



**SERVICO PUBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL E SUDESTE DO PARÁ
REITORIA**

PORTARIA Nº 0159/2025

O REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL E SUDESTE DO PARÁ – Unifesspa, no uso de suas atribuições, em conformidade com o Decreto Presidencial de 16 de setembro de 2024, publicado no *Diário Oficial da União* nº 180, de 17 de setembro de 2024; e o que consta no Processo Eletrônico nº **23479.000881/2025-12**;

RESOLVE:

Aprovar o **Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e da Discriminação no Âmbito da Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará - Unifesspa**.

Reitoria da Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará, Marabá/PA, 29 de janeiro de 2025.

Francisco Ribeiro da Costa
Reitor

Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no Âmbito da Unifesspa

CAPÍTULO I - DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 1º Este documento dispõe sobre o Plano Setorial da Unifesspa (PSEAD/Unifesspa) para implementação do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD), assegurando um ambiente de trabalho e estudo seguro.

Art. 2º As ações serão estruturadas em três eixos: prevenção, acolhimento e tratamento de denúncias, sendo projetadas para serem transversais e intersetoriais, alinhando-se ao Plano de Integridade da Unifesspa.

- I - Prevenção: iniciativas voltadas para a formação, sensibilização e promoção à saúde;
- II - Acolhimento: iniciativas destinadas à organização de redes e canais de acolhimento;
- III - Tratamento de Denúncias: diretrizes, orientações e protocolos que visem evitar a recorrência, a revitimização e a retaliação.

Art. 3º As ações de prevenção e enfrentamento incluem:

- I - prevenção;
- II - acolhimento;
- III - registro da denúncia;
- IV - apuração;
- V - responsabilização;
- VI - monitoramento;
- VII - Comunicação e divulgação de campanhas para a prevenção do assédio, de boas práticas e da legislação sobre os casos de assédio.

Parágrafo único. As ações devem observar os princípios de tratamento humanizado, linguagem inclusiva e comunicação não violenta.

Art. 4º Este Plano se aplica a todos os agentes públicos e discentes da Unifesspa.

- I - agentes públicos: às servidoras públicas e aos servidores públicos federais e às empregadas públicas e aos empregados públicos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, bem como empregados terceirizados ou estagiários no desempenho de suas funções.
- II - discentes: alunos regularmente matriculados nos cursos de graduação, de pós-graduação *stricto sensu* e *lato sensu*, nos programas de residência, de atividade doutoral, bem como participantes de programa de mobilidade acadêmica, intercâmbio, visitantes e pessoas inscritas em atividades de ensino, pesquisa, extensão universitária e empreendedorismo oferecidas pela Unifesspa, tanto presencial quanto a distância, e quaisquer que sejam suas formas e duração.

§ 1º Quando se tratar de trabalhadora terceirizada ou trabalhador terceirizado, a

Unifesspa deverá:

- I - promover ações de prevenção contra o assédio e a discriminação;
- II - garantir ações de acolhimento, quando a trabalhadora ou o trabalhador for denunciante ou vítima;
- III - encaminhar a denúncia à empresa contratante, quando a trabalhadora ou o trabalhador for a pessoa acusada.

CAPÍTULO II - DOS CONCEITOS E DAS DEFINIÇÕES

Art. 5º A Lei nº 14.457/2022 define assédio moral como crime, caracterizado como prática repetida e intencional de ações praticadas no exercício profissional ou em razão dele, de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham os agentes públicos, estudantes, ou qualquer outro profissional que esteja prestando seus serviços, a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los das suas funções ou de desestabilizá-los emocionalmente, deteriorando o ambiente profissional.

Art. 6º O Assédio Sexual, crime tipificado no artigo 216-A do Código Penal Brasileiro, é a conduta de conotação sexual, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa no ambiente profissional ou em razão dele, independente de gênero e orientação sexual, contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

Art. 7º Discriminação: qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, em qualquer área da vida pública ou privada, cujo propósito ou efeito seja anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais baseada em raça, cor, sexo, orientação sexual e identidade de gênero, religião, deficiência, idade, condição de gestante, lactante, origem nacional, étnica ou outro fator.

CAPÍTULO III - DA PREVENÇÃO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO

Art. 8º Ações prioritárias para prevenir o assédio e a discriminação:

- I - Desenvolver campanhas educativas para comunicação inclusiva sobre a temática do assédio;
- II - Desenvolver ações de prevenção contra o assédio voltadas a agentes públicos e discentes;
- III - Capacitar os agentes públicos e lideranças sobre o tema, incluindo letramento étnico-racial e de gênero;
- IV - Garantir espaços seguros para acolhimento de denunciante e vítimas;
- V - Fomentar a gestão humanizada nos espaços institucionais, sejam eles físicos ou virtuais;
- VI - Realizar processo educacional contínuo de prevenção;
- VII - Garantir o registro das denúncias, com proteção e sigilo ao denunciante, em

sistema próprio e propor ações de prevenção com base nessas informações.

Art. 9º As ações dos incisos I, II, IV, V e VI do art. 8º serão executadas pela Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas (Progep), pela Pró-Reitoria de Extensão e Assuntos Estudantis (Proex) e pela Ouvidoria, em colaboração com outras unidades da Unifesspa, realizando as seguintes providências:

- I - Divulgar informações sobre assédio e discriminação e os procedimentos para lidar com esses casos;
- II - Realizar campanhas e eventos para promover relações respeitadas;
- III - Designar pessoal qualificado para acolher os denunciadores;
- IV - Promover o diálogo e canais de escuta para identificar e solucionar problemas;
- V - Fomentar a gestão humanizada e avaliar a cultura organizacional;
- VI - Outras iniciativas para garantir o respeito à diversidade.

Art. 10º A capacitação (inciso III do art. 8º) será realizada pela Progep, com conteúdo direcionado aos seguintes públicos:

- I - Agentes públicos em geral;
- II - Gestores, em caráter obrigatório;
- III - Servidores da Procuradoria, membros da comissão de Ética, e Divisão de Processos Disciplinares;
- IV - Equipes das áreas de assistência estudantil, gestão de pessoas e ouvidoria.

§ 1º Os gestores devem participar de formação complementar específica periodicamente.

§ 2º A capacitação deve abordar o tema e preparar os agentes como integrantes da Rede de Acolhimento.

§ 3º O Plano de Desenvolvimento de Pessoas deve incluir ações sobre prevenção de todo tipo de assédio e da discriminação.

§ 4º A participação em capacitações sobre o tema deve ser considerada nas avaliações de estágio probatório e de desempenho.

CAPÍTULO IV - DO ACOLHIMENTO AO AGENTE PÚBLICO E AO DISCENTE

Art. 11º Em caso de suspeita ou indício de assédio ou discriminação, o acolhimento será feito pela Rede de Acolhimento, composta por:

- I - Gestores e Gestoras;
- II - Progep, especialmente a Divisão de Saúde e Qualidade de Vida;
- III - Proex, especialmente o Departamento de Assistência Estudantil;
- IV - Ouvidoria;
- V - Comissão de Ética;
- VI - Núcleo de Ações Afirmativas, Diversidade e Equidade.

Parágrafo único. As instâncias devem divulgar os canais de acolhimento.

Art. 12º A Rede de Acolhimento deve:

- I - Realizar escuta qualificada e garantir a confidencialidade;
- II - Informar sobre assédio e discriminação e os procedimentos de prevenção e enfrentamento;
- III - Orientar sobre o registro da denúncia e o trâmite processual;
- IV - Informar sobre as possibilidades de atendimento psicossocial;
- V - Aplicar o Formulário de Avaliação de Risco, sendo facultado ao denunciante o seu preenchimento.

§ 1º Os atendimentos devem seguir o Protocolo de Acolhimento.

§ 2º O atendimento deve ser realizado, preferencialmente, em dupla, com a presença de uma pessoa do mesmo gênero e raça da pessoa afetada.

§ 3º Os atendimentos devem ser registrados em relatório contínuo e compartilhado, para gerar estatísticas e possibilitar estudos.

§ 4º Os atendimentos realizados por gestores, unidades da Progep, Proex ou Comissão de Ética devem ser encaminhados para a Ouvidoria para registro.

CAPÍTULO V - DO REGISTRO DE DENÚNCIAS

Art. 13º A Ouvidoria é responsável pelo recebimento das denúncias (inciso VII do art. 8º), devendo divulgar os canais de denúncia e tomar as providências adequadas.

Parágrafo único: Ao denunciante será assegurado o sigilo de suas informações, proteção contra retaliações e respeitada sua autonomia de vontade quanto à formalização de denúncias.

Art. 14º A Pró-Reitoria de Extensão e Assuntos Estudantis (Proex), a Comissão de Ética e a Assessoria de Comunicação (Ascom) devem desenvolver ações de prevenção por meio de campanhas, materiais informativos, eventos, etc.

Parágrafo único. As ações devem ser realizadas em parceria com as unidades do art. 9º e previstas nos planos de trabalho.

Art. 15º A denúncia deve ser formalizada na Plataforma Fala.BR, pelos seguintes denunciadores:

- I - Quem sofre o assédio ou discriminação;
- II - Qualquer pessoa que tenha observado a situação;
- III - Os servidores da Rede de Acolhimento.

Parágrafo único. Denúncias dirigidas a qualquer unidade da Unifesspa devem ser

encaminhadas à Ouvidoria em até cinco dias para registro na Plataforma Fala.BR.

Art. 16º A Ouvidoria recebe, analisa e encaminha a denúncia para:

- I - Comissão de Ética, para casos de desvios de conduta ética de agentes públicos;
- II - Divisão de Processos Disciplinares, para casos de infrações funcionais de servidores;
- III - Secretaria de Infraestrutura, para casos de transgressão disciplinar de prestadores de serviços terceirizados;
- IV - Pró-reitorias ou Institutos, para casos de descumprimento do regime disciplinar discente.

Parágrafo único. A apuração da denúncia será formalizada em procedimento administrativo próprio.

Art. 17º As unidades responsáveis devem garantir o sigilo das informações e orientar o denunciante sobre os procedimentos.

§ 1º Em caso de indício de crime, o denunciante deve ser informado sobre a possibilidade de registrar boletim de ocorrência na delegacia.

§ 2º Se identificado crime na apuração, a Divisão de Processos Disciplinares, Pró-reitorias ou Institutos, devem encaminhar cópia dos autos ao Ministério Público.

Art. 18º Medidas protetivas para a pessoa afetada por assédio ou discriminação:

- I - Tratamento adequado da denúncia pela Ouvidoria;
- II - Confidencialidade das informações;
- III - Garantia de proteção contra retaliações;
- IV - Alteração da unidade de trabalho ou teletrabalho para agente público;
- V - Mudança de turma ou horário para discente;
- VI - Outras possibilidades de afastamento entre a vítima e o denunciado.

§ 1º As medidas protetivas podem ser determinadas pela Rede de Acolhimento.

§ 2º As medidas protetivas também se aplicam ao denunciante que não seja a vítima.

CAPÍTULO VI - DA RESPONSABILIZAÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

Art. 19º A pessoa acusada de assédio ou discriminação pode ser responsabilizada administrativa, penal ou civilmente.

Art. 20º A apuração e responsabilização administrativa serão realizadas pela unidade competente (art. 16), com base nos seguintes atos normativos:

- I - Lei nº 8.112/1990 e Decreto nº 1.171/1994, para servidores públicos;
- II - Decreto-Lei nº 5.452/1943 (CLT), para agentes públicos celetistas.

§ 1º A aplicação da legislação não dispensa o cumprimento de normas complementares e decisões judiciais.

§ 2º Em caso de crime, os autos devem ser encaminhados ao Ministério Público.

Art. 21º Os procedimentos administrativos devem seguir o disposto na Portaria MGI nº 6.719/2024.

CAPÍTULO VII - DO MONITORAMENTO

Art. 22º O monitoramento avalia os resultados das ações e aprimora as estratégias de prevenção e enfrentamento.

Art. 23º O monitoramento dos casos será realizado pela Rede de Acolhimento e unidades de atendimento especializado, com as seguintes providências:

- I - Em 30 dias do atendimento, reunião com o denunciante para verificar a situação;
- II - Contato com as áreas competentes para acompanhar as medidas adotadas;
- III - Estabelecimento de novas ações para solucionar o problema.

Parágrafo único. As providências devem ser formalizadas em relatórios.

Art. 24º As equipes especializadas devem monitorar o absenteísmo, evasão e faltas excessivas para identificar possíveis casos de assédio ou discriminação.

Art. 25º A Ouvidoria elabora relatório anual sobre as ações do Plano e envia para o Comitê Gestor do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação.

§ 1º As unidades envolvidas devem enviar informações para a Ouvidoria elaborar o relatório anual, até o primeiro dia útil do mês de fevereiro de cada ano.

§ 2º A Ouvidoria deve abrir processo para coletar as informações.

§ 3º O relatório anual também deve ser enviado ao Comitê de Governança, Riscos e Controles da Unifesspa.

CAPÍTULO VIII - DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 26º A Progep deve incluir as temáticas de assédio e discriminação nos concursos públicos da Unifesspa.

Parágrafo único. No ato da posse, o servidor deve ser informado sobre este Plano e o Plano Federal.

Art. 27º Empresas prestadoras de serviços para a Unifesspa devem seguir as diretrizes deste Plano e do Plano Federal.

§ 1º A Secretaria de Infraestrutura deve informar as empresas sobre o disposto neste Plano.

§ 2º A Pró-Reitoria de Administração deve incluir cláusulas em editais e contratos que garantam o compromisso das empresas com o enfrentamento do assédio e da discriminação.

Art. 28º O Plano de Integridade da Unifesspa deve incorporar a temática de prevenção do assédio e da discriminação.

Parágrafo único. A Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional deve coordenar a revisão do Plano de Integridade.

Art. 29º Em caso de assédio ou discriminação praticado por agente público ou discente da Unifesspa contra pessoa da comunidade externa, o acolhimento da vítima deve ser realizado pela Ouvidoria.

Art. 30º O Guia Lilás da Controladoria-Geral da União se aplica subsidiariamente a este Plano e deve ser divulgado por todas as instâncias de integridade da Unifesspa.

Art. 31º Casos omissos serão analisados pela Ouvidoria e Procuradoria Federal e resolvidos pela Reitoria.

Art. 32º Este Plano entra em vigor na data de sua aprovação.

ANEXO I - AÇÕES DO PLANO SETORIAL

Eixo Prevenção

Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
Capacitar 100% dos servidores com ao menos um curso	Elevação do nível de letramento sobre assédio e	Até dez/25	Gestão de Pessoas	Condutas que configurem assédio moral;	Não implementação pela área de Gestão

Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
da EV.G4 da Enap no ano Assédio Moral: O que saber e fazer; Diversidade e Inclusão: Uma Introdução	discriminação			discriminação em função de raça, gênero, idade ou orientação sexual	de Pessoas; baixa adesão por parte dos servidores
Realizar palestras de divulgação do Guia Lilás	Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação	Até dez/25	Todo o órgão	Condutas que configurem assédio moral interpessoal, institucional, vertical, horizontal e misto; assédio sexual; discriminação em função de raça, gênero, idade ou orientação sexual	Baixa adesão devido à falta de credibilidade quanto à efetividade da ação

Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
Capacitar 100% das lideranças com, no mínimo, 2 cursos na temática por ano	Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação	Até dez/25	Gestão de Pessoas	Condutas que configurem assédio moral; discriminação em função de raça, gênero, idade ou orientação sexual	Baixa adesão das lideranças; falta de comprometimento