



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE

DECISÃO CGIRC/UFF Nº 1 DE 10 DE FEVEREIRO DE 2025.

Aprovação do Plano de Enfrentamento  
ao Assédio e Discriminação

**O PRESIDENTE DO COMITÊ DE GOVERNANÇA, INTEGRIDADE, RISCOS E CONTROLE – CGIRC DA UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE**, no uso de suas atribuições legais, estatutárias e regimentais, bem como as conferidas pela Portaria UFF nº 68.259, de 10 de agosto de 2021 e, considerando o Processo nº 23069.153349/2025-11 e a reunião realizada no dia 10 de fevereiro de 2025,

Decide aprovar o Plano de Enfrentamento ao Assédio e Discriminação.

ANTONIO CLAUDIO LUCAS DA NÓBREGA

Presidente do CGIRC

#####

**Anexo da Decisão CGIRC/UFF N° 01 de 10 de fevereiro de 2025.**

## **PLANO DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO**

O PRESIDENTE DA CGIRC, no uso de suas atribuições estatutárias e regimentais, e considerando:

O Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, que instituiu o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;

A Portaria Conjunta MGI/CGU nº 79, de 10 de setembro de 2024 que instituiu o Comitê Gestor do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação e a Semana de Mobilização para a Prevenção e o Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;

A Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, que instituiu o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações;

A Portaria Normativa SE/CGU nº 189, de 23 de dezembro de 2024, que instituiu o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação da Controladoria-Geral da União.

**RESOLVE:**

Art. 1º - Estabelecer o Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, com objetivo de estabelecer e promover ações de prevenção, acolhimento, apuração e responsabilização, para construção de ambientes de trabalho, administrativos e acadêmicos, livres de assédios, discriminação e demais tipos de violência.

Art. 2º São objetivos específicos deste Plano:

I - O desenvolvimento de um conjunto de ações voltadas para prevenção do assédio e da discriminação, por meio de estratégias educativas que abordem a formação e a sensibilização de todos que participem das atividades públicas na UFF.

II – A estruturação de atividades para acolher pessoas afetadas por assédio ou discriminação no ambiente de trabalho ou nas atividades acadêmicas, para ouvir e orientar registro nos canais adequados caso desejem denunciar situações de assédio ou de discriminação, e para encaminhar para atendimento especializado, quando for o caso.

III – A divulgação e orientação sobre as formas de registro e tratamento de manifestações de denúncias, que possam garantir o sigilo dos dados pessoais e a proteção contra ações de retaliação ao exercício do direito de relatar.

IV – A garantia do tratamento de todas as denúncias de assédio e discriminação recebidas, na forma da legislação e normas federais sobre a matéria, assegurando o sigilo e o devido processo legal e o acesso transparente aos processos de apuração, tratamento realizados e seus resultados.

Art 3º O Plano de que trata esta Portaria, será desenvolvido por meio de ações de Prevenção, de Acolhimento e de Tratamento de Denúncias

Art 4º As ações de prevenção serão estruturadas para:

I – esclarecer sobre os elementos que caracterizam o assédio moral, assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e as formas de violência sexual e as diversas formas de discriminação.

II – fornecer materiais educativos e informativos sobre condutas que possam ser caracterizadas como assédio moral, assédio sexual ou outro crime contra a dignidade sexual, ou qualquer forma de violência sexual, e as diversas formas de discriminação, de modo a orientar a atuação dos agentes públicos.

III - divulgar os instrumentos jurídicos de prevenção e de enfrentamento ao assédio moral, assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, todas as formas de violência sexual e as diversas formas de discriminação, disponíveis no ordenamento jurídico brasileiro;

IV – disponibilizar programas de capacitação, na modalidade presencial ou a distância, sobre o tema do assédio e da discriminação no serviço público.

§ 1º - As ações de formação e de capacitação deverão abordar temas relacionados ao assédio, à discriminação e suas repercussões jurídicas e gerenciais, à gestão participativa e humanizada, à comunicação não violenta, considerando, quando pertinente, as diferentes realidades do trabalho presencial e do teletrabalho. Deverão, obrigatoriamente, contemplar o letramento étnico-racial, de gênero, e demais formas de discriminação e suas intersecções.

Art 5º As ações de acolhimento serão estruturadas para:

I- constituir espaços institucionais dedicados ao acolhimento de reclamações e denúncias sobre assédio e discriminação, onde equipes especialmente capacitadas nos temas relacionados ao assédio moral, assédio sexual, às formas de discriminação e suas repercussões jurídicas e gerenciais, à gestão participativa e humanizada, à comunicação não violenta, considerando, quando pertinente, as diferentes realidades do trabalho presencial e do teletrabalho, poderão atuar na orientação e encaminhamento dos usuários do serviço.

II- realizar atividades de acolhimento das vítimas de assédio e de discriminação, orientando sobre os canais de denúncia e encaminhando às áreas de suporte para tratamento da saúde física e psíquica.

III- orientar sobre o encaminhamento das denúncias de assédio moral, assédio sexual ou outro crime contra a dignidade sexual, ou qualquer forma de violência sexual, e as diversas formas de discriminação, na esfera institucional e na esfera criminal.

Art 6º As ações de tratamento de denúncias serão estruturadas para:

I – garantir integração das atividades de Ouvidoria e Corregedoria Setorial, como forma de tratar tempestivamente todas as manifestações registradas na Plataforma FalaBr;

II – aprimorar os processos de tratamento das denúncias, com equipes processantes devidamente capacitadas e comprometidas;

III - orientar o registro de todas as denúncias de assédio e discriminação recebidas na UFF, na Plataforma FalaBr - Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação;

IV - encaminhar à Corregedoria da UFF, reclamações e denúncias de assédio moral, assédio sexual ou outro crime contra a dignidade sexual, ou qualquer forma de violência sexual, e de discriminação, assegurando o sigilo e o devido processo legal;

V- acompanhar a tramitação dos processos de tratamento de denúncias, zelando pelo cumprimento dos prazos legais de resposta;

VI - registrar a resposta conclusiva das manifestações na Plataforma FalaBR, para garantir aos denunciadores o acesso às informações sobre o resultado das apurações e tratamentos realizados.

Art 7º A governança deste Plano caberá ao Comitê de Gestão da Integridade – CGI, que realizará semestralmente o monitoramento da execução das ações previstas, com vistas a analisar e registrar o progresso das atividades e identificar possíveis mudanças e inclusões necessárias aos objetivos pretendidos.

Parágrafo único: As áreas responsáveis pela ações identificadas no Plano de Trabalho, Anexo, apresentarão ao Comitê de Gestão de Integridade – CGI, seus planos de execução das atividades em até 3 meses, no máximo, a partir da publicação deste plano.

Art 8º O monitoramento das ações deste plano será de responsabilidade do Comitê de Gestão de Integridade – CGI.

Art 9º Os relatórios de atividades do Plano serão submetidos à aprovação do CGIRC - Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controle/UFF e, após aprovação, enviados ao Comitê Gestor do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação

Art 10 O Plano de Trabalho constante no ANEXO, para execução das ações do Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da UFF. objeto desta Portaria, será revisado anualmente pelo Comitê de Gestão da Integridade.

Art. 11 Esta decisão entra em vigor na data da sua publicação.

## ANEXO - Plano de Enfrentamento ao Assédio e Discriminação

Eixo Prevenção					
Descrição da Ação	Resultados Esperados	Prazos	Áreas Envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades Previstas
<b>Palestras de apresentação do Plano Institucional, Setorial e Guia Lilás para servidores técnicos e docentes</b>	Apresentar as Políticas que estão em implementação para 30% da comunidade acadêmica.	Até dez/25	PROGEPE, PROAES	Explicitação das políticas em implementação visando equidade na universidade e enfrentamento de assédios, discriminações e violências	Baixa adesão por parte dos servidores técnicos e docentes; Construção de agenda comum para as diversas áreas envolvidas
<b>Atividades, incluindo curso de extensão/aperfeiçoamento, de Letramento nas temáticas relacionadas coordenadores de cursos, chefias de departamento e diretores de unidades, servidores técnicos e terceirizados</b>	Elevação do nível de letramento das lideranças em 60%	Até dez/25	PROGEPE, PROAES	Explicitação de políticas de enfrentamento; condutas que configurem assédios discriminações e violências; caminhos institucionais para construção de uma universidade igualitária e equânime.	Baixa adesão por parte dos das lideranças; Dificuldade de inclusão da participação na rotina de trabalho.
<b>Campanhas educativas nos espaços universitários em todos os campi</b>	Conscientização e sensibilização da comunidade acadêmica em 70%	Até dez/25	PROGEPE, PROAES	Explicitação de políticas de enfrentamento; condutas que configurem assédios discriminações e violências; caminhos institucionais para construção de uma universidade igualitária e equânime.	Dificuldades em se encontrar uma linguagem comum para a comunidade que é bastante diversa e que tem inscrições e prioridades distintas.
<b>Palestras com experts na área de enfrentamento às violências de gênero</b>	Conscientização acerca da problemática das violências nas universidades em cerca de 50%	Até dez/25	PROAES	Explicitação de políticas de enfrentamento; condutas que configurem assédios discriminações e violências; caminhos institucionais para construção de uma universidade igualitária e equânime.	Maior interesse de alguns segmentos da comunidade acadêmica - docentes e discentes - em detrimento de outros. Dificuldade de organização de agendas e de verbas para a visitas de pesquisadoras/es sobre as temáticas.

<b>Comunicação em mídias sociais e lançamento de cartilhas informativas sobre o trabalho de enfrentamentos às violências, assédios e discriminação no âmbito da UFF.</b>	Compartilhamento de informações seguras visando à conscientização sobre o enfrentamento institucional em cerca de 50%	Até dez/25	PROAES	Explicitação de políticas de enfrentamento; condutas que configurem assédios discriminações e violências; caminhos institucionais para construção de uma universidade igualitária e equânime.	Compartilhar informações seguras em linguagem simples e efetiva.
--	---	------------	--------	---	--


<b>Eixo Acolhimento</b>					
<b>Descrição da Ação</b>	<b>Resultados Esperados</b>	<b>Prazos</b>	<b>Áreas Envolvidas</b>	<b>Riscos tratados</b>	<b>Dificuldades Previstas</b>
<b>Discutir estratégias de comunicação das situações de assédios, discriminações e violências no âmbito da UFF</b>	Propiciar contato mais imediato, de forma institucional	Até dez/25	STI	Necessidade de respostas mais rápidas e assertivas às queixas e aos pedidos de acolhimento e orientações.	Dificuldades de acesso a internet por parte da comunidade acadêmica. Precipitação na comunicação de situações que podem ainda não se sustentarem para os devidos fins, criando um intenso fluxo de solicitações sem endereçamento efetivo.
<b>Dar seguimento ao acolhimento das pessoas em situação de violências, assédios e discriminações</b>	Propiciar um ambiente capaz de oferecer acolhimento qualificado e orientações, através de escuta ativa e profissionais especializados. Diminuição das Rotas Críticas.	Até dez/25	PROAES	As condutas de assédio, discriminações e violências. Condutas que configurem assédios discriminações e violências. Caminhos institucionais para construção de uma universidade igualitária e equânime.	Dificuldade institucional de dar encaminhamentos assertivos às situações. Falta de pessoal qualificado para o acolhimento.

<b>Dar seguimento à atuação em parceria com as redes públicas de enfrentamento às violências - em seus eixos e de forma intersectorial -, assim como as redes de saúde e saúde mental do municípios onde a UFF está localizada.</b>	Propiciar diálogos com as redes de atendimento visando o atendimento médico, psicológico, social e jurídico em casos em que forem pertinentes.	Até dez/25	PROAES	Agravos em saúde (saúde física, mental, social e laboral) por conta das violências, discriminações e assédios. Necessidade de encaminhamentos para rede de atendimento das políticas de enfrentamento e de saúde.	Dificuldade de articulação com a rede intersectorial de serviços do município.
<b>Dar seguimento à atuação em parceria com setores estratégicos da própria UFF.</b>	Propiciar diálogos com instâncias estratégica visando a proteção à vida, a saúde mental e a vida acadêmico-profissional dos envolvidos.	Até dez/25	Pró-Reitorias, Hospital Universitário, Comissão de Ética, Ouvidoria.	Agravos faz violências, discriminações e assédios, em saúde física, mental, social e laboral.	Baixa adesão por parte das instâncias institucionais. Baixa articulação entre as instâncias. Falta de abertura para criação de excepcionalidades em fluxos e processos.

<b>Dar seguimento ao acolhimento das coordenações, chefias e diretores das unidades.</b>	Propiciar um campo de trocas com as lideranças, possibilitando a construção de formas institucionais de lidar com as problemáticas. Diminuição das chamadas rotas críticas.	Até dez/25	PROAES	Quantidade de equívocos e falta de letramento das lideranças sobre as temáticas. Encaminhamentos poucos institucionais.	Dificuldade institucional para dar encaminhamentos assertivos às situações. Falta de pessoal qualificado para a devida orientação e acolhimento.
<b>Estruturar unidade organizacional com espaço físico e recursos humanos para oferta de serviço de acolhimento para servidores e alunos, com equipe multidisciplinar</b>	Propiciar atendimento qualificado, para escuta empática, orientação sobre apoio institucional e formas de registro de casos de assédio ou discriminação no ambiente de trabalho, administrativo e acadêmico	Até dez/25	Ouvidoria, PROGEPE PROAES	Condutas que configurem assédio moral interpessoal, institucional, vertical, horizontal e misto; Condutas de assédio sexual; Condutas de discriminação em função de raça, gênero, idade ou orientação sexual	Falta de estrutura física e de recursos humanos devidamente capacitados

<b>Eixo Tratamento de Denúncias</b>					
<b>Descrição da Ação</b>	<b>Resultados Esperados</b>	<b>Prazos</b>	<b>Áreas Envolvidas</b>	<b>Riscos tratados</b>	<b>Dificuldades Previstas</b>
<b>Lançar campanha de divulgação dos canais de recebimento de denúncias (fluxos da Ouvidoria e da Corregedoria Setorial )</b>	Melhorar níveis de conhecimento dos fluxos e canais competentes para denúncias	Até jul/25	Ouvidoria , Corregedoria Setorial, SCS	Subnotificação de casos de assédio e discriminação; exposição de dados pessoais de pessoas envolvidas em denúncias ; arquivamento de denúncias devido a relatos incompletos	Restrições de estrutura e recursos humanos
<b>Elaborar proposta de normas sobre medidas acautelatórias nos casos de assédios e discriminação</b>	Proporcionar segurança às vítimas, denunciantes e testemunhas após denúncia	Até dez/25	Ouvidoria, Corregedoria setorial	Retaliações a pessoas denunciantes/vítimas; adoecimento da servidora/do servidor/dos estudantes; insegurança dos gestores na adoção de medidas acautelatórias	Baixa adesão de dirigentes na aplicação das medidas acautelatórias.
<b>Integrar fluxos da Corregedoria Setorial com a Ouvidoria</b>	Integração dos fluxos de tratamento de denúncias na Plataforma FalaBr com o sistema E- Pad	Até jul/25	Ouvidoria e Corregedoria Setorial	Ocorrência de omissão de tratamento ou descumprimento de prazos regulamentares favorecendo fraudes, corrupção, desvio ético ou outros ilícitos que impactam a integridade institucional	Restrições de estrutura e recursos humanos



Eixo Prevenção					
Descrição da Ação	Resultados Esperados	Prazos	Áreas Envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades Previstas
<b>Palestras de apresentação do Plano Institucional, Setorial e Guia Lilás para servidores técnicos e docentes</b>	Apresentar as Políticas que estão em implementação para 30% da comunidade acadêmica.	Até dez/25	PROGEPE, PROAES	Explicitação das políticas em implementação visando equidade na universidade e enfrentamento de assédios, discriminações e violências	Baixa adesão por parte dos servidores técnicos e docentes; Construção de agenda comum para as diversas áreas envolvidas
<b>Atividades, incluindo curso de extensão/aperfeiçoamento, de Letramento nas temáticas relacionadas coordenadores de cursos, chefias de departamento e diretores de unidades, servidores técnicos e terceirizados</b>	Elevação do nível de letramento das lideranças em 60%	Até dez/25	PROGEPE, PROAES	Explicitação de políticas de enfrentamento; condutas que configurem assédios discriminações e violências; caminhos institucionais para construção de uma universidade igualitária e equânime.	Baixa adesão por parte dos das lideranças; Dificuldade de inclusão da participação na rotina de trabalho.
<b>Campanhas educativas nos espaços universitários em todos os campi</b>	Conscientização e sensibilização da comunidade acadêmica em 70%	Até dez/25	PROGEPE, PROAES	Explicitação de políticas de enfrentamento; condutas que configurem assédios discriminações e violências; caminhos institucionais para construção de uma universidade igualitária e equânime.	Dificuldades em se encontrar uma linguagem comum para a comunidade que é bastante diversa e que tem inscrições e prioridades distintas.
<b>Palestras com experts na área de enfrentamento às violências de gênero</b>	Conscientização acerca da problemática das violências nas universidades em cerca de 50%	Até dez/25	PROAES	Explicitação de políticas de enfrentamento; condutas que configurem assédios discriminações e violências; caminhos institucionais para construção de uma universidade igualitária e equânime.	Maior interesse de alguns segmentos da comunidade acadêmica - docentes e discentes - em detrimento de outros. Dificuldade de organização de agendas e de verbas para a visitas de pesquisadoras/es sobre as temáticas.

<b>Comunicação em mídias sociais e lançamento de cartilhas informativas sobre o trabalho de enfrentamentos às violências, assédios e discriminação no âmbito da UFF.</b>	Compartilhamento de informações seguras visando à conscientização sobre o enfrentamento institucional em cerca de 50%	Até dez/25	PROAES	Explicitação de políticas de enfrentamento; condutas que configurem assédios discriminações e violências; caminhos institucionais para construção de uma universidade igualitária e equânime.	Compartilhar informações seguras em linguagem simples e efetiva.
--	---	------------	--------	---	--