



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
Universidade Federal do Pampa

GABINETE DA REITORIA  
Rua Melanie Granier, 51 , Centro, Bagé/RS - CEP 96400-500  
Telefone: (53) 3240 5400 Endereço eletrônico: reitoria@unipampa.edu.br

### PORTARIA Nº 347, DE 20 DE FEVEREIRO DE 2025

O REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA, no uso de suas atribuições legais e estatutárias,

CONSIDERANDO os termos do Decreto no 12.122, de 30 de julho, da Portaria Conjunta do MGI/CGU no 79, de 10 de setembro de 2024, e da Portaria MGI no 6.719, de 13 de setembro de 2024,;

RESOLVE:

INSTITUIR o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação da Universidade Federal do Pampa.

Art 1º Fica instituído o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação da Universidade Federal do Pampa 2025/2026, a partir da data de publicação desta portaria, conforme os anexos I, II, III, IV e V.

Art 2º O Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PSPEAD) da Universidade Federal do Pampa 2025/2026 deverá ser revisado pelo Núcleo Setorial do PSPEAD até o final do primeiro semestre de 2025, para possíveis adequações.

Parágrafo único. Caso necessário, o plano poderá ser atualizado, a qualquer tempo, dentro do período de vigência.

Edward Frederico Castro Pessano  
Reitor



Assinado eletronicamente por **EDWARD FREDERICO CASTRO PESSANO, Reitor**, em 20/02/2025, às 13:47, conforme horário oficial de Brasília, de acordo com as normativas legais aplicáveis.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.unipampa.edu.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.unipampa.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **1675070** e o código CRC **C9420760**.

## ANEXO I

### PLANO SETORIAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO (PSPEAD) DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA (UNIPAMPA)

#### 1. DA FINALIDADE

São finalidades do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PSPEAD) da Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA):

I - buscar ambientes de trabalho livres de violência, nos quais os direitos humanos e a dignidade das trabalhadoras e dos trabalhadores sejam respeitados.

II - propor a erradicação de todas as formas de violências oriundas das relações de trabalho, com especial atenção ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação, em todas as suas formas;

III - visar à consolidação da integridade na UNIPAMPA, por meio do apoio e da valorização de condutas respeitadas, integradas aos processos de construção coletiva, baseadas no respeito mútuo e contínuo entre servidoras, servidores, trabalhadoras e trabalhadores do serviço público federal;

IV - tomar medidas centradas na compreensão e erradicação das causas fundamentais da discriminação e do assédio;

V - promover uma cultura organizacional que valorize o respeito, a inclusão, a igualdade, a diversidade, a equidade, a acessibilidade e a integridade; e

VI - dedicar especial atenção à proteção de grupos historicamente vulnerabilizados, como mulheres, pessoas negras, indígenas, pessoas idosas, pessoas com deficiência e pessoas LGBTQIAPN+, reconhecendo que esses grupos são desproporcionalmente impactados por processos de trabalho excludentes e discriminatórios.

#### 2. DAS DEFINIÇÕES

O Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Universidade Federal do Pampa observará as seguintes definições:

I - assédio moral: conduta praticada no ambiente de trabalho, por meio de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham a pessoa a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, degradando o clima de trabalho e colocando em risco sua vida profissional;

II - assédio moral organizacional: processo de condutas abusivas ou hostis amparado por estratégias organizacionais ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou a excluir pessoas que exercem atividade pública as quais a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;

III - assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada no exercício profissional ou em razão dele, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual;

IV - outras condutas de natureza sexual inadequadas: expressão representativa de condutas sexuais impróprias, de médio ou baixo grau de reprovabilidade;

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

VI - Rede de Acolhimento: espaços institucionais responsáveis por realizar uma primeira escuta da situação, prestar informações e esclarecimentos, orientar e acolher as vítimas, informando os princípios deste PSPEAD. Comporão essas instâncias: Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE), Ouvidoria, Comissão de Ética, Pró-reitoria de Comunidades, Ações Afirmativas, Diversidade e Inclusão (PROCADI), Pró-reitoria de Desenvolvimento e Assistência Estudantil (PRODAE), entre outros na Instituição;

VII - 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; e

VIII - saúde no trabalho: 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 trabalho.

### 3. DAS DIRETRIZES GERAIS

Para fins desta Portaria, deverão ser observadas as seguintes diretrizes gerais:

I - Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da UNIPAMPA: documento resultante de um processo participativo de toda comunidade acadêmica, elaborado para um período de 5 (cinco) anos, que identifica a Instituição quanto à sua filosofia de trabalho, à missão proposta, às diretrizes pedagógicas, à sua estrutura organizacional e às atividades acadêmicas. Constam no PDI valores como ética, respeito à dignidade da pessoa e seus direitos fundamentais, garantia de condições de acessibilidade, liberdade de expressão, pluralismo de ideias e respeito à diversidade;

II - Estatuto da UNIPAMPA: regras que organizam e regulam o funcionamento da Instituição. Determina que a Universidade é comprometida com a ética, fundada em liberdade, respeito à diferença e solidariedade, estimula saberes que promovam condições dignas de vida humana, social e ambiental, busca valorizar a solidariedade, a cooperação, a diversidade e a paz entre indivíduos, grupos sociais e nações;

III - Regimento Geral da UNIPAMPA: estabelece a dinâmica das atividades acadêmicas e administrativas e das relações entre os órgãos da Instituição. É regido por princípios, como a equidade no acesso e na continuidade dos estudos, além de observar, em todas as suas instâncias deliberativas, consultivas e normativas, as orientações éticas e democráticas, como o agir com ética, dignidade e respeito ao ser humano e a garantia de participação nas discussões e decisões;

IV - compromisso institucional: promoção de ambiente organizacional de respeito à diversidade e à inclusão, baseada em políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis;

V - universalidade: inclusão de todas as pessoas na esfera de proteção do presente Plano, incluindo servidoras e servidores efetivos, temporárias e temporários, comissionadas e comissionados, empregadas públicas e empregados públicos, estagiárias e estagiários, e trabalhadoras e trabalhadores terceirizados;

VI - acolhimento: ações de escuta, fornecimento e esclarecimento de informações sobre caminhos possíveis para soluções focadas na pessoa assediada ou discriminada;

VII - comunicação não violenta: utilização de linguagem positiva, inclusiva e não estigmatizante, manifestada pelo compartilhamento da observação de um fato e pela expressão de sentimentos e

necessidades;

VIII - integralização: o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação serão orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais;

IX - resolutividade: o tratamento correicional das denúncias de assédio ou discriminação deverá ser célere, controlado e definido como prioritário;

X - confidencialidade: as identidades de todas as partes envolvidas, incluindo as testemunhas, deverão ser protegidas a fim de evitar exposição ou retaliações. O sigilo e a confidencialidade das informações fornecidas deverão ser assegurados; e

XI - transversalidade: a abordagem das situações de assédio e discriminação deverá levar em conta sua relação com a organização, a gestão do trabalho e suas dimensões sociocultural, institucional e individual.

#### 4. DA PREVENÇÃO

As ações de prevenção do assédio e da discriminação são elementos essenciais para consolidar uma cultura organizacional que valorize o respeito às diferenças, à equidade e à diversidade, e que internalize a compreensão dos conceitos e das práticas aceitáveis nos ambientes de trabalho.

Constituem ferramentas de prevenção no âmbito do PSPEAD:

I - ações de formação e capacitação;

II - ações de sensibilização; e

III - ações de promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos.

As instâncias da UNIPAMPA deverão avaliar, anualmente, o resultado das ações de sensibilização e de formação por meio de análise de dados quantitativos e de seus impactos.

##### 4.1. AÇÕES DE FORMAÇÃO E DE CAPACITAÇÃO

I - As ações de formação e capacitação são elementos essenciais para prevenção, conscientização e esclarecimentos, consolidando uma cultura organizacional de respeito às diferenças, à equidade e à diversidade, promovendo um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e inclusivo.

II - As ações de formação e capacitação previstas neste Plano constituem-se de:

a) cursos, palestras, fóruns e oficinas presenciais, semipresenciais e a distância;

b) cursos na modalidade MOOC (sigla do termo em inglês *Massive Open On-line Course*), ofertados gratuitamente na plataforma Escola Virtual de Governo (EVG), mantida pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) e outras instituições federais (anexo IV); e

c) campanhas permanentes de conscientização, através da socialização de materiais informativos, na forma eletrônica, sobre temas como assédio moral, assédio sexual, racismo, dentre outros.

III - As ações de formação e capacitação contemplam servidores técnico-administrativos e docentes, bem como gestores, e podem, em alguns casos, ser ofertadas a toda a comunidade acadêmica e externa.

IV - As ações de formação e capacitação serão organizadas pelos seguintes setores:

a) Escola de Formação de Servidores (EServ);

b) Divisão de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho (DASST); e

c) Setor de Gestão de Integridade.

V - As atividades descritas nos incisos I, II, III e IV poderão contar com o apoio de diversos setores da UNIPAMPA em sua execução, além de colaboradores externos, e observarão o Plano de Ações - Quadro 1.

VI - Os procedimentos e práticas apresentados no Plano de Ações - quadro 1 - constituem um conjunto inicial de ações, que podem ser modificadas e complementadas ao longo da implementação do Plano.

VII - A Rede de Acolhimento e a Rede Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação terão prioridade no processo de formação e capacitação.

Quadro 1 - CRONOGRAMA DE AÇÕES DE FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO

<b>Ação</b>	<b>Setor Responsável</b>	<b>Data prevista</b>
Treinamento de membros da alta administração e de conselho ou colegiado superior, em formato de palestra presencial ou <b>on-line</b> , sobre os temas “Mediação e Gestão de Conflitos; violência institucional – como combater; justiça restaurativa e promoção da cultura de paz; acolhimento de situações de violência, uma abordagem em rede; processo administrativo disciplinar em casos de violência; tipos de violência, como se posicionar de maneira assertiva perante atos violentos; gestão estratégica de pessoas x assédio como forma de gestão”	CCPAZ	Março de 2025
Live de apresentação das trilhas e cursos MOOC	EServ	Março de 2025
Apresentação dos cursos MOOC	EServ	Permanente
Campanhas de conscientização, através da socialização de materiais informativos, na forma eletrônica, sobre temas como assédio moral, assédio sexual, racismo, entre outros	DASST	Permanente
Realização da palestra <b>on-line</b> sobre “Comunicação assertiva/não violenta”	CCPAZ	Maior de 2025
Realização da palestra <b>on-line</b> sobre “Acolhimento, escuta e encaminhamento em casos de violência”	CCPAZ	Outubro de 2025
Treinamento de membros da alta administração e de conselho ou colegiado superior, em formato de palestras <b>on-line</b> , sobre temas como: “Cultura e Clima na Universidade - Segurança Psicológica - Psicofobia e Capacitismo - Assédio Moral e Sexual”	DASST	Março de 2026
Realização da palestra <b>on-line</b> sobre “Notificação da violência – como agir?”	CCPAZ	Maior de 2026
Realização da palestra <b>on-line</b> sobre “Pluralidade e inclusão no serviço público”	CCPAZ	Outubro de 2026

## 4.2. AÇÕES DE SENSIBILIZAÇÃO

A sensibilização deverá ser realizada por meio de campanhas, materiais informativos, eventos, ações culturais, artísticas, lúdicas ou outras formas de comunicação e expressão, que possam alcançar e sensibilizar o maior número possível de pessoas que exercem atividade pública.

A sensibilização deverá ter como objetivo a promoção de:

I - equidade e combate a todas as formas de discriminação e de assédio;

II - campanhas educativas e conteúdos informativos com linguagem não violenta, simples, inclusiva, acessível e não discriminatória, em todos os processos de comunicação, alinhadas ao PSPEAD;

III - ações voltadas à qualidade de vida no trabalho; e

IV - informação e conhecimento acerca das práticas de assédio e discriminação de gênero, raça e de outros grupos e as políticas para o seu enfrentamento.

As instâncias da UNIPAMPA deverão avaliar anualmente o resultado das ações de sensibilização e de formação por meio de análise de dados quantitativos e de seus impactos.

## 4.3. AÇÕES DE PROMOÇÃO DA SAÚDE E PREVENÇÃO DE RISCOS E AGRAVOS

A Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE) deverá estruturar políticas de prevenção e promoção da saúde das pessoas que exercem atividade pública, definindo protocolos, mecanismos, fluxos e marcadores sistêmicos. O objetivo é identificar e monitorar situações de absenteísmo e adoecimento decorrentes de possíveis situações de assédio e discriminação no trabalho, além de orientar as equipes de saúde e segurança do trabalho da PROGEPE.

A PROGEPE deverá adotar medidas com vista à promoção da saúde, observando as diretrizes deste Plano, entre as quais se destacam:

I - realizar levantamento e monitoramento periódicos do clima organizacional e da qualidade de vida no trabalho, com a finalidade de redirecionar ações e aprimorar estratégias no enfrentamento de possíveis práticas de assédio e discriminação que possam estar causando adoecimento no ambiente de trabalho ou afastamentos; e

II - estruturar programas de promoção da saúde e prevenção de agravos e riscos no ambiente de trabalho, desenvolvendo projetos, estratégias e práticas que promovam ambientes e relações de trabalho inclusivos, seguros e saudáveis.

Os resultados provenientes dessas iniciativas subsidiarão as demais ferramentas de prevenção deste PSPEAD, retroalimentando-se e estabelecendo um ciclo virtuoso para o desenvolvimento de um ambiente laborativo propício ao bem-estar e à integridade física e psicológica de pessoas que exercem atividades públicas federais.

## 5. DO ACOLHIMENTO

A Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE) e a Pró-reitoria de Comunidades, Ações Afirmativas, Diversidade e Inclusão (PROCADI) devem atuar de forma articulada e transversal para formação de uma Rede de Acolhimento que deverá ser composta, potencialmente, por pessoas dos diferentes setores da Reitoria e dos **campi**, dispostas em acolher as servidoras, os servidores, as trabalhadoras e os trabalhadores afetados por assédio ou discriminação.

Durante o ano civil, os integrantes da Rede de Acolhimento devem participar de, ao menos, um dos cursos de capacitação oferecidos pela Instituição.

A Ouvidoria da UNIPAMPA atuará de forma compartilhada juntamente com as áreas competentes quando demandada.

### 5.1. REDE DE ACOLHIMENTO

A Rede de Acolhimento, composta por pessoas diversas (em gênero, raça, religião, idade, orientação sexual, origem étnica e habilidades), terá por finalidade:

I - acolher pessoas afetadas por assédio ou discriminação no ambiente de trabalho;

II - prestar esclarecimentos e informações sobre o tema;

III - buscar soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e de discriminação no trabalho; e

IV - orientar a pessoa para atendimento especializado, quando for o caso.

A participação nas atividades desenvolvidas por integrantes da Comissão de Apoio ao Acolhimento, quando houver, será considerada prestação de serviço público relevante, não remunerada, devendo respeitar a jornada de trabalho do cargo público.

Caberá ao Comitê Gestor do PSPEAD da UNIPAMPA definir diretrizes para a instituição e funcionamento da Comissão de Apoio ao Acolhimento.

## 5.2. CANAIS DE ACOLHIMENTO

Os setores manterão canais permanentes de acolhimento e escuta, por meio da Rede de Acolhimento, devendo torná-los conhecidos nos ambientes de trabalho.

A Comissão de Apoio ao Acolhimento da UNIPAMPA, quando constituída, será de amplo acesso às servidoras, aos servidores, às trabalhadoras e aos trabalhadores afetados por assédio ou discriminação.

As pessoas que exercem atividade pública afetadas por assédio ou discriminação deverão ser atendidas em ambiente adequado, presencial ou virtual e com acessibilidade, sendo permitido seu atendimento no setor de escolha da pessoa, devendo ter, preferencialmente, na equipe de atendimento, a presença de pessoa do mesmo gênero e/ou raça.

As ações de acolhimento e escuta das pessoas afetadas pelo assédio ou discriminação observarão a linguagem não violenta e serão pautadas na lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais, devendo ser apoiadas, preferencialmente, por profissionais da área da Saúde.

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

Caso a identificação do crime ou ilícito penal se dê no âmbito da apuração correccional, a unidade de correição deverá encaminhar cópia dos autos de sindicância ou remeter o processo administrativo disciplinar ao Ministério Público.

A UNIPAMPA poderá celebrar termos de cooperação técnica com outras universidades e instituições, observado o sigilo das informações, com o objetivo de apoiar a Rede de Acolhimento, no intuito de promover atendimentos com equipe multiprofissional qualificada, interdisciplinar e diversa.

## 5.3. MEDIDAS ACAUTELATÓRIAS

As medidas acautelatórias configurarão atos de gestão para preservar a integridade física e mental da pessoa afetada, independente da atividade correccional, como a alteração ou mudança de horário da unidade de desempenho de sua atribuição ou deferimento do Programa de Gestão e Desempenho (servidor técnico-administrativo em educação) ou suspensão de participação de reuniões de cursos ou conselho de **campus**, observados as normativas vigentes.

Integrantes da Rede de Acolhimento, desde que com a concordância da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação, poderão prescrever medidas acautelatórias, encaminhar para acolhimento profissional e preencher formulário de avaliação de risco (anexo V) para a Reitoria, para a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas ou para a Direção de Campus responsável para análise de providências.

A Reitoria, a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas e as direções de **campus** responsáveis, diante dos riscos psicossociais relevantes, orientadas pelas informações do formulário de avaliação de risco e desde que com anuência da pessoa afetada por assédio ou discriminação, poderão adotar ações imediatas que não constituem penalidade.

## 6. DA DENÚNCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser denunciada por:

I - qualquer pessoa, identificada ou não, que se perceba alvo de assédio ou discriminação no trabalho; e

II - qualquer pessoa, identificada ou não, que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho.

A pessoa denunciante deverá buscar os canais de atendimento das ouvidorias, seja de forma presencial, seja por meio da plataforma Fala.BR, para o registro da denúncia.

A Rede de Acolhimento deve orientar a pessoa sobre a possibilidade do registro de denúncia na Plataforma Fala.BR. Caso a pessoa afetada por assédio ou discriminação não se sinta em condições de registrar o ocorrido, a Rede de Acolhimento poderá acionar a Ouvidoria para que a sua equipe possa fazê-lo, se assim for o desejo da pessoa afetada.

Todas as denúncias de assédio ou discriminação recebidas pelos diferentes meios, por qualquer pessoa que exerce atividade pública, deverão ser encaminhadas à unidade de ouvidoria de seu órgão ou entidade.

### 6.1. PROTEÇÃO DA PESSOA DENUNCIANTE

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

A ocorrência da prática de atos de retaliação deverá ser registrada no Fala.BR, devendo fazer menção à denúncia anterior, e encaminhada à Controladoria-geral da União para o devido processamento.

A prática de ações ou omissões de retaliação à pessoa denunciante configurará falta disciplinar grave e sujeitará o agente à demissão a bem do serviço público, nos termos do art. 4º C, § 1º da Lei nº 13.608/2018, com redação dada pelo art. 15 da Lei nº 13.964/2019.

Estes são alguns 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; e

V - retirada de benefícios, diretos ou indiretos.

## 7. DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES

As denúncias sobre assédio moral, assédio sexual, outras condutas de natureza sexual e a discriminação serão registradas na plataforma Fala.BR, as quais terão análise prévia pela Ouvidoria e encaminhadas à Reitoria e/ou Direção de Campus para conhecer da responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres ou proibições previstas na legislação aplicável.

A admissibilidade das denúncias ocorre com existência de indícios de autoria e de materialidade da conduta, observadas as raízes discriminatórias e estruturais atinentes às práticas de assédio. O procedimento correicional (sindicância ou processo administrativo disciplinar) é instaurado pelo Reitor e enviado à Comissão Permanente de Sindicâncias e Processos Disciplinares (COPSPAD).

Para apuração de supostas irregularidades relacionadas à discriminação, a composição da comissão de processo administrativo disciplinar deverá buscar, sempre que possível, a participação de mulheres, pessoas negras, indígenas, idosas, LGBTQIAPN+ ou com deficiência.

Com observância aos direitos individuais da pessoa denunciada, as declarações da vítima de assédio ou discriminação serão qualificadas como meio de prova de alta relevância.

Todo tratamento e apuração da denúncia de assédio ou discriminação deverá ser pautado na não revitimização, com atenção especial aos momentos de oitiva, que deverão ocorrer sem a presença da suposta pessoa agressora, devendo ser devidamente justificados pela comissão de processo administrativo disciplinar em casos contrários.

A definição de penalidade para os casos de assédio e discriminação deverá considerar a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais, e podem, inclusive resultar na aplicação da pena de demissão, conforme a violação dos deveres e das proibições ao servidor público (Código de Ética do Servidor Público – Decreto nº 1.171/1994 e arts. 116 e 117 da Lei nº 8.112/1990).

Caso a denúncia de assédio ou discriminação seja arquivada, em qualquer tipo de procedimento administrativo, a pessoa denunciante deverá ser informada, pelo meio de contato indicado, com linguagem simples e respeitosa.

## 8. DAS INSTÂNCIAS EXECUTORAS

As instâncias executoras da UNIPAMPA serão:

- I - Pró-reitoria de Gestão de Pessoas;
- II - Escola de Formação de Servidores;
- III - Pró-reitoria de Comunidades, Ações Afirmativas, Diversidade e Inclusão;
- IV - Setor de Gestão de Integridade;
- V - Comissão Permanente de Promoção da Cultura de Paz;
- VI - Pró-reitoria de Desenvolvimento e Assistência Estudantil;
- VII - Comissão Permanente de Sindicâncias e Processos Administrativos Disciplinares;
- VIII - Pró-reitoria de Planejamento, Administração e Infraestrutura;
- IX - Comissão de Ética; e
- X - Ouvidoria.

As instâncias executoras não estão limitadas às citadas acima, mas podem ser quaisquer outras que exerçam ações com as finalidades do PSPEAD. Em caso de mudança de nomenclatura das instâncias executoras, seguirá a unidade afim ou similar.

O arranjo organizacional visa à implementação eficiente e adaptável do Plano, atendendo às diversas necessidades e contextos em toda instituição, garantindo a centralização das diretrizes e a descentralização de sua execução e acompanhamento.

As ações voltadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio e da discriminação deverão considerar a diversidade regional e cultural que se reflete no funcionamento das unidades descentralizadas da UNIPAMPA.

A participação nas atividades desenvolvidas por integrantes do Núcleo Setorial do PSPEAD e demais instâncias executoras será considerada prestação de serviço público relevante, não remunerada, devendo respeitar a jornada de trabalho do cargo público.

A UNIPAMPA faz parte da estrutura da Rede Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (RFPEAD) e deve disseminar as diretrizes do PFPEAD por meio deste plano específico de sensibilização e de enfrentamento do assédio e da discriminação.

O plano específico da UNIPAMPA e o plano de integridade, no que concerne à temática de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação, estarão adequadamente conectados, com mútuas

remissões, além de convergência e sincronicidade na periodicidade e no monitoramento das ações nessa temática, a fim de garantir maior robustez e eficiência das abordagens pretendidas.

As ações de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação no âmbito do plano de integridade serão aquelas estabelecidas no plano específico de prevenção da UNIPAMPA. Caso ações desse tipo já estejam previstas no plano de integridade, elas deverão ser revisitadas para fins de adequação ao PSPEAD.

A atuação em rede visa à cooperação e ao compartilhamento de experiências, à disseminação de boas práticas e à colaboração mútua, para a construção de ambientes de trabalho livres de assédio, discriminação e todo tipo de violência.

## 9. DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

A implementação do PSPEAD é de responsabilidade do Comitê de Acompanhamento da UNIPAMPA, que constituirá a Rede Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal (APF).

A UNIPAMPA deverá apoiar os Comitês Estaduais de Acompanhamento do PFPEAD, fornecendo a estrutura necessária ao seu funcionamento.

O Comitê Gestor no âmbito do PFPEAD acompanhará e avaliará os resultados dos planos setoriais de prevenção e enfrentamento do Assédio e da Discriminação, cabendo ao Comitê de Acompanhamento da UNIPAMPA o envio de relatórios anuais ao Comitê Gestor, contendo informações sobre o desenvolvimento das ações de seu plano específico.

### 9.1. DO CONCURSO PÚBLICO E ATO DE POSSE DO SERVIDOR

A implementação das diretrizes do PSPEAD deverá começar pela porta de entrada do serviço público, ou seja, pelos concursos públicos.

Seus conteúdos deverão observar as temáticas do assédio e da discriminação como questões importantes para a constituição de um Estado democrático e inclusivo, que respeita a diversidade do seu povo no exercício dos serviços públicos.

Os servidores ingressantes terão de realizar a Trilha de Desenvolvimento Profissional, promovida pela Escola de Formação de Servidores (ESERV), onde consta essa temática como conteúdo.

No ato de posse da servidora e do servidor, deverá ser dada ciência do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, que fará parte dos processos permanentes de formação e capacitação.

### 9.2. DOS CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE MÃO DE OBRA

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

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

## ANEXO II

## GLOSSÁRIO

I - Autocomposição de conflitos: método de resolução de conflitos a partir da negociação direta entre as partes interessadas que buscam atingir o consentimento [\[EV1\]](#) entre ambas.

II - Capacitismo: discriminação originada a partir da condição da deficiência. O capacitismo se baseia em uma estrutura complexa e dinâmica, da corponormatividade, que hierarquiza corpos a partir de um corpo padrão (sem deficiência) e subestima a capacidade e as habilidades de pessoas por viverem com deficiência.

III - Diversidade: variedade de características, identidades, experiências, saberes, culturas, crenças, valores, opiniões, perspectivas e formas de expressão que compõem as pessoas e os grupos sociais.

IV - Etarismo (idadismo): preconceito atribuído à idade, o qual consiste nos estereótipos – modo como pensamos e agimos – e nos modos de sentir em relação a outras pessoas, com base na idade, categorizando-as e criando divisões socialmente injustas. Estereótipos, preconceito e discriminação dirigidos a outras pessoas ou a nós com base na idade.

V - Fator de Risco: toda condição ou situação de trabalho que tem o potencial de comprometer o equilíbrio físico, psicológico e social das pessoas, causar acidente, doença do trabalho ou profissional.

VI - Gestora ou Gestor: aquela ou aquele que exerce atividades com poder de decisão, que lidera equipes e processos de trabalho.

VII - Gestão humanizada: forma de gestão que valoriza as pessoas, reconhece suas potencialidades, respeita suas diferenças, estimula seu desenvolvimento, promove sua saúde e bem-estar, incentiva sua participação, colaboração e corresponsabilidade, e busca alcançar resultados de forma ética, eficiente e efetiva.

VIII - Inclusão: ação de reconhecer, valorizar, respeitar e promover a diversidade, garantindo a participação, a representação, a acessibilidade, a equidade, a justiça e os direitos de todas as pessoas e grupos sociais.

IX - Interseccionalidade: condição na qual dois ou mais marcadores sociais se sobrepõem, podendo resultar em opressões e discriminações específicas que se explicam por essa sobreposição. A interseccionalidade materializa a interligação de condições no que diz respeito a gênero, raça, etnia, classe social, capacidade física, identidade de gênero, idade, localização geográfica, entre outros marcadores, gerando desvantagens específicas, que se explicam por essa intersecção.

X - Letramento em gênero e raça: conjunto de práticas pedagógicas que tem por objetivo conscientizar a pessoa da estrutura e do funcionamento do racismo, do machismo e da misoginia na sociedade e torná-la apta a reconhecer, criticar e combater atitudes racistas e misóginas em seu cotidiano.

XI - LGBTfobia: prática discriminatória que atenta contra os direitos fundamentais das pessoas lésbicas, **gays**, bissexuais, travestis, transexuais, **queers**, intersexos, assexuais, não binárias e outras. Dito de outra forma, seria a discriminação e violência sofridas pelas pessoas LGBTQIAPN+ em razão de sua identidade de gênero, orientação sexual ou características sexuais.

XII - Misoginia: expressa comportamentos e ações que geram sofrimento, constrangimentos, violências e imposição de opressão em relação às mulheres. Essa opressão se manifesta de diferentes maneiras, como a exclusão social, a agressão física, a violência doméstica, entre outras formas de machismo.

XIII - Racismo: fenômeno social marcado por dinâmicas de poder pautadas em diferenciações étnico-raciais hierárquicas e excludentes, que promovem desigualdades baseadas na raça, cor, origem nacional ou étnica de uma pessoa ou grupo, e se concretizam em práticas, comportamentos, falas, dinâmicas relacionais, estruturais e institucionais, por meio de ações ou omissões que contribuem para sua manutenção, manifestando-se de forma voluntária ou involuntária.

XIV - Revitimização: adoção de procedimentos que obriga a vítima a reviver repetidamente a violência que sofreu ou a expõe a novas formas de violência devido a atendimentos inadequados.

### ANEXO III

## PROTOCOLO DE ACOLHIMENTO EM SITUAÇÕES DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

### A - Disposições Gerais

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

a) tratamento individualizado com a compreensão de necessidades e particularidades da pessoa notificante e do caso concreto, incluindo observância de conhecimentos relacionados à comunidade LGBTQIAPN+, bem como atenção ao racismo estrutural e à misoginia, sendo vedada a repetição de ações, hábitos, falas e pensamentos que promovam, direta ou indiretamente, a discriminação ou a segregação racial;

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

c) redução de tempo de espera e garantia de atendimento presencial com prioridade para as pessoas idosas e pessoas com deficiência;

d) uso de linguagem cidadã, simples, não burocrática ou jurídica e questionamento à pessoa afetada por assédio ou discriminação como quer ser tratada, como gostaria de ser chamada e, caso deseje, usar o nome social informado;

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

f) observância ao sigilo de dados da pessoa afetada por assédio ou discriminação e ao sigilo profissional; e

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

2 - A pessoa afetada por assédio ou discriminação poderá escolher pessoa servidora integrante da Rede de Acolhimento para o atendimento.

3 - Será apresentado formulário de avaliação de risco à pessoa afetada por assédio ou discriminação, para preenchimento voluntário.

### B - Registro e encaminhamento do relato

1 - Caso a pessoa afetada por assédio ou discriminação opte por prosseguir com o registro do relato e, identificado risco psicossocial entre o recebimento da notícia e o encaminhamento para deliberação da Reitoria, da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas ou da Direção de Campus, recomenda-se prazo não superior a 30 (trinta) dias.

2 - Para a apreciação de ações imediatas, recomenda-se prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

### C - Ações imediatas

Deverão ser prescritas, desde que autorizadas pela pessoa afetada por assédio ou discriminação e para preservar a sua saúde e integridade física e moral, ações imediatas para a Reitoria, para a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas ou para a Direção de Campus.

### D - Colheita de declarações da pessoa notificante, escuta qualificada

1 - Na escuta ativa, todos os sentidos deverão ser utilizados para buscar compreender o que está sendo comunicado, com atenção total a quem está se manifestando. Portanto, é importante não fazer outras atividades, tais como consultar o computador ou o celular durante a conversa com outra pessoa.

2 - Na escuta ativa, é importante demonstrar empatia: colocar-se no lugar da outra pessoa, compreendendo seus sentimentos e suas experiências, sem fazer julgamentos ou críticas. É importante fazer perguntas, buscar compreender inteiramente o que está sendo comunicado, bem como repetir o que entendeu, para mostrar à outra pessoa compreensão integral da mensagem.

3 - A memória da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação sobre o ocorrido pode estar comprometida, como medida de autodefesa para superar o trauma sofrido. Nesse cenário, o início da coleta das declarações deverá ser apto a tranquilizá-la, esclarecendo que o objetivo do ato é reconstituir os fatos na medida do possível, identificando lembranças e lapsos existentes na memória.

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

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

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

#### E - Informação e orientação

1 - Após a escuta, deverão ser transmitidas orientações sobre como o registro da denúncia ocorre e seus possíveis desdobramentos, respeitando sempre a vontade e os limites externados pela pessoa notificante, inclusive o de apenas relatar para as Instâncias da Rede de Acolhimento sem nada registrar.

2 - As possíveis respostas aos questionamentos da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação deverão estar disponíveis de imediato.

3 - Orientações que poderão ser transmitidas à pessoa notificante:

a) comunicar aos superiores hierárquicos ou registrar a denúncia por meio do canal oficial disponível no órgão, a plataforma Fala.BR;

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

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

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

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

4 - Caso o fato noticiado aparente possível resolução mediante utilização de técnicas de resolução de conflitos, incluindo as abordagens de práticas restaurativas, será facultado endereçamento do caso específico à Rede de Acolhimento.

## ANEXO IV - ITINERÁRIOS FORMATIVOS

As trilhas são compostas por itinerários formativos já disponíveis para os servidores da UNIPAMPA no Moodle:

[ESERV - Itinerário Formativo "Formação para Heteroidentificação"](#) - no itinerário, são trabalhados os seguintes temas do PDP 2025: conscientização e capacitação para prevenir a discriminação nas

universidades; combate às violências; educação para as relações étnico-raciais; letramento racial e ações contra o racismo. Abordagem conceitual e legislação referente aos direitos humanos, gênero e políticas de equidade. O Itinerário totaliza 131h.

[ESERV - Itinerário Formativo "Formação de gestores e novas lideranças](#) - no itinerário, são trabalhados os seguintes temas do PDP 2025: conscientização e capacitação para prevenir a discriminação nas universidades; conscientização e capacitação para prevenir o assédio moral e o assédio sexual na universidade; capacitação relacionada à qualidade de vida no trabalho / saúde mental / combate às violências; capacitação: comunicação não violenta; gestão humanizada; abordagem conceitual e legislação referente aos direitos humanos, gênero e políticas de equidade; ética no serviço público; capacitação relacionada à gestão humanizada de pessoas.

[ESERV - Itinerário Formativo Iniciação ao serviço público/Técnicos\(as\) Administrativos\(as\) em Educação](#) - no itinerário, são trabalhados os seguintes temas do PDP 2025: conscientização e capacitação para prevenir a discriminação nas universidades; conscientização e capacitação para prevenir o assédio moral e o assédio sexual na universidade; abordagem conceitual e legislação referente aos direitos humanos, gênero e políticas de equidade, ética no serviço público; educação para as relações étnico-raciais; atender/compreender público dos diferentes gêneros e/ou sexualidades (diversidades LGBTQIAPN+), PCD e ERER; letramento racial e ações contra o racismo. O itinerário possui 40h.

[ESERV - Itinerário Formativo Iniciação ao serviço público/Professores Ingressantes](#) - no itinerário, são trabalhados os seguintes temas do PDP 2025: conscientização e capacitação para prevenir a discriminação nas universidades; conscientização e capacitação para prevenir o assédio moral e o assédio sexual na universidade; abordagem conceitual e legislação referente aos direitos humanos, gênero e políticas de equidade, ética no serviço público; educação para as relações étnico-raciais; atender/compreender público dos diferentes gêneros e/ou sexualidades (diversidades LGBTQIAPN+), PCD e ERER; letramento racial e ações contra o racismo. O itinerário totaliza 40h.

[ESERV - Itinerário Formativo - PGD 2.0](#) - no itinerário, são trabalhados os seguintes temas do PDP 2025: conscientização e capacitação para prevenir a discriminação nas universidades; conscientização e capacitação para prevenir o assédio moral e o assédio sexual na universidade; educação para as relações étnico-raciais; atender/compreender público dos diferentes gêneros e/ou sexualidades (diversidades LGBTQIAPN+), PCD e ERER; letramento racial e ações contra o racismo. O itinerário totaliza 28h.

Para fins de explicitação, segue o recorte dos cursos sugeridos e temáticas abordadas:

Necessidade de desenvolvimento	Sugestão de curso externo
33 - Curso de Libras.	<a href="#">Introdução à Libras</a> <a href="#">Libras para professores</a> <a href="#">Libras compreensão básica</a> <a href="#">Introdução aos Estudos da Língua Brasileira de Sinais</a> <a href="#">Libras I</a> <a href="#">Libras de forma contextualizada</a>
42 - Educação para as relações étnico-raciais; desenho universal de aprendizagem.	<a href="#">Diversidade e Relações Étnico-raciais</a> <a href="#">Oliveira Silveira: o poeta da consciência negra brasileira</a> <a href="#">Educação para as relações étnico-raciais</a> <a href="#">Educação para as africanidades: formação para a cidadania</a>

43 - Conhecimentos sobre heteroidentificação para processos seletivos (ações afirmativas, trajetória da população negra, necessidade de reparação e acesso.	<a href="#">ESERV - Itinerário Formativo "Formação para Heteroidentificação"</a>
44 - Inclusão e acessibilidade: Atender/compreender público dos diferentes gêneros e/ou sexualidades (diversidades LGBTQIAPN+), PCD e ERER.	<a href="#">Promoção e defesa dos direitos das pessoas LGBTQIA+</a> <a href="#">Inclusão de gênero na ponta da língua</a>
46 - Letramento racial e ações contra o racismo.	<a href="#">Desconstruindo o racismo na prática</a> <a href="#">Racismo e suas sutilezas</a> <a href="#">Caminhos para a construção de uma educação antirracista</a>
47 - Acessibilidade comunicacional.	<a href="#">Acessibilidade na comunicação</a> <a href="#">Comunicação para TODOS: recursos e ferramentas de acessibilidade</a> <a href="#">Produção de documentos digitais acessíveis</a> <a href="#">Acessibilidade nas práticas docentes</a>
48 - Conhecimentos sobre deficiências e formas de promoção dos direitos das pessoas com deficiência desde o seu lugar de atuação.	<a href="#">O conceito contemporâneo da deficiência e o modelo biopsicossocial</a> <a href="#">Educação especial: histórico, políticas e práticas</a> <a href="#">Educação especial e inclusão</a> <a href="#">Altas habilidades e superdotação</a> <a href="#">Aspectos legais da inclusão</a> <a href="#">Deficiência auditiva e surdez</a> <a href="#">Deficiência intelectual</a> <a href="#">Introdução à educação especial</a> <a href="#">Transtorno do espectro autista</a> <a href="#">Neurodiversidade no autismo</a> <a href="#">Educação especial e inclusiva no ensino superior: conversando sobre transtornos de aprendizagem</a>
49 - Abordagem conceitual e legislação referente aos direitos humanos, gênero e políticas de equidade.	<a href="#">Direitos humanos, diversidade e inclusão educacional</a> <a href="#">Educação em direitos humanos</a> <a href="#">Direitos humanos: uma declaração universal</a>

51 - Conscientização e capacitação para prevenir a discriminação nas universidades.	<a href="#">Diversidade e inclusão: uma introdução.</a>
72 - Conscientização e capacitação para prevenir o assédio moral nas universidades.	<a href="#">Prevenção e enfrentamento à violência sexual e moral</a> <a href="#">Assédio moral: o que saber e fazer</a> <a href="#">Você sabe o que é assédio moral no trabalho?</a>
75 - Capacitação relacionada à qualidade de vida no trabalho / saúde mental / combate às violências / segurança e saúde no trabalho.	<a href="#">Vivências de meditação, relaxamento e respiração</a> <a href="#">Exercício físico e saúde: como iniciar, retomar e manter-se ativo</a> <a href="#">Psicologia da felicidade e do bem-estar</a> <a href="#">Saúde mental relacionada ao trabalho</a> <a href="#">Inteligência emocional</a> <a href="#">Autoconhecimento e motivação</a> <a href="#">Mindfulness para redução de ansiedade no teletrabalho</a> <a href="#">Gestão de tempo e produtividade</a> <a href="#">Propósito e qualidade de vida: descobertas para o desenvolvimento pessoal</a>
78 - Aprimorar a comunicação interpessoal: desenvolver habilidades relacionais e aprimorar habilidades interpessoais; capacitação: comunicação não violenta.	<a href="#">Comunicação não violenta</a> <a href="#">Comunicação não-violenta: bases e aplicações na era do trabalho remoto</a> <a href="#">Habilidades de comunicação interpessoal no ambiente de trabalho</a>
82 - Capacitação relacionada à gestão humanizada de pessoas.	<a href="#">Liderança humanizada: construindo espaço de segurança psicológica</a> <a href="#">Liderança humanizada: autodesenvolvimento e relações interpessoais</a> <a href="#">Soft skills na transformação digital</a>
94 - Curso de ética entre docentes e discentes e servidores públicos.	<a href="#">Ética e serviço público</a>

## ANEXO V

### FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE RISCO DE ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL E DE DISCRIMINAÇÃO NO ÂMBITO DA UNIPAMPA

**PARTE I — IDENTIFICAÇÃO DAS PARTES****DADOS INICIAIS****Denunciante**

Nome:

Idade:

Escolaridade:

Nacionalidade:

**Vítima (preencher somente se o denunciante não for a vítima)**

Nome:

Idade:

Escolaridade:

Nacionalidade:

**Denunciado**

Nome:

Idade:

Escolaridade:

Nacionalidade:

Vínculo entre o denunciante e o denunciado:

Vínculo entre a vítima e o denunciado (preencher somente se a vítima não for o denunciante):

Vínculo entre o denunciante e a vítima (preencher somente se a vítima não for o denunciante):

Data:

**BLOCO I - SOBRE O DENUNCIANTE/VÍTIMA****Denunciante**

1. Qual(is) o(s) vínculo(s) com a UNIPAMPA?
2. Em qual(is) unidade(s) trabalha ou estuda?
3. Há quanto tempo trabalha ou estuda na(s) unidade(s)?
4. Há vínculo de subordinação com o denunciado? Se sim, qual?
5. Possui alguma deficiência ou doença degenerativa que acarreta condição limitante ou vulnerabilidade física ou mental? Se sim, qual(is)?
6. Com qual cor/raça se identifica?
7. Com qual gênero se identifica?

**Vítima (preencher somente se o denunciante não for a vítima)**

1. Qual(is) o(s) vínculo(s) com a UNIPAMPA?
2. Em qual(is) unidade(s) trabalha ou estuda?
3. Há quanto tempo trabalha ou estuda na(s) unidade(s)?
4. Há vínculo de subordinação com o denunciado? Se sim, qual?
5. Possui alguma deficiência ou doença degenerativa que acarreta condição limitante ou vulnerabilidade física ou mental? Se sim, qual(is)?

6. Com qual cor/raça se identifica?

7. Com qual gênero se identifica?

#### BLOCO II - SOBRE O DENUNCIADO

8. Qual(is) o(s) vínculo(s) com a UNIPAMPA?

9. Tem alguma doença mental diagnosticada?

10. Faz uso ou tem acesso a uma arma?

11. Já ameaçou, agrediu, assediou ou discriminou outras pessoas no ambiente de trabalho ou estudo? Se sim, especificar.

12. Já recebeu algum tipo de sanção disciplinar? Se sim, especificar.

13. Já descumpriu alguma medida cautelar aplicada? Se sim, especificar.

#### BLOCO III - HISTÓRICO ENTRE O DENUNCIADO E A VÍTIMA

14. A pessoa denunciada já ameaçou a vítima com a finalidade de prejudicá-la no seu ambiente de trabalho ou estudo? Se sim, de que forma?

15. A pessoa denunciada já praticou alguma agressão (física, verbal, psicológica, moral, sexual) contra a vítima? Se sim, especificar.

16. A pessoa denunciada já praticou algum ato contra a dignidade sexual da vítima?

17. A vítima já se sentiu diminuída, ridicularizada ou humilhada por ato da pessoa denunciada no ambiente de trabalho ou estudo? Se sim, especificar.

18. A pessoa denunciada persegue a vítima no ambiente de trabalho ou estudo, impedindo o desenvolvimento de suas funções ou de seu aprendizado, tentando controlar o seu dia a dia e as coisas que a vítima faz? Se sim, especificar.

19. A pessoa denunciada já impediu o contato entre a vítima e seus colegas de trabalho ou estudo? Se sim, informar com que frequência.

20. A pessoa denunciada já perturbou, perseguiu ou vigiou a vítima nos locais que frequenta? Se sim, informar com que frequência.

21. A pessoa denunciada já exigiu da vítima o cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes? Se sim, informar com que frequência.

22. A pessoa denunciada já fez telefonemas, enviou mensagens pelo celular ou *e-mails* da vítima de forma insistente? Se sim, especificar.

23. A pessoa denunciada já teve outros comportamentos de controle sobre a vítima? Se sim, especificar.

24. A vítima já necessitou de atendimento médico/psicológico ou internação após as condutas do denunciado descritas nos itens anteriores? Se sim, especificar.

25. A vítima já pensou em suicídio?

26. A vítima já comunicou os fatos a algum órgão/unidade da UNIPAMPA, ao superior hierárquico (chefe imediato ou mediato) de sua unidade de lotação, se agente público, ou Direção e Coordenação Acadêmica de **campi**, Coordenação de Curso, no caso do servidor ser discente? Se sim, especificar.

Declaro, para os fins de direito, que as informações constantes da Parte I deste formulário são verídicas e foram prestadas por mim.

Assinatura do denunciante

## PARTE II — RELATÓRIO DE ACOLHIMENTO

### DADOS INICIAIS

Identificação da unidade (nome e sigla):

Identificação da forma de atendimento (presencial ou a distância):

O denunciante respondeu a Parte I deste formulário? Se sim, informar se foi com ou sem auxílio dos servidores que realizaram o atendimento. Se não, informar o motivo da recusa.

### RELATÓRIO

1. Durante o atendimento, a pessoa denunciante/vítima demonstra percepção de risco sobre sua situação? A percepção é de existência ou inexistência do risco? (Por exemplo, ela diz que a pessoa denunciada pode prejudicá-la profissionalmente ou no processo de aprendizagem, ou ela justifica o comportamento da pessoa noticiada ou naturaliza o seu comportamento?). Anote a percepção e explique.
2. Existem outras informações relevantes com relação ao contexto ou situação da pessoa denunciante/vítima e que possam indicar risco de novas situações de assédio e discriminação? Anote e explique.
3. Como a pessoa denunciante/vítima se apresenta física e emocionalmente? (Tem sinais de esgotamento emocional, está tomando medicação controlada, necessita de acompanhamento psicológico ou psiquiátrico?) Descreva.
4. Existe o risco de a pessoa denunciante/vítima tentar suicídio ou existem informações de que tenha tentado se matar?
5. A pessoa denunciante/vítima ainda trabalha ou estuda com a pessoa denunciada ou a pessoa denunciada tem acesso fácil ao local de trabalho ou estudo da pessoa denunciante/vítima? Explique a situação.
6. Descreva, de forma sucinta, outras circunstâncias que chamaram sua atenção e que poderão representar risco de novos episódios de assédio ou discriminação, a serem observadas no fluxo de atendimento.
7. Quais são os encaminhamentos sugeridos para a pessoa denunciante/vítima? Relatar os encaminhamentos, tais como: formalização da denúncia junto à Ouvidoria, na Plataforma Fala.BR; medidas protetivas e atendimento psicossocial.
8. A pessoa denunciante/vítima concordou com os encaminhamentos sugeridos? Para cada encaminhamento relacionado no item 7, informar se houve concordância e os motivos no caso de recusa.
9. Diante dos fatos relatados, encerrar o relatório, com as propostas de providências pelas áreas competentes, se for o caso, seguindo com a assinatura, identificação do nome e cargo dos servidores que realizaram o atendimento.

NOME DO SERVIDOR 1

Cargo

NOME DO SERVIDOR 2

Cargo

