



RESPEITO

NA UFPA E EM TODO LUGAR

Orientações para prevenção e enfrentamento
a todas as formas de assédio, violência
e discriminação na UFPA



UFPA



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ

Reitor

Emmanuel Zagury Tourinho

Vice-Reitor

Gilmar Pereira da Silva

Pró-Reitora de Ensino de Graduação

Loiane Prado Verbicaro

Pró-Reitora de Pesquisa e Pós-Graduação

Maria Iracilda da Cunha Sampaio

Pró-Reitor de Extensão

Nelson José de Souza Júnior

Pró-Reitor de Relações Internacionais

Edmar Tavares da Costa

Pró-Reitor de Administração

Raimundo da Costa Almeida

Pró-Reitora de Planejamento e Desenvolvimento Institucional

Cristina Kazumi Nakata Yoshino

Pró-Reitor de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal

Ícaro Duarte Pastana

Procuradora-Chefe da Procuradoria Federal junto à UFPA

Fernanda Ribeiro Monte Santo

Prefeito Multicampi

Eliomar Azevedo do Carmo

Secretário-Geral da Reitoria

Marcelo Galvão Baptista

CAMPANHA RESPEITO NA UFPA E EM TODO LUGAR

Concepção

Reitoria da UFPA

Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal

Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional

Pró-Reitoria de Ensino de Graduação

Ouvidoria da UFPA

Superintendência de Assistência Estudantil

Assessoria de Comunicação Institucional

Assessoria de Diversidade e Inclusão Social

Comissão de Ética

Comissão Permanente de Processo

Administrativo Disciplinar

Marca e Identidade Visual

Assessoria de Comunicação Institucional

Guia

Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal

Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional

Assessoria de Comunicação Institucional

Sumário

Introdução 3

Conceitos e Responsabilizações 5

Assédio Moral 6

Assédio Sexual 13

Discriminação 19

Atendimento e Acolhimento 24

Denúncia 28

Referências 31

Introdução

Os assédios e todas as formas de discriminação e violência constituem violação dos direitos humanos e ameaçam a igualdade de oportunidades entre os indivíduos, sobretudo em desfavor das mulheres, das pessoas negras, das pessoas com deficiência e das pessoas LGBTQUIAPN+. De maneira similar, comportamentos discriminatórios ou abusivos também têm potencial de prejudicar as relações humanas nas instituições.

Frente a essas circunstâncias, o Estado brasileiro vem investindo em iniciativas de promoção da integridade e da boa conduta no serviço público, em linha com o que dispõe a Constituição Federal Brasileira (art. 1º, incisos III e IV; 3º, IV; 6º; 7º, inciso XXII; 37 e 39), além da Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Como produto, três marcos recentes importantes dessa política podem ser destacados:

- a) a criação do Guia Lilás da Controladoria-Geral da União (CGU), que apresenta orientações para a prevenção e o tratamento de casos de assédio moral, sexual e de discriminação no governo federal, instituído pela Portaria Normativa SE/CGU nº 58, de 7 de março de 2023;
- b) o lançamento do Grupo de Trabalho (GT) de Combate ao Assédio e à Discriminação no Serviço Público, criado pelo Decreto nº 11.534, de 22 de maio de 2023, que objetiva desenvolver ações concretas de enfrentamento no prazo de 6 (seis) meses e
- c) a assinatura, pelo presidente da República, de Parecer da Advocacia-Geral da União (AGU), com caráter vinculante, que prevê pena de demissão para os casos comprovados de assédio sexual no serviço público.

Seguindo a linha dessa movimentação, a Universidade Federal do Pará (UFPA) elaborou a campanha institucional **RESPEITO NA UFPA E EM TODO LUGAR** para adoção de ações de prevenção e enfrentamento a todas as formas de violência, assédio e discriminação, com o objetivo de reforçar a cultura do respeito na comunidade universitária.

Introdução

Importante destacar que a instituição já havia se antecipado nesta pauta, criando a [Resolução nº 815, de 3 de março de 2020, do Conselho Universitário \(CONSUN\)](#), que instituiu a Política de Enfrentamento à Discriminação, Assédios e Outras Formas de Violência no âmbito da UFPA.

Espera-se que os resultados da campanha possam ajudar na melhor identificação dos casos, propiciar tratamento adequado e célere, bem como disponibilizar linhas assistivas para estudantes e profissionais. A ideia é garantir relações profissionais e acadêmicas saudáveis, com ambientes respeitosos e éticos.

Todas as unidades da UFPA possuem responsabilidade pelo acolhimento e pelas orientações iniciais em casos de assédio e discriminação. Neste guia, a comunidade acadêmica poderá informar-se sobre como **identificar e caracterizar** as diversas formas de assédio, discriminação e violência; conhecer **exemplos de condutas** enquadráveis e não enquadráveis; alertar-se sobre **a responsabilização e as consequências** a assediadores e agressores (sobretudo nas esferas administrativa e criminal) e orientar-se sobre **o que fazer em casos** de assédio, discriminação, violência, perseguição ou retaliação (relacionado tanto ao procedimento formal quanto à conduta que deve ser tomada pela pessoa).

1

**CONCEITOS E
REPONSABILIZAÇÕES**

Assédio Moral

O assédio moral constitui uma conduta abusiva que **pode ocorrer durante a jornada de trabalho ou fora dela.**

Pode se manifestar por meio de gestos, palavras (orais ou escritas), comportamentos ou atitudes que exponham a pessoa, individualmente ou em grupo, a situações humilhantes, constrangedoras, intimidadoras ou de ameaça, degradando o clima de trabalho e, muitas vezes, impactando a estabilidade emocional e física da vítima.

"Toda conduta abusiva, a exemplo de gestos, palavras e atitudes que se repitam de forma sistemática, atingindo a dignidade ou integridade psíquica ou física de um trabalhador"

Guia Lilás da CGU, p. 24

Classificações do assédio moral

Assédio moral vertical: ocorre quando há relação de hierarquia entre a(o) assediadora(r) e a(o) assediada(o), podendo ser descendente (quando o assédio é praticado por pessoa de nível hierárquico superior) ou ascendente (quando o assédio é praticado por pessoa de nível hierárquico inferior).

Importante: a relação hierárquica pode se caracterizar mesmo em situações não profissionais, tais como na relação entre professoras(es) e estudantes.

Assédio moral horizontal ou "bullying hexagonal": quando o assédio é praticado por pessoa da mesma hierarquia.



Exemplos de assédio moral

- Privar a pessoa de acesso aos instrumentos necessários para realizar o seu trabalho, sonegar informações necessárias ou fornecer informações que induzam ao erro.
- Não atribuir atividades à pessoa, deixando-a sem quaisquer tarefas a cumprir, provocando sensação de inutilidade e incompetência.
- Segregar a pessoa no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação, inclusive isolando-a de confraternizações, almoços e atividades realizadas em conjunto com as(os) demais colegas.
- Agredir verbalmente, gritar, dirigir gestos de desprezo ou ameaçar com outras formas de violência física ou emocional, aplicando-se também à relação entre professoras(es) e estudantes.



Exemplos de assédio moral

- Contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto, em especial na frente de outras pessoas.
- Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente às(aos) colegas.
- Exigir a execução de tarefas urgentes, de forma permanente e desnecessária.
- Atribuir, de propósito ou com frequência, tarefas inferiores ou superiores, distintas de suas atribuições.
- Atribuir tarefas vexatórias ou humilhantes à pessoa.
- Controlar a frequência e o tempo de utilização do banheiro.
- Criticar a vida privada, as preferências ou as convicções pessoais ou políticas.
- Espalhar boatos ou fofocas a respeito da pessoa assediada ou fazer piadas procurando desmerecê-la ou constrangê-la.
- Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas.
- Realizar um controle excessivo ou desproporcional apenas sobre a pessoa assediada.
- Invadir a intimidade da pessoa, procedendo a escutas de ligações telefônicas, leituras de correspondências pessoais, mensagens em aplicativos ou *e-mails*.
- Tratar mulheres de forma infantilizada ou condescendente, com apresentação de explicações ou opiniões não solicitadas.
- Fazer insinuações de incompetência ou incapacidade da pessoa pelo fato de ser mulher.
- Dificultar ou impedir que gestantes compareçam a consultas médicas, bem como emitir críticas pelo fato de a mulher ter engravidado.
- Desconsiderar, sumária e repetitivamente, a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento.

O que **não** é assédio moral

- Cobranças de trabalho e assiduidade, realizadas de maneira respeitosa.
- Atribuição de tarefas às(aos) subordinadas(os), no interesse da Administração.
- Conflitos esporádicos com colegas ou chefias.
- Críticas construtivas.
- Avaliações de desempenho realizadas por colegas ou superiores, desde que não sejam feitas de forma a causar situação vexatória à pessoa avaliada.

IMPORTANTE SABER

Para tipificar assédio moral, **é necessária a repetição ou sistematização da conduta.**

Em geral, as(os) assediadoras(es) nutrem sentimento de autoridade em relação à pessoa assediada e abusam do poder conferido pelo cargo ou função exercida. Embora os casos mais comuns sejam de assédio vertical descendente, é possível que ocorra assédio de maneira ascendente (subordinada/o assediando chefia) e horizontal (assédio entre pessoas do mesmo nível hierárquico).

O assédio moral é, muitas vezes, motivado ou reforçado por algum tipo de discriminação decorrente de machismo, etarismo, racismo, capacitismo ou LGBTfobia.

Responsabilização da pessoa que assedia

Embora não exista ainda legislação específica em nível federal, quem assedia ou discrimina pode ser responsabilizada(o) em várias esferas.

- Passível de **responsabilização administrativa**, podendo ser enquadrada(o) na conduta de “Valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública” (art. 117, IX, da Lei n. 8.112/1990). Também pode ser enquadrada(o) em conduta de “Incontinência pública ou conduta escandalosa” (art. 117, IX, e art. 132, V, da Lei n. 8.112/1990). Ambas podem resultar em aplicação da penalidade de demissão.
- Passível de **responsabilização criminal**, dependendo do caso, se os atos configurarem crime de lesão corporal, crimes contra a honra, discriminação de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional (Lei 7.716/1989), discriminação contra pessoa com deficiência (Lei 7.853/1989), discriminação contra a mulher (Lei 9.029/1995) etc.
- Passível de **responsabilização civil**, em caso de danos morais e materiais decorrentes da conduta assediadora.

O que fazer se for assediada(o)?

Não silencie ou se isole. Procure alguém de sua confiança para falar sobre o assunto, buscando constituir uma rede de apoio que a(o) ajude a lidar com o ocorrido.

Reúna todas as provas possíveis, tais como gravações, fotos, áudios, *e-mails*, bilhetes, presentes etc.

Registre tudo, relatando detalhes, tais como dia, local, nome das pessoas envolvidas e de testemunhas, bem como os motivos alegados e o conteúdo das conversas ou situações.

Converse com pessoas que possam ter presenciado a situação de assédio e possam ser testemunhas.

Evite ficar a sós com a pessoa assediadora. Procure sempre estar na presença de outras pessoas.

Busque orientações no âmbito institucional. Tome conhecimento das orientações contidas na **Resolução nº 815/2020 do CONSUN** e no **Guia** da Campanha "Respeito na UFPA e em todo lugar".

Denuncie por meio da **Plataforma Fala.BR**.

Assédio Sexual

O assédio sexual sempre se caracteriza pelo não consentimento da **pessoa assediada**. Pode se manifestar por meio de mensagens escritas, cantadas, piadas, insinuações, chantagens ou ameaças, de maneira sutil ou explícita, podendo ocorrer **mesmo sem a existência de contato físico**.

“Conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra a sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual”

Guia Lilás da CGU, p. 24

Classificações do assédio sexual

Assédio sexual vertical (crime): quando uma pessoa se vale da sua condição de superioridade hierárquica ou de ascendência inerentes ao exercício de cargo ou função para constranger alguém, com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual.

Importante: essa relação hierárquica pode se caracterizar mesmo em situações não profissionais, tais como na relação entre professoras(es) e estudantes.

Assédio sexual horizontal: quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento entre colegas de trabalho ou turma. Embora não seja crime, determinadas condutas podem ser tipificadas como crime de importunação sexual (Código Penal, art. 215-A).



Exemplos de assédio sexual

- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual.
- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual, assim como conversas indesejadas sobre sexo.
- Narrações de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual.
- Solicitação de favores sexuais.
- Contato físico não desejado e além do formal, com intimidade não construída, como toques, beijos, carícias, tapas e abraços.
- Exibicionismo e/ou criação de ambiente pornográfico.
- Convites impertinentes, como para encontros ou saídas que não guardem relação com o ambiente acadêmico ou profissional, conforme o caso.
- Insistência em qualquer dos comportamentos anteriores, especialmente se houver relação hierárquica ou diferença de gênero.



O que **não** é assédio sexual

- Elogios sem conteúdo sexual.
- Paqueras e flertes correspondidos.

IMPORTANTE SABER

- Para tipificar assédio sexual, **não é necessária a repetição ou sistematização da conduta**, bastando um único ato de investida com teor sexual indesejado contra a vítima para possivelmente caracterizá-lo.
- Pode haver assédio sexual de homens contra mulheres, mulheres contra homens, homens contra homens e mulheres contra mulheres. Estatísticas indicam que **as mulheres são três vezes mais vítimas de assédio do que os homens**, em particular as mulheres negras. Outro grupo particularmente vulnerável é a população LGBTQIAPN+.
- No caso de assédio sexual vertical, **a conduta também é tipificada como crime**: "Ato de constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função (Código Penal, art. 216-A).
- Episódios de assédio sexual **costumam ocorrer quando não há testemunhas em volta**. Por medo, constrangimento ou vergonha, a vítima costuma silenciar, contribuindo para a repetição da conduta de assédio.

Responsabilização da pessoa que assedia

Se o assédio for praticado por servidora(r):

- Passível de **responsabilização administrativa**, podendo ser enquadrado na conduta de “Valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública” (art. 117, IX, da Lei n. 8.112/1990). Também pode ser enquadrado em conduta de “Incontinência pública ou conduta escandalosa” (art. 117, IX, e art. 132, V, da Lei n. 8.112/1990). Ambas podem resultar em aplicação da penalidade de demissão.
- Passível de **responsabilização criminal**, sendo o **assédio sexual vertical** considerado crime previsto no art. 216-A do Código Penal, punível com pena de detenção, de um a dois anos. Crimes de **importunação sexual**, como toques libidinosos sem anuência ou **registro não autorizado da intimidade sexual**, também são previstos no Código Penal (art. 215-A e 216-B, respectivamente).
- Passível de **responsabilização civil**, em caso de danos morais e materiais decorrentes da conduta assediadora.

Importante: se o assédio for praticado por estudante, a conduta poderá incorrer nas penalidades de advertência, repreensão, suspensão ou exclusão, não afastando as possíveis implicações de natureza civil e criminal.

O que fazer se for assediada(o)?

Não silencie ou se isole. Procure alguém de sua confiança para falar sobre o assunto, buscando constituir uma rede de apoio que a(o) ajude a lidar com o ocorrido.

Reúna todas as provas possíveis, tais como gravações, fotos, áudios, *e-mails*, bilhetes, presentes etc.

Registre tudo, relatando detalhes, tais como dia, local, nome das pessoas envolvidas e de testemunhas, bem como os motivos alegados e o conteúdo das conversas ou situações.

Converse com pessoas que possam ter presenciado a situação de assédio e possam ser testemunhas.

Evite ficar a sós com a pessoa assediadora. Procure sempre estar na presença de outras pessoas.

Busque orientações no âmbito institucional. Tome conhecimento das orientações contidas na **Resolução nº 815/2020 do CONSUN** e no **Guia** da Campanha "Respeito na UFPA e em todo lugar".

Denuncie por meio da **Plataforma Fala.BR** e faça um boletim de ocorrência na Delegacia de Atendimento Especial à Mulher (DEAM) ou em qualquer delegacia comum.

Discriminação

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza (CF/1988, art. 5º). Assim, atitudes discriminatórias são vedadas e não devem ser toleradas.

"Toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, idade, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção filosófica ou política, raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, o gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada"

Alguns tipos de discriminação

Etarismo: discriminação baseada na idade ou faixa etária de uma pessoa. Frequentemente se materializa em forma de estigmatização social, exclusão e falta de oportunidade profissional. Esse tipo de preconceito se aplica **tanto para idosos quanto para pessoas jovens.**

Sexismo e discriminação de gênero: o primeiro corresponde à discriminação relacionada ao sexo, que acomete com maior frequência as mulheres. Quando essa discriminação inclui ódio ou aversão específica contra elas, é mais precisamente chamada de **misoginia**. A discriminação de gênero refere-se à desigualdade e ao tratamento injusto com base nas normas sociais associadas aos papéis masculinos e femininos, sobretudo segundo uma **perspectiva heteronormativa**. **Homofobia** e **Transfobia** são exemplos de situações específicas que envolvem aversão ou preconceito, respectivamente, contra pessoas homossexuais e transexuais.

Xenofobia: forma de discriminação relacionada à origem nacional ou geográfica da pessoa. Pode envolver estereótipos negativos, hostilidade e exclusão devido à percepção de origem local diversa.

Capacitismo: forma de discriminação associada à deficiência por meio de atitudes preconceituosas. Ocorre quando indivíduos restringem ou excluem as pessoas com deficiência, por ação ou omissão. A ação capacitista tem o “propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais da pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas” (Brasil, 2015). Ao mesmo tempo, em outro extremo, pode supervalorizar exageradamente tarefas comuns executadas facilmente pela pessoa com deficiência.

Racismo: forma de discriminação relacionada à cor, raça, descendência ou etnia da pessoa. É um preconceito estrutural da sociedade que pode se manifestar de diversas maneiras, inclusive veladas, frequentemente atribuindo qualidades negativas às pessoas com tom de pele escuro e impedindo-as de ter acesso a direitos sociais fundamentais.

Exemplos de discriminação

- Ofender, agredir ou segregar pessoas em razão de sua cor, deficiência, idade, orientação sexual ou identidade de gênero;
- Preterir pessoas devidamente qualificadas para o trabalho em razão de sua cor, deficiência, idade, orientação sexual ou identidade de gênero, ou mesmo por gravidez ou condição relacionada à mulher.
- Subestimar a capacidade ou as habilidades das pessoas em virtude do seu tipo de deficiência, não acreditando que ela seja capaz de fazer uma tarefa simples. São exemplos de palavras capacitistas: "incapaz", "limitada(o)", "aleijada(o)", "mudinha(o)", "doidinha(o)", "mongoloide", "ceguinha(o)" e outras.
- Supervalorizar ou tratar a pessoa com deficiência como uma(um) super-heroína(herói) por meio de tarefas simples é capacitismo. São exemplos de frases capacitistas: "ela(e) é um exemplo de superação", "parece um milagre o que ela(e) está fazendo", "pensei que ela(e) não seria capaz de fazer essa atividade", "é incrível como ela(e) escreve sendo cega(o)", "nem parece que você é PcD" etc.
- Usar frases discriminatórias com pessoas com deficiência, tais como: "dar uma de João-sem-braço", "fingir demência", "dar mancada", "mais perdido que cega(o) em tiroteio", "não finja demência", "para de ser retardada(o)", "está cega(o) de raiva", "para de ser lesa(o)" "não temos braços para fazer tudo isso", "parece surda(o)", "está cega(o)?" etc.



Responsabilização da pessoa que discrimina

- **No caso de etarismo:** discriminar pessoa idosa é crime, conforme art. 96 da Lei nº 10.741/2003 (Estatuto do Idoso), com pena de seis meses a um ano de reclusão e multa.
- **No caso de sexismo ou discriminação de gênero:** o crime de homofobia (e transfobia) passou a ser considerado imprescritível e inafiançável pelo Supremo Tribunal Federal (STF) em 2019, aplicando-se aos casos o art. 20 da Lei nº 7.716/1989 (Lei do Racismo), com pena de reclusão de um a três anos e multa. Há ainda a possibilidade de enquadramento da ofensa homofóbica como injúria, conforme art. 140, §3º do Código Penal.
- **No caso de capacitismo:** praticar, distinguir, restringir, excluir, impedir, induzir ou incitar discriminação da pessoa em razão de sua deficiência, seja por ação ou omissão, é crime, conforme previsão dos arts. 4º e 88 da Lei nº 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão). A pena consiste em reclusão de um a três anos e multa.
- **No caso de racismo:** a injúria racial consiste em ofensa praticada contra alguém em razão de sua raça, cor, etnia ou origem. Já o racismo baseia-se em discriminação praticada contra toda uma coletividade. A Lei nº 14.532/2023 equiparou a injúria racial ao crime de racismo. Com isso, a pena tornou-se mais severa, com reclusão de dois a cinco anos, além de multa, não cabendo mais fiança, passando a ser crime imprescritível. Injúria racial e racismo terão as penas aumentadas de um terço até a metade quando praticados por servidora(r) pública(o), conforme definição prevista no Código Penal.
- **No caso de xenofobia:** o crime de xenofobia está previsto no art. 20 da Lei nº 7.716/1989 (Lei do Racismo). A pena consiste em reclusão de um a três anos e multa. Os casos terão as penas aumentadas de um terço até a metade quando praticados por servidora(r) público.

O que fazer se for discriminada(o)?

Não silencie ou se isole. Procure alguém de sua confiança para falar sobre o assunto, buscando constituir uma rede de apoio que a(o) ajude a lidar com o ocorrido.

Reúna todas as provas possíveis, tais como gravações, fotos, áudios, *e-mails*, bilhetes, presentes etc.

Registre tudo, relatando detalhes, tais como dia, local, nome das pessoas envolvidas e de testemunhas, bem como os motivos alegados e o conteúdo das conversas ou situações.

Converse com pessoas que possam ter presenciado a situação de assédio e possam ser testemunhas.

Evite ficar a sós com a pessoa assediadora. Procure sempre estar na presença de outras pessoas.

Busque orientações no âmbito institucional. Tome conhecimento das orientações contidas na **Resolução nº 815/2020 do CONSUN** e no **Guia** da Campanha "Respeito na UFPA e em todo lugar".

Denuncie por meio da **Plataforma Fala.BR** e faça um boletim de ocorrência na Delegacia de Crimes de Discriminação ou em qualquer delegacia comum.

2

**ATENDIMENTO
E ACOLHIMENTO**

Acolhimento à vítima

O acolhimento se constitui na atitude institucional e pessoal de empatia, aproximação e orientação à pessoa vítima de assédio, violência ou discriminação. Portanto, é uma ação de **responsabilidade de todos os membros da comunidade e setores da universidade**, os quais devem receber, ouvir, valorizar e orientar as pessoas vítimas e potenciais vítimas expostas a esse tipo de situação.

Na UFPA, as unidades de referência para acolhimento às vítimas são a Superintendência de Assistência Estudantil (Saest), para estudantes, e a Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal (Progep), para servidores(as).

Como receber acolhimento?

Se a vítima for estudante

- A(O) discente pode buscar o acolhimento da **equipe multiprofissional** da Saest por demanda espontânea ou ser encaminhada(o) por servidora(r) da unidade acadêmica ou administrativa à qual é vinculada(o), para suporte e orientações.
- A seguir, será encaminhada(o) para um setor institucional que possa atendê-la(o), conforme a especificidade do seu caso, e/ou encaminhá-la(o) a um projeto parceiro do “Programa Redes de Apoio Psicossocial”, mantido pela Saest, ou ao órgão externo competente.

***Importante:** casos que envolvam discriminação também serão encaminhados à Assessoria de Diversidade e Inclusão Social (Adis) da UFPA.*

- Será mantido o acompanhamento longitudinal da(o) discente, que, no momento do primeiro acolhimento, será vinculada(o) à(ao) profissional de referência da Saest. Esta(e) poderá não só orientar a(o) discente, como também monitorar o quadro de saúde psicossocial dela(e) e as necessidades que decorrerem.
- Podem ser realizadas articulações, como reuniões técnicas entre a equipe multiprofissional da Saest e a unidade acadêmica, a fim de dar suporte à(ao) estudante, para a reintegração e a permanência no curso ao qual se encontre vinculada(o).

Como receber acolhimento?

Se a vítima for servidora(r)

- A(O) servidora(r) pode buscar o acolhimento da Coordenadoria de Apoio Psicossocial no Trabalho (CAPT/DSQV) da Progep por demanda espontânea, encaminhada(o) por servidora(r) da unidade, ou por agendamento via Sistema de Atendimento (sagitta.ufpa.br), pelo seguinte caminho: "Progep" > "Saúde e Qualidade de Vida" > "Apoio Psicossocial".
- A seguir, será encaminhada(o) para um setor institucional que possa atendê-la(o), conforme a especificidade do seu caso, incluindo o Programa de Apoio Psicossocial (PAPS), vinculado ao Instituto de Ciências Médicas (ICM), e/ou órgão externo competente.

***Importante:** casos que envolvam discriminação também serão encaminhados à Assessoria de Diversidade e Inclusão Social (ADIS) da UFPA.*

- Será mantido o acompanhamento longitudinal da(o) servidora(r), que, no momento do primeiro acolhimento, será vinculada(o) à(ao) profissional de referência da Progep. Esta(e) poderá não só orientar a(o) servidora(r), como também monitorar o quadro de saúde psicossocial dele(a) e as necessidades que decorrerem.
- Podem ser realizadas articulações, como reuniões técnicas entre a equipe de saúde e qualidade de vida da Progep, o Programa de Apoio Psicossocial (PAPS) e a unidade da(o) servidora(r), para mediação, reintegração e orientações sobre a condução dos casos.

3

DENÚNCIA

Como denunciar?

1º PASSO

Leia atentamente as orientações deste guia para realizar a denúncia da forma mais completa possível.

2º PASSO

Acesse a [Plataforma Fala.BR](#) e selecione a opção “Denúncia”.

Quem pode denunciar?

- A pessoa que sofre o assédio ou a discriminação
- A chefia de quem sofre o assédio ou a discriminação
- As(Os) colegas que observam a situação de assédio ou discriminação. Não é necessário advogado ou procurador para apresentar a denúncia.

É preciso se identificar?

O registro pode ser realizado de forma **identificada** ou **anônima**, a critério da(o) denunciante. Nas denúncias anônimas, não é registrada nenhuma informação de nome, *e-mail* e demais informações pessoais. No entanto, nesses casos, a(o) denunciante não terá acesso às informações sobre o andamento do processo.

Que informações registrar?

É importante que a denúncia relate o **máximo de detalhes** sobre a situação, com a maior quantidade possível de provas – como mensagens, vídeos, gravações, entre outras. Caso existam, é importante registrar possíveis testemunhas que possam contribuir com a apuração.

Quanto tempo leva para uma resposta?

Após o registro na [Plataforma Fala.BR](#), a Ouvidoria da UFPA tem até 30 (trinta) dias, prorrogáveis por mais 30 (trinta), para oferecer resposta, que informará se a denúncia foi encaminhada para apuração ou se ela foi arquivada.

Tratamento da denúncia

A **Ouvidoria da UFPA** recebe a denúncia e verifica se foram atendidos os critérios mínimos necessários para apuração inicial*.

Se os critérios **forem** atendidos:

Se os critérios **não forem** atendidos:

A Ouvidoria solicita à(ao) denunciante complementação de informações. Se, mesmo após o pedido de complementação, a denúncia não atender aos critérios mínimos, será arquivada.

Caso a(o) denunciada(o) seja **servidora(r)**

- A denúncia é encaminhada à **Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar (CPPAD)**.
- A CPPAD cadastra o processo no Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contratos (Sipac) e realiza procedimentos preliminares investigativos para verificar a existência de elementos mínimos de autoria e materialidade. Caso esses elementos sejam constatados, a comissão responsável instaura **Processo Administrativo Disciplinar (PAD)** para efetiva investigação do caso.
- O relatório final do PAD poderá sugerir: arquivamento, se reconhecida a inocência da(o) servidora(r); ou aplicação de penalidade, se reconhecida a culpa da(o) servidora(r), variando entre as **penas de advertência, suspensão, demissão ou cassação de aposentadoria**.
- O relatório final é enviado pela Reitoria à Procuradoria para análise jurídica. Em caso de deliberação pela aplicação da penalidade, a Reitoria remete os autos para a Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal (Progep).
- A Progep emite a portaria de aplicação da penalidade para assinatura da(o) reitora(r) e notifica formalmente a(o) servidora(r) penalizada(o) e a(o) dirigente da sua unidade de lotação.

Caso a(o) denunciada(o) seja **estudante**

- A denúncia é encaminhada à **unidade à qual a(o) discente é vinculada(o)**.
- A unidade à qual a(o) estudante denunciada(o) é vinculada(o) cadastra o processo no Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contratos (Sipac) e realiza procedimentos preliminares investigativos para verificação da existência de elementos mínimos de autoria e materialidade. Caso esses elementos sejam constatados, a unidade designa três docentes para compor comissão de **Processo Disciplinar (PD)**.
- O relatório final do PD poderá sugerir à(ao) dirigente máxima(o) da unidade: arquivamento, se reconhecida a inocência da(o) estudante; ou aplicação de penalidade, se reconhecida a culpa da(o) estudante, variando entre as **penas de advertência, repreensão, suspensão ou exclusão**. Quando couber suspensão acima de 30 (trinta) dias ou exclusão, a penalidade é aplicada pela(o) reitora(r) da UFPA.
- Após publicação do ato de aplicação da penalidade, a unidade notifica formalmente a(o) discente penalizada(o).

*Os fluxogramas, os procedimentos operacionais e as exceções quanto ao fluxo de cada processo estão disponíveis na [página da campanha](#).

Referências

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. Guia Lilás: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br>. Acesso em: 30 jan. 2024.

MPT. Manual sobre a Prevenção e o Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/manuais>. Acesso em: 30 jan. 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ. Resolução nº 815, de 3 de março de 2020, do Conselho Universitário da UFPA. Disponível em: https://sege.ufpa.br/boletim_interno/downloads/resolucoes/consun/2020/815%20Dispoe%20sobre%20as%20normas%20e%20procedimentos%20a%20serem%20adotados%20em%20caso%20de%20assedio%20moral,%20sexual%20e%20qualquer%20outras%20formas%20de%20preconceito,%20no%20ambito%20da%20UFPA.pdf. Acesso em: 30 jan. 2024.



RESPEITO

NA UFPA E EM TODO LUGAR

Se você é ou já foi vítima de qualquer forma de assédio, violência ou discriminação na UFPA, leia orientações sobre o tema no guia da campanha e registre sua denúncia pela [Plataforma Fala.BR](#).



UFPA