



PLANO SETORIAL DE

# PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL, AO ASSÉDIO SEXUAL E À DISCRIMINAÇÃO

---



UFPA

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO AGRESTE DE PERNAMBUCO

**PLANO SETORIAL DE PREVENÇÃO E  
ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL, AO  
ASSÉDIO SEXUAL E À DISCRIMINAÇÃO**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO AGRESTE DE PERNAMBUCO**

Airon Aparecido Silva de Melo  
REITOR

Macio Farias de Moura  
VICE-REITOR

José Renato Correia Ferro  
PRÓ-REITOR DE ADMINISTRAÇÃO

Victor Netto Maia  
PRÓ-REITOR DE PLANEJAMENTO

Valdeline Adriany Cardoso de Oliveira Melo  
PRÓ-REITORA DE GESTÃO DE PESSOAS

Joselya Claudino de Araújo  
PRÓ-REITORA DE ASSISTÊNCIA ESTUDANTIL

Emanuelle Camilla Moraes de Melo Albuquerque Lima  
PRÓ-REITORA DE ENSINO E GRADUAÇÃO

José Romualdo de Sousa Lima  
PRÓ-REITOR DE PESQUISA, PÓS-GRADUAÇÃO E INOVAÇÃO

Marcos Pinheiro Franque  
PRÓ-REITOR DE EXTENSÃO E CULTURA

Wagner Marques Cordeiro  
CHEFE DE GABINETE DA REITORIA

Felipe Rodrigues dos Santos  
ASSESSORIA DE GESTÃO DA REITORIA

Maria Edilene Vilaça de Souza  
SUPERINTENDENTE DAS UNIDADES DE INTEGRIDADE

Flaviano Cassio Roque da Silva  
TITULAR DA UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA

Epaminondas Luiz Borges Filho  
TITULAR DA OUVIDORIA

Rachel Maria de Lyra Neves  
TITULAR DA CORREGEDORIA

## **RESPONSÁVEIS PELA ELABORAÇÃO DO PLANO SETORIAL**

Epaminondas Luís Borges Filho

João Dionísio Alves Filho

Joselya Claudino de Araújo Vieira

Maria Edilene Vilaça de Souza

Valdeline Adriany Cardoso de Oliveira Melo

Rebeka Ellen Ferreira da Cunha

Valéria Suely Simões Barza

Felipe Rodrigues dos Santos

## **PROJETO GRÁFICO**

Capa e Diagramação: Felipe Rodrigues dos Santos

# SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO	6
2. INSTRUMENTALIDADE	7
3. FINALIDADE	8
4. DIRETRIZES	9
5. AÇÕES PROPOSTAS	10
6. MONITORAMENTO DO PLANO SETORIAL	11
7. RESULTADOS ESPERADOS	12
8. FONTES CONSULTADAS	13
9. ANEXOS	14

# 1. APRESENTAÇÃO

O presente plano setorial tem como objetivo propor ações concretas da Universidade Federal do Agreste de Pernambuco (UFAPE) no combate às práticas de assédio e discriminação que possam ocorrer no ambiente institucional, tendo como escopo a implementação e o monitoramento do **Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD)**, no contexto da UFAPE.

Este documento reúne ações para o ano 2026, alinhadas com os eixos previstos no Decreto nº 12.122/2024, com as diretrizes explicitadas na Portaria MGI nº 6719/2024 e com a Resolução CONSU nº 002/2025, que dispõe sobre a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação na Universidade Federal do Agreste de Pernambuco – UFAPE.

As ações propostas neste documento serão implementadas e monitoradas pela Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação e pela Comissão de Apoio ao Acolhimento, instâncias constituídas pela Ufape através da Resolução CONSU nº 002/2025, executoras da política interna da instituição na área, que asseguram tanto ações de prevenção e promoção do acolhimento humanizado às vítimas dessas violências quanto os devidos procedimentos administrativos correccionais.

As práticas de assédio e discriminação são formas de violência que, além de impactarem a sociedade como um todo, afetam negativamente a comunidade universitária, violando a identidade, a dignidade e as relações afetivas e sociais de seus membros, sejam servidoras e servidores, estagiárias e estagiários, trabalhadoras e trabalhadores terceirizados ou estudantes. Sendo assim, este Plano Setorial reafirma o compromisso da Ufape com a proteção de todas as pessoas que nela convivem, com a promoção de um ambiente acadêmico e profissional respeitoso, saudável, inclusivo e equitativo, que seja, portanto, livre de violências.

## 2. INSTRUMENTALIDADE

Este Plano Setorial é um documento que definirá a implementação das ações de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação pela UFAPE, no decorrer do ano 2026, bem como as formas de monitoramento e avaliação dessas ações. Ele prevê ações organizadas nos eixos de Prevenção, Acolhimento e Tratamento de Denúncias, com foco prioritário, neste ano, relacionado aos temas do assédio moral, violência de gênero, racismo e xenofobia.

É fundamental priorizar o desenvolvimento de ações institucionais voltadas à capacitação e à formação sobre assédio e discriminação, com ampla divulgação em todos os setores da instituição. Essas iniciativas devem ser contempladas no Plano de Desenvolvimento de Pessoas da UFAPE, assegurando alinhamento com a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual, ao Assédio Moral e à Discriminação da UFAPE.

### **3. FINALIDADE**

O escopo do presente Plano Setorial é o de fomentar ambientes de trabalho e de estudo livres de violência, em que os direitos humanos e a dignidade de todos os que compõem a comunidade universitária da UFAPE sejam respeitados.

Para alcançar tal propósito, parte-se da premissa de promoção de uma cultura organizacional que valorize o respeito, a inclusão, a igualdade, a diversidade, a equidade, a acessibilidade e a integridade com o objetivo primordial de reduzir riscos de assédio moral, assédio sexual e discriminação.

## 4. DIRETRIZES

Consoante com as diretrizes gerais do Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal, quais sejam: compromisso institucional; universalidade; acolhimento; comunicação não violenta; integralização; resolutividade; confidencialidade; e transversalidade (Portaria MGI nº 6.719/2024), esse Plano Setorial também está inspirado nas diretrizes da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação da UFAPE:

- I. promoção de um ambiente universitário saudável, respeitoso, democrático, plural e sem discriminação, valorizando a diversidade;
- II. fortalecimento de uma cultura organizacional pautada por respeito mútuo, equidade de tratamento e garantia da dignidade;
- III. conscientização e fomentação de campanhas e eventos sobre o tema, com ênfase na conceituação, caracterização e consequências do assédio moral, assédio sexual e atos discriminatórios;
- IV. divulgação de materiais sobre temas relacionados ao assédio e à discriminação;
- V. celeridade no atendimento, que deve ser realizado imediatamente - ou o mais breve possível - após a revelação do fato;
- VI. capacitação interdisciplinar e continuada de membras e membros da comunidade universitária visando à prevenção do assédio e da discriminação;
- VII. monitoramento das atividades institucionais, de modo a prevenir a degradação das relações interpessoais no ambiente universitário;
- VIII. incentivo a soluções pacificadoras para problemas de relacionamento ocorridos nas atividades da Instituição, evitando a evolução de pequenos conflitos para violências graves;
- IX. avaliação periódica dos temas de assédio moral, sexual e atos discriminatórios em levantamentos e nas pesquisas de clima organizacional;
- X. abrangência e integralidade, devendo comportar avaliação e atenção a todas as necessidades da vítima decorrentes da ofensa sofrida;
- XI. estabelecimento de mecanismos de informação, referência, contrarreferência e monitoramento;
- XII. planejamento coordenado do atendimento e do acompanhamento, respeitando as especificidades da vítima ou testemunha e suas famílias; e
- XIII. priorização do atendimento em razão da idade ou de eventual prejuízo ao desenvolvimento psicossocial, garantindo a intervenção preventiva.

## 5. AÇÕES PROPOSTAS

As ações do Plano Setorial estão estruturadas e organizadas em torno de **três eixos**:



O anexo I apresenta as ações distribuídas nos três eixos, contendo informações detalhadas tais como: descrição da ação, resultados esperados, prazos, áreas envolvidas, riscos tratados e dificuldades previstas.

## 6. MONITORAMENTO DO PLANO SETORIAL

O monitoramento desse Plano será realizado pela Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação, estrutura de governança responsável pelo apoio e acompanhamento sistemático do Plano Setorial.

Para esse fim, serão realizadas reuniões semestrais para acompanhar e avaliar o cumprimento das ações previstas.

Para o monitoramento, serão utilizados, dentre outros, os seguintes indicadores:

1. Número de eventos realizados, número de inscritos e percentual de participação;
2. Carga horária de ações formativas destinada ao tema, no ano;
3. Avaliação dos eventos realizados e pesquisas de percepção;
4. Pesquisa de alcance das campanhas: métrica de rede social;
5. Número de denúncias e apurações;
6. Número de atendimentos.

Além do acompanhamento das ações, aplicar-se-á pesquisa de percepção junto à comunidade universitária para identificar: resultados esperados em termos de impacto e mudanças culturais na instituição; resultados alcançados, graus de satisfação e adesão às iniciativas realizadas; potenciais lacunas entre os resultados projetados e os percebidos pela comunidade universitária, e, por fim, todas as sugestões que contribuirão para o aprimoramento de ações futuras.

Os resultados do monitoramento do Plano Setorial serão consolidados em um relatório anual, contendo informações sobre o desenvolvimento das ações realizadas e recomendações fundamentadas nos dados coletados para o próximo ciclo de planejamento. Este relatório será elaborado pela Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação da UFAPE, seguindo as orientações estabelecidas pelo Comitê Gestor do PFPEAD.

Além do mais, o relatório de atividades deverá consignar eventuais alterações interpostas ao presente Plano Setorial pela Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação, com as devidas razões e justificativas.

## 7. RESULTADOS ESPERADOS

As iniciativas propostas neste Plano Setorial serão implementadas em conjunto com as unidades responsáveis, incluindo comissões específicas criadas para esse fim, bem como as unidades setoriais de integridade. A colaboração entre esses grupos será essencial para garantir a efetividade das ações e o alcance dos objetivos estabelecidos na Política Interna.

Um dos maiores desafios da UFAPE será não apenas manter a comunidade universitária informada, orientada e alinhada com os temas relacionados a assédios e discriminação, mas também conquistar a adesão e o engajamento de todas e de todos na promoção de uma cultura de paz e respeito mútuo. Para isso, será fundamental envolver ativamente discentes, docentes, técnicos e demais colaboradores, incentivando a participação de todos e de todas na construção de um ambiente institucional mais inclusivo e seguro.

Outro desafio significativo será fomentar a adoção da comunicação não violenta e o uso de linguagem simples e inclusiva em todos os setores da UFAPE, utilizando-a como estratégia para melhorar as relações interpessoais, fortalecer parcerias e promover a cooperação entre os membros da comunidade universitária.

Além disso, espera-se que, em todas as ações e processos, seja priorizada a utilização de uma linguagem simples e inclusiva, capaz de alcançar e envolver um público diversificado, independentemente de idade, identidade de gênero, raça, orientação sexual, religião ou outras características individuais. Essa abordagem contribuirá para evitar a reprodução de estereótipos, preconceitos ou discriminação, desde o acolhimento das vítimas até as etapas de apuração e correição.

## 8. FONTES CONSULTADAS

**Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023.** Institui o Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/decreto/D11529.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11529.htm).

**Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024.** Institui o Programa Federal. Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2024/decreto/D12122.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/decreto/D12122.htm).

**Guia Lilás. Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal.** Brasília: Controladoria-Geral da União, 2023. Disponível em [https://www.gov.br/previdencia/pt-br/noticias/2023/julho/Guia\\_prevencao\\_assedio\\_discriminacao.pdf](https://www.gov.br/previdencia/pt-br/noticias/2023/julho/Guia_prevencao_assedio_discriminacao.pdf).

**Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023.** Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual. Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/l14540.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14540.htm).

**Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024.** Institui o Plano Federal. Disponível em <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mgi-n-6.719-de-13-de-setembro-de-2024-587538760>.

**Portaria Normativa AGU Nº 154, de 14 de novembro de 2024.** Institui o Programa AGU sem Assédio e sem Discriminação. Disponível em <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-normativa-agu-n-154-de-14-de-novembro-de-2024-596259285>.

**Resolução CONSU nº 002, de 20 de fevereiro de 2025.** Dispõe sobre a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação na Universidade Federal do Agreste de Pernambuco – UFape. Disponível em [https://ufape.edu.br/sites/default/files/boletins/SR\\_Boletim\\_de\\_Servico\\_UFAPE\\_n\\_020\\_14\\_03\\_2025%20-%20Boletim%20de%20Servi%C3%A7os%20UFape%20-%20Boletim%20de%20Servi%C3%A7os%20UFape.pdf](https://ufape.edu.br/sites/default/files/boletins/SR_Boletim_de_Servico_UFAPE_n_020_14_03_2025%20-%20Boletim%20de%20Servi%C3%A7os%20UFape%20-%20Boletim%20de%20Servi%C3%A7os%20UFape.pdf)

**Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional. Sugestões para a construção de Planos Setoriais.** Brasília: Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, 2025. Disponível em [https://www.gov.br/ouvidorias/pt-br/prevencao-e-enfretamento-assedio-discriminacao/pfpead/sugestoes\\_para\\_construcao\\_de\\_planos\\_setoriais.pdf](https://www.gov.br/ouvidorias/pt-br/prevencao-e-enfretamento-assedio-discriminacao/pfpead/sugestoes_para_construcao_de_planos_setoriais.pdf)

## 9. ANEXOS

E I X O  P R E V E N Ç Ã O	DESCRIÇÃO DA AÇÃO	RESULTADOS ESPERADOS	PRAZO	ÁREAS ENVOLVIDAS	RISCOS TRATADOS	DIFICULDADES PREVISTAS
	Realizar ação alusiva ao Dia Internacional contra a homofobia, transfobia e bifobia.	Valorização da diversidade de gênero na Universidade.	Até Mai/26	Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação	Condutas homofóbicas; Condutas transfóbicas; Condutas bifóbicas.	enfrentamento da LGBTifobia estrutural; baixa adesão por parte de membros da comunidade universitária.
	Capacitar servidoras e servidores de todos os setores com ao menos, duas ações formativas, ao ano, através do Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP).	Elevação do nível de letramento sobre diversidades, assédios e discriminação.	Até jun/26	PROGEPE	Condutas que configurem assédio moral; Condutas xenofóbicas e racistas; violências de gênero.	baixa adesão por parte dos servidores; disponibilidade de espaço físico e limitação orçamentária.
	Realizar ação cultural através de exposição fotográfica sobre o vínculo Brasil/África no contexto da Lusofonia.	Valorização da herança africana no Brasil e da presença de estudantes internacionais na Ufape.	Até Jul/26	Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação / PROGEPE/ PRAE / PREC / SIB	Condutas xenofóbicas e racistas.	enfrentamento ao racismo estrutural; baixa adesão por parte dos servidores; disponibilidade de espaço físico e limitação orçamentária.

E I X O  P R E V E N Ç Ã O	Realizar eventos diversos abordando os temas de assédio moral, xenofobia, racismo e violências de gênero.	Elevação do nível de letramento sobre assédio moral, xenofobia, racismo e violências de gênero.	Até dez/26	Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação; Progepe.	Conduas que configurem assédio moral; Conduas xenofóbicas e racistas; violências de gênero.	baixa adesão por parte de membros da comunidade universitária; disponibilidade de espaço físico e limitação orçamentária.
	Divulgação do Manual de Linguagem simples para todos os setores da Universidade.	Adoção do uso de linguagem simples e inclusiva em todos os setores da UFAPE.	Até set/26	Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação.	ruídos na comunicação; prejuízo nas relações interpessoais; reforço de estereótipos, preconceitos ou discriminações nos atendimentos e nas relações comunitárias como um todo.	estabelecimento de novos padrões de conduta e cultura de respeito mútuo na Universidade.
	Inserir temáticas de assédio moral, xenofobia, racismo e violências de gênero na programação do Seminário de Técnicos Administrativos em Educação Superior (STAES), na formação continuada de docentes, no Conecta Gestão, no Seminário do Departamento de Qualidade de Vida (DQV/Progepe).	Elevação do nível de letramento sobre assédio moral, xenofobia, racismo e violências de gênero.	Até dez/2026	PROGEPE/PREG/REITORIA	Conduas que configurem assédio moral; Conduas xenofóbicas e racistas; violências de gênero.	baixa adesão por parte de técnicos administrativos e docentes; disponibilidade de espaço físico e limitação orçamentária.

E I X O  P R E V E N Ç Ã O	Capacitar lideranças com, no mínimo, 2 cursos por ano nas temáticas de assédio moral, xenofobia, racismo e violências de gênero.	Elevação do nível de letramento sobre assédio moral, xenofobia, racismo e violências de gênero.	Até dez/2026	PROGEPE/ ASSESSORIA DA GESTÃO	Condutas que configurem assédio moral; Condutas xenofóbicas e racistas; violências de gênero.	baixa adesão por parte dos gestores; disponibilidade de espaço físico e limitação orçamentária.
	Divulgar o material de orientação e acolhimento da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação nas turmas de estudantes ingressantes em cada semestre letivo.	Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação.	Até dez/26	Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação.	Condutas que configurem assédio moral;  Condutas que configurem assédio sexual;  Condutas discriminatórias em geral.	baixa adesão por parte de discentes e docentes.
	Desenvolver campanhas educativas sobre as temáticas assédios e discriminações.	Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação.	Até dez/26	Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação.	Clima organizacional inadequado; discriminação; absenteísmo e rotatividade de pessoas.	Falta de unificação das mídias oficiais; baixa adesão às mídias oficiais.

	DESCRIÇÃO DA AÇÃO	RESULTADOS ESPERADOS	PRAZO	ÁREAS ENVOLVIDAS	RISCOS TRATADOS	DIFICULDADES PREVISTAS
<b>E I X O  A C O L H I M E N T O</b>	Realizar ação de formação para a Comissão de Apoio ao Acolhimento a partir do Guia Acolher.	Aprimoramento dos serviços de acolhimento.	Até dez/26	PROGEPE / Comissão de Apoio ao Acolhimento	Limitações técnicas nos serviços de acolhimento.	Equipe reduzida de profissionais da área de saúde; disponibilidade de espaço físico e limitação orçamentária.
	Realizar visitas institucionais à Rede Externa de Proteção.	Fortalecimento da parceria com a Rede Externa de Proteção para a oferta de serviços específicos da área de saúde qualificados.	Até dez/26	Comissão de Apoio ao Acolhimento	Indisponibilidade de oferta de serviços específicos da área de saúde qualificados na rede externa.	Não acolhimento da demanda pela Rede Externa de Proteção; não adesão do usuário do serviço.
	Reaplicar para o segmento discente o formulário da Pesquisa de Percepção inicial e final a respeito das temáticas assédio e discriminação e analisar os dados coletados de todos os segmentos.	Realização da pesquisa para o dimensionamento da percepção sobre os temas	Até dez/26	PROGEPE	Grau de satisfação e nível de percepção da comunidade universitária sobre a execução da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação.	Insegurança da comunidade universitária em relação ao sigilo/confidencialidade ; baixa adesão à pesquisa.
	Ampliar os espaços físicos para atuação da Comissão de Apoio ao Acolhimento	Ambiente físico adequado para garantia do sigilo/confidencialidade nos atendimentos.	Até Jun/26	DQV/PROGEPE	Insegurança da comunidade universitária em relação ao sigilo/confidencialidade nos atendimentos;	baixa procura pelos serviços ofertados pela Comissão de Apoio ao Acolhimento.

E I X O  T R A T A M E N T O D E D E N Ú N C I A	DESCRIÇÃO DA AÇÃO	RESULTADOS ESPERADOS	PRAZO	ÁREAS ENVOLVIDAS	RISCOS TRATADOS	DIFICULDADES PREVISTAS
	Divulgar o fluxo e os canais de recebimento de denúncias nas turmas de estudantes ingressantes em cada semestre letivo.	Melhorar níveis de conhecimento dos fluxos e canais existentes para denúncias; incentivar que a pessoa denuncie	Até Dez/26	Ouvidoria / Corregedoria / Superintendência das Unidades de Integridade	Subnotificação de casos de assédio e discriminação; alto índice de arquivamento de denúncias devido a relatos incompletos	Carência de força de trabalho nas estruturas organizacionais
	Divulgar amplamente as competências das novas estruturas de gestão da integridade: Corregedoria e Superintendência das Unidades de Integridade.	Fortalecer os princípios da Integridade e Governança na Ufape.	Até Dez/26	Corregedoria / Superintendência das Unidades de Integridade	Desconhecimento sobre as unidades de Integridade e órgãos correccionais da Ufape.	Carência de força de trabalho nas novas estruturas organizacionais.



Universidade Federal do Agreste de Pernambuco  
Avenida Bom Pastor, S/N  
Boa Vista - Garanhuns/PE  
CEP: 55292-278