gestos, exibicionismo entre outras formas;

II - fazer comentários e observações comprometedoras, com conotação sexual, sobre a aparência ou sobre a personalidade da pessoa assediada;

III - constranger com piadas e frases de duplo sentido, fazer alusões que produzam embaraço e sensação de vulnerabilidade ou perguntas indiscretas sobre a vida privada ou de conotação sexual;

IV - aproximar-se fisicamente de forma inoportuna, tocar ou criar situações de contato corporal, como toques, beijos, carícias, tapas e abraços, sem consentimento recíproco, com persistente conotação sexual;

V - fazer ameaças de perdas significativas, tais como reprovação acadêmica, perda de cargo ou de vínculo empregatício, prejuízo nas avaliações de desempenho ou chantagem para permanência ou promoção do cargo em troca de favores sexuais;

VI - prometer obtenção de benefícios ou tratamento diferenciado em troca de favores sexuais;

VII - violar o direito à liberdade sexual de colegas e interferir no desenvolvimento das atividades laborais, acadêmicas e pedagógicas da pessoa vitimada;

VIII - vulgarizar o ambiente relacional com conteúdo pornográfico ou narrativas indesejáveis de cunho sexual;

IX - fazer convites impertinentes ou pressionar para participar de encontros e/ou saídas; e

X - insistir em qualquer um dos comportamentos anteriores, especialmente se houver uma relação de hierarquia ou diferença de gênero.

Art. 13. Não se caracterizam como assédio sexual:

I - elogios sem conteúdo sexual; e

II - paqueras e flertes correspondidos.

Seção III

Da discriminação

Art. 14. São considerados atos discriminatórios:

I - toda hierarquização, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem étnica, quer seja contra as populações de origem indígena, africana e afro-brasileira, quer seja contra outras, objetivando anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais;

II - todo comportamento ou propagação de valores que incentivem a prepotência ou superioridade dos homens relativamente às mulheres, baseados em um conjunto de práticas e concepções consideradas ofensivas às mulheres, subjugando o gênero feminino e não admitindo a igualdade de direitos para todos os gêneros;

III - todo comportamento ou propagação de valores por meio dos quais sejam atribuídas determinadas disposições e capacidades a indivíduos ou grupos, por causa do gênero a que pertencem, conduzindo à subalternização, à marginalização ou mesmo à exclusão de pessoas ou grupos com base no seu gênero;

IV - todo preconceito ou diferenciação contra pessoas, em função de sua identidade de gênero ou orientação sexual;

V - a criação de um ambiente de trabalho intimidante, hostil, perturbador e ofensivo, que resulte em obstáculos à igualdade de gênero, em decorrência de discursos e práticas sexistas e LGBTfóbicas;

VI - toda opressão e preconceito contra pessoas com deficiência física ou mental, transtornos ou doenças;

VII - todo preconceito e restrição em relação a membros da comunidade acadêmica baseados na idade, excetuando-se aquelas restrições normatizadas pela legislação vigente;

VIII - todo ato de intolerância contra pessoas, em função da classe social, da origem familiar, social, territorial, regional e da zona de residência;

IX - todo ato de intolerância ou preconceito que atente contra a liberdade de crença e religião, bem como contra a liberdade de não crer, em conformidade com os princípios do Estado laico;

X - todo ato de intolerância contra pessoas, em função de nacionalidade, tradições e hábitos culturais, costumes, indumentárias, sotaques e expressões linguísticas;

XI - todo ato de preconceito contra pessoas, em razão dos modos específicos de inserção no âmbito universitário;

XII - toda opressão contra pessoas, em função da hierarquia ocupacional, funcional, e entre diferentes membros da comunidade universitária, no uso ou arbítrio dessa condição, como consequente exposição do/a subordinado/a pelo/a chefe, orientador/a, coordenador/a ou ocupante de qualquer outra posição hierárquica superior;

XIII - todo ato de intolerância e preconceito contra pessoas, em função de ideologia, valores, opiniões, convicções filosóficas, participação em organizações e movimentos sociais e sindicais,

inserção político-partidária, excetuando-se ideologias, valores e opiniões que contrariem os princípios do Estado Democrático de Direito; e

XIV - toda opressão sistemática baseada no fato de se tratar de discente calouro/a na instituição.

CAPÍTULO V DOS PAPÉIS E DAS ATRIBUIÇÕES

Art. 15. Configuram-se como papéis que devem ser instituídos e sustentados pelos membros da comunidade acadêmica da UFPE:

I - respeitar as diferenças e a diversidade humanas, considerando cada sujeito como único em sua história e constituição;

II - adotar o diálogo oportuno, aberto e honesto, priorizando o reconhecimento das boas práticas e zelando pelo respeito nas relações;

III - incentivar a participação da comunidade acadêmica em ações educativas e de prevenção das práticas de assédio moral e sexual e de discriminação;

IV - estabelecer espaços coletivos de discussão buscando a clareza das informações e a melhoria das relações acadêmicas e de trabalho, por meio da revisão das práticas e do reconhecimento do trabalho desenvolvido;

V - manter-se atento aos indícios de assédio, violência de qualquer natureza, omissão ou negligência em seu ambiente de trabalho e estudo;

VI - reportar, aos setores responsáveis da UFPE, qualquer ação de que tenha participado, testemunhado ou de que tenha conhecimento relacionada a assédio, discriminação, violência de qualquer natureza, negligência ou omissão;

VII - reconhecer os/as estudantes como sujeitos de um processo educativo de qualidade, dentro dos marcos referenciais dos documentos institucionais;

VIII - combater o **bullying** e qualquer tipo de preconceito, seja social, econômico, etário, de gênero, raça, cor, etnia, orientação sexual, opção religiosa ou de qualquer outra natureza; e

IX - participar dos processos de decisão da UFPE, segundo o princípio da gestão democrática, nas questões administrativas e pedagógicas.

Art. 16. Configuram-se como atribuições que devem ser instituídas e sustentadas pela Rede de Acolhimento da UFPE:

I - prestar informações e orientações sobre o tema e o fluxo do processo;

II - acolher quaisquer pessoas da comunidade universitária afetadas por assédio ou discriminação na instituição;

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

IV - encaminhar a pessoa para atendimento especializado, quando houver necessidade;

V - cumprir seu papel institucional no fluxo de denúncia e apuração das manifestações, quando for o caso; e

VI - indicar, quando julgar necessário, medidas acautelatórias a serem analisadas e implementadas pela Pró-reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida da UFPE.

§ 1º Consideram-se medidas acautelatórias, incluindo, mas não se limitando a:

I - 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;

II - deferimento de teletrabalho integral, observando a compatibilidade da função executada pela pessoa 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;

III - adaptações na rotina/configuração de trabalho, de modo a resguardar a pessoa vítima de assédio ou discriminação; e

IV - afastamento total das atividades.

§ 2º Os setores que compõem a Rede de Acolhimento estão especificados no Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral/Sexual e à Discriminação da Universidade Federal de Pernambuco.

Art. 17. Configuram-se como atribuições que devem ser instituídas e sustentadas pelo Comitê de Monitoramento da UFPE:

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 Mobilização para Prevenção e o Enfrentamento ao Assédio Moral/Sexual e à Discriminação;

IV - assessorar no fluxo de processos;

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

VI - manter a Política atualizada e de acordo com a legislação vigente;

VII - realizar estudos sobre a temática de Assédio ou Discriminação, de forma a fornecer subsídios para construção de políticas na Universidade.

Parágrafo único. Será publicado normativo regulamentando as atividades deste Comitê.

Art. 18. Cabe aos membros da comunidade acadêmica, à Rede de Acolhimento e ao Comitê de Monitoramento notificar as autoridades competentes acerca de qualquer ação de que tenha participado, testemunhado ou de que tenha conhecimento relacionada a assédio, discriminação, violência de qualquer natureza, negligência ou omissão.

CAPÍTULO VI

DA NOTÍCIA, DA DENÚNCIA E DOS PROCEDIMENTOS/TRÂMITES/FLUXOS

Seção I

Da denúncia

Art 19. 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;

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.

§ 1º A pessoa ou o grupo denunciante buscará, preferencialmente, os canais de atendimento das Ouvidorias, seja de forma presencial ou por meio da Plataforma Fala.Br, ou outro sistema que a CGU adote oficialmente para tratamento de manifestações de Ouvidoria, para o registro da denúncia.

§ 2º 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, ou outro sistema que a CGU adote oficialmente para tratamento de manifestações de Ouvidoria.

§ 3º 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.

Art. 20. 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 Geral ou Setorial, exceto os casos não autorizados pela pessoa denunciante.

Art. 21. A Ouvidoria desempenhará papel fundamental no acolhimento e na construção de uma rede de apoio para aqueles que vivenciam situações de assédio no ambiente de trabalho e acadêmico, tornando-se um ponto crucial de contato e apoio para a pessoa que vivenciou o assédio.

§ 1º O papel da Ouvidoria é multifacetado, compreendendo diversas dimensões que garantem que as vítimas sejam ouvidas, apoiadas e orientadas em suas jornadas para superar os desafios enfrentados.

§ 2º Será facultado à Ouvidoria Geral a criação e a extinção de ouvidorias temáticas com o intuito de enfrentar temas sensíveis e/ou recorrentes na UFPE.

§ 3º Entende-se por ouvidorias temáticas órgãos especializados destinados a tratar questões sensíveis e/ou recorrentes no ambiente laboral e acadêmico, com vistas a proporcionar uma abordagem mais eficiente e direcionada na mediação de conflitos, acolhimento de demandas e formulação de soluções institucionais, garantindo maior transparência, participação e efetividade na gestão universitária.

Seção II

Do impedimento e da suspeição dos membros

Art. 22. 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.

Art. 23. 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.

Seção III

Dos procedimentos, dos trâmites e dos fluxos

Art. 24. As manifestações relacionadas a assédio ou a discriminação, recebidas pelas áreas apuratórias, Comissão de Ética – CET, Serviço de Corregedoria e Organização de Processo Administrativo Disciplinar – SOPAD e Comissão de Convivência Discente – CCD/PROAES, deverão ser encaminhadas, através da Plataforma Fala.Br, ou outro sistema que a CGU adote oficialmente para tratamento de manifestações de Ouvidoria, e resguardar sigilo ao conteúdo da denúncia ou a elemento de identificação da pessoa denunciante, imediatamente à Ouvidoria Geral que fará a recepção e o tratamento das denúncias, sem prejuízo à proteção da pessoa denunciante.

Art. 25. Os servidores que não desempenhem funções nas unidades mencionadas no artigo anterior ou na Ouvidoria da UFPE, e que eventualmente recebam denúncia relacionada a assédio ou

a discriminação, deverão orientar as pessoas denunciante a abrirem denúncia na plataforma Fala.Br.

Art. 26. As manifestações recebidas pela Ouvidoria, através do Fala.Br, após análise preliminar, serão enviadas para a Comissão de Ética – CET e para o Serviço de Corregedoria e Organização de Processo Administrativo Disciplinar – SOPAD ou para a Comissão de Convivência Discente – CCD/PROAES.

Parágrafo único. Ressalvadas as hipóteses legais de obrigatoriedade de apuração processual, é facultada ao manifestante a possibilidade de finalizar a manifestação mediante procedimento informal, citado no parágrafo único, do art. 8º desta Política.

Art. 27. Após encaminhamento da manifestação pela Ouvidoria, a denúncia seguirá o fluxo processual da instância apuratória à qual foi destinada, podendo resultar no arquivamento do caso ou na responsabilização da pessoa denunciada.

Seção IV

Das penalidades

Art. 28. A Comissão de Ética (CET) é a instância responsável, na esfera ética, pela apuração de responsabilidade de servidores, mediante a aplicação da censura ética, prevista no Art. 12, inciso XV e no Art. 30, §1º da Resolução nº 10/2008 da Comissão de Ética Pública (CEP).

Art. 29. A Comissão de Convivência Discente (CCD) é a instância responsável pela apuração de responsabilidade disciplinar de estudantes, cujas sanções estão previstas no Art. 18, da Resolução nº 16/2021, do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão da UFPE.

Art. 30. O Serviço de Corregedoria e Acompanhamento dos Processos Administrativos Disciplinares (SOPAD) é a instância responsável, na esfera disciplinar, pela análise da denúncia e emissão do Juízo de admissibilidade do Processo Administrativo Disciplinar (PAD) em suas diversas espécies, encaminhando em seguida o processo para autoridade designar os membros que irão compor a comissão investigativa, cuja conclusão poderá ensejar aplicação das penalidades previstas no art. 127, da Lei nº 8.112/1990.

Art. 31. A prática de ações ou omissões de retaliação à pessoa denunciante configurará falta disciplinar grave e sujeitará o/a agente à demissão a bem do serviço público, nos termos do art. 4º C, § 1º da Lei nº 13.608/2018.

CAPÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 32. Fica instituída a Semana de Mobilização para Prevenção e o Enfrentamento ao Assédio Moral/Sexual e à Discriminação, que será realizada nos **campi** no mês de maio de cada ano.

Parágrafo único. As ações preventivas e formativas deverão ser realizadas durante toda a Semana de Mobilização mencionada no **caput**, contemplando docentes, estudantes, técnicos/as, estagiários/as e profissionais terceirizados/as.

Art. 33. A Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral/Sexual e à Discriminação integrará todos os contratos de estágio e de prestação de serviços firmados pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), de forma a assegurar o alinhamento entre os profissionais.

Art. 34. Será dado amplo conhecimento desta Política aos docentes, estudantes, técnicos/as, estagiários/as e profissionais terceirizados/as que atuam na UFPE, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade.

Art. 35. A Ouvidoria Geral da UFPE e suas setoriais deverão manter registros de denúncias que envolvam assédio moral no ambiente de trabalho e acadêmico.

Parágrafo único. Os dados deverão ser encaminhados ao Comitê de Monitoramento da UFPE, a fim de subsidiar as ações institucionais para prevenção e enfrentamento ao assédio moral/sexual e à discriminação na universidade.

Art. 36. No final de cada ano será realizada uma análise do relatório das atividades desenvolvidas com avaliação da consecução do planejamento adotado pelo Comitê de Monitoramento.

Art. 37. Os casos omissos serão decididos pelos respectivos integrantes do Comitê de Monitoramento da UFPE.

Art. 38. Esta Resolução entra em vigor na data da sua publicação.

Aprovada na 4ª (quarta) sessão ordinária do Conselho de Administração da Universidade Federal de Pernambuco, realizada no dia 17 de dezembro de 2025.

Prof. ALFREDO MACEDO GOMES
Reitor e Presidente do Conselho de Administração