



**B O L E T I M   D E   S E R V I Ç O**

---

**R E I T O R I A**

**ANO 2025 / Edição N° 60**

**PORTARIA Nº 155, DE 09 DE SETEMBRO DE 2025**

Institui, no âmbito da Universidade Federal de Campina Grande, o Protocolo de Acolhimento da pessoa em situação de assédio ou discriminação.

O REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE, no uso da competência que lhe foi atribuída pelo art. 6º, § 2º, do Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, e, ainda, em conformidade com o art. 5º da Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, e com o art. 7º, II, do mesmo diploma normativo citado, resolve:

Art. 1º Instituir o Protocolo de Acolhimento, nos termos do Anexo Único, com o objetivo de estabelecer diretrizes para o acolhimento da pessoa em situação de assédio ou discriminação, a apuração do fato e a responsabilização disciplinar correspondente, e, assim, promover ambientes de trabalho e acadêmico livres de assédio, discriminação e demais tipos de violência.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

CAMILO ALLYSON SIMÕES DE FARIAS  
Reitor

**ANEXO ÚNICO****Protocolo de Acolhimento da pessoa em situação de assédio  
ou discriminação no âmbito da Universidade Federal de Campina Grande****A - Disposições Gerais**

1. Entende-se por *Rede de Acolhimento* espaços institucionais responsáveis por realizar uma primeira escuta da situação, acolher e orientar as pessoas afetadas por assédio ou discriminação com informações sobre caminhos possíveis para soluções focadas na pessoa assediada ou discriminada. Nesse sentido, no âmbito da UFCG, constituirão potencialmente a Rede de Acolhimento todos os gestores de trabalhadores (docentes, técnicos, terceirizados e colaboradores) e de alunos (graduação e pós-graduação, alcançando também os matriculados no Colégio de Aplicação, na Escola Técnica de Saúde e nos projetos de extensão); Ouvidoria; Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor – SIASS; Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários; Núcleos de Saúde, Psicologia e Serviço Social; Comissão de Ética; Unidade Setorial de Correição; Procuradoria Federal e, por excelência, a Comissão Permanente de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e a Todas as Formas de Discriminação.
2. É importante que a comunidade acadêmica se conscientize da responsabilidade individual de cada membro na construção de uma universidade calcada no respeito à dignidade humana, de modo que, em face de tal compromisso, todos conformamos a grande Rede de Acolhimento da UFCG e, como tal, podemos ser instados a evitar ou interromper uma situação de assédio ou discriminação.
3. 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 LGBTQIA+, bem como atenção ao racismo estrutural e à misoginia, sendo vedada a repetição de ações, hábitos e falas que promovam, direta ou indiretamente, a discriminação ou a segregação racial;
  - b. prática de escuta ativa, preferencialmente desenvolvida por pessoa de mesmos gênero e raça, 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, com deficiência, gestantes e lactantes;
- d. uso de linguagem 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;
- g. permissão de presença de acompanhantes (inclusive de representante de entidade sindical) e familiares, quando solicitado pela pessoa notificante.

#### **B - 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. Importante, assim, 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. 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 colheita das declarações terá como finalidade 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. Dever-se-á 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 dever-se-á basear 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.

#### **C - Registro e encaminhamento do relato**

1. A Rede de Acolhimento deve orientar a pessoa afetada por assédio ou discriminação sobre a possibilidade do registro de denúncia na Plataforma Fala.BR. Caso ela não se sinta em condições de registrar o ocorrido, a Rede de Acolhimento poderá acionar a Ouvidoria da UFCG para que a sua equipe possa fazê-lo, se assim for o desejo da pessoa afetada.
2. Todas as denúncias de assédio ou discriminação recebidas pelos diferentes integrantes da Rede de Acolhimento deverão ser encaminhadas à Ouvidoria da UFCG.
3. As informações públicas sobre as manifestações registradas na Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação, relativas à temática do Programa de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, serão disponibilizadas em painel público de Ouvidoria, mantido pela Controladoria-Geral da União.

4. As informações públicas sobre as apurações disciplinares serão disponibilizadas no Painel Correição em Dados, mantido pela Controladoria-Geral da União.

5. Ainda, da segunda edição do Guia Lilás da Controladoria-Geral da União consta o dever da Ouvidoria de comunicar à pessoa denunciante: a) o não conhecimento da denúncia pela falta de elementos mínimos de autoria e materialidade; b) o encaminhamento à Unidade Setorial de Correição para apuração; e c) o desfecho da apuração (se considerou a denúncia procedente, improcedente ou reconheceu a competência de outro órgão para apuração e julgamento).

#### **D – Proteção da pessoa denunciante**

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

2. 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.

3. 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 13.964/2019.

#### **E - Ações imediatas**

1. As medidas acautelatórias configurarão atos de gestão para preservar a integridade física e mental da pessoa afetada, independentes da atividade correcional, como alteração da unidade de desempenho de sua atribuição, deferimento de teletrabalho, regime domiciliar discente ou avaliação das atividades acadêmicas por outro docente, observados os normativos vigentes.

2. 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 ou, a depender do segmento ao qual ela esteja vinculada (docente, técnico, discente ou terceirizado), para a Secretaria de Recursos Humanos, Coordenação de Curso ou Fiscal do Contrato, para análise de providências.

3. O gestor competente, frente aos riscos psicossociais relevantes e desde que com anuência da pessoa afetada por assédio ou discriminação, poderá adotar ações imediatas que não constituem penalidade.

#### **F - 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 dos canais disponíveis no órgão, como 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. procurar a ajuda de colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que são ou foram vítimas;

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.

## G – Procedimentos disciplinares e penalidades

1. Inicialmente, necessário ponderar que a instauração de processo administrativo disciplinar à falta de indícios da prática de infração administrativa, com a finalidade específica de prejudicar outrem ou beneficiar a si mesmo ou a terceiro, ou, ainda, por mero capricho ou satisfação pessoal, é conduta tipificada como crime de abuso de autoridade.
2. Demais disso, dar causa à instauração de processo administrativo disciplinar contra alguém, imputando-lhe infração ético-disciplinar de que o sabe inocente é conduta também tipificada como crime, punível com reclusão de dois a oito anos, além de multa, podendo a pena privativa de liberdade ser aumentada de sexta parte se o denunciante se servir de anonimato ou de nome suposto.
3. Ainda, da segunda edição do Guia Lilás da Controladoria-Geral da União consta que, constatada a falsidade de informações levemente prestadas, deve ser afastada a proteção ao denunciante e adotadas as consequências administrativas e, a depender do caso, criminais.
4. De outro modo, na hipótese de efetivamente existirem elementos de autoria e materialidade relacionados à prática, em tese, de assédio ou discriminação, as denúncias serão processadas pela Unidade Setorial de Correição da UFCG com vistas a apurar eventual responsabilidade disciplinar.
5. Os procedimentos administrativos deverão observar as raízes discriminatórias e estruturais atinentes às práticas de assédio, devendo se orientar pelo Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça.
6. Para apuração de supostas irregularidades relacionadas à discriminação, a composição da comissão de processo administrativo disciplinar deverá observar, sempre que possível, a representatividade da participação de mulheres, pessoas negras, indígenas, idosos, LGBTQIA+ ou com deficiência.
7. Com observância aos direitos individuais da pessoa denunciada, as declarações da pessoa vítima de assédio ou discriminação serão qualificadas como meio de prova de alta relevância, a ser considerado em conjunto com os demais elementos do acervo probatório.
8. Todo tratamento e apuração da denúncia de assédio ou discriminação deverão ser pautados 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.
9. 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, podendo inclusive resultar na aplicação da pena de demissão, para o caso de servidores docentes ou técnicos, de desligamento, para o caso de discentes, ou de demissão por justa causa, para o caso de terceirizados (esta última de responsabilidade da empresa contratada após provocação do fiscal do contrato).
10. Conforme noticiado pela Controladoria-Geral da União na NOTA TÉCNICA Nº 1869/2024/CGUNE/DICOR/CRG, a integração entre os sistemas Fala.Br e e-PAD permite ao denunciante acompanhar informações sobre as medidas disciplinares adotadas em relação aos fatos denunciados, a relação de procedimentos instaurados, os respectivos NUP's, a Corregedoria responsável, o tipo de procedimento e a respectiva situação, bem como a quantidade de investigados.
11. Mediante manifestação de interesse, devem ser adotadas medidas que permitam à vítima obter informações a respeito das datas de eventual afastamento cautelar e retorno do acusado ao trabalho, bem como da data designada para a sua oitiva, evitando-se encontro desnecessário entre supostos vítima e agressor.

## H – Análise dos processos disciplinares pela Procuradoria Federal junto à UFCG

1. A Procuradoria Federal junto à UFCG é o órgão de execução da Procuradoria-Geral Federal a quem compete prestar o devido assessoramento jurídico à autoridade julgadora nos processos disciplinares.

2. Os processos que apurem infração disciplinar praticada, em tese, por docente ou técnico, seguem o rito da Lei nº 8.112/90. Assim, concluída a instrução do caso e apresentado o relatório final pela Comissão de Processo Disciplinar, os autos devem ser encaminhados, antes do julgamento, para a PF-UFCG, oportunidade em que ela, em razão da Portaria Conjunta nº 1, de 1º de março de 2016, da Consultoria-Geral da União, Procuradoria-Geral Federal e Corregedoria-Geral da Advocacia da União, apreciará:

- a. a observância do contraditório e da ampla defesa;
- b. a regularidade formal do procedimento, com verificação da adequação dos atos processuais ao ordenamento jurídico vigente, em especial: b.1) se o termo de indiciamento contém a especificação dos fatos imputados ao docente ou ao técnico e as respectivas provas; b.2) se, no relatório final, foram apreciadas as questões fáticas e jurídicas relacionadas ao objeto da apuração, suscitadas na defesa; b.3) se ocorreu algum vício e, em caso afirmativo, se houve prejuízo à defesa; b.4) se houve nulidade total ou parcial, indicando, em caso afirmativo, os seus efeitos e as providências a serem adotadas pela Administração;
- c. a adequada condução do procedimento e a suficiência das diligências, com vistas à completa elucidação dos fatos;
- d. a plausibilidade das conclusões da Comissão quanto à: d.1) conformidade com as provas em que se baseou para formar a sua convicção; d.2) adequação do enquadramento legal da conduta; d.3) adequação da penalidade proposta; e d.4) inocência ou responsabilidade do denunciado.

3. Importante registrar que é nesse momento que a PF-UFCG observará se a Comissão de Processo Disciplinar observou os termos do PARECER n. 0015/2023/CONSUNIAO/CGU/AGU, aprovado pelo Presidente da República e, como tal, vinculante para toda a Administração Pública Federal, por meio do qual se concluiu que *“as condutas ofensivas à dignidade sexual, praticadas no ambiente de trabalho ou que guardem alguma relação com o serviço, são puníveis com pena de demissão, nos termos do artigo 132, XIII c/c 117, inciso IX e do artigo 132, inciso V, da Lei n. 8.112/1990”*.

4. A apreciação de processos que apurem assédio ou discriminação praticados, em tese, por discente, levam em conta os aspectos formais e materiais assinalados pela Resolução nº 03/2022 e pela Resolução nº 03/2023, ambas do Colegiado Pleno da UFCG, assim como pela Lei nº 9.784/99.

#### **I – Julgamento pela autoridade competente**

1. A autoridade competente para julgamento tanto dos processos administrativos disciplinares conduzidos por Unidade Correcional Instituída quanto dos conduzidos por Comissões de Processo Disciplinar Discente que apurem assédio ou discriminação é o Reitor.

2. No âmbito do serviço público federal, o assédio sexual enquadrado como valimento do cargo para proveito pessoal em detrimento da dignidade da função pública ou como conduta escandalosa é punível com pena de demissão, não havendo margem para escolha de penalidade mais branda por parte da autoridade julgadora, dado o parecer vinculante anteriormente citado.

3. Findo o processo administrativo disciplinar, sejam quais forem o desfecho e o denunciado (docente, técnico ou aluno), a pessoa denunciante deverá ser informada, pelo meio de contato indicado, com linguagem simples e respeitosa.

---

#### **PORTARIA Nº 156, DE 09 DE SETEMBRO DE 2025**

O REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE, no uso de suas atribuições legais e considerando o solicitado no Processo nº 23096.059857/2025-86, resolve:

Art.1º Alterar a composição da Comissão de Ética da Universidade Federal de Campina Grande:

TITULARES			
Servidor(a)	Campus Lotação	Siape	Mandato
IZAYANA PEREIRA FEITOSA	CCBS - Campina Grande	1805245	22/05/2025 a 22/05/2028
SABRINNA CORREIA MEDEIROS CAVALCANTI	CCJS - Sousa	1326559	22/05/2025 a 22/05/2027
EMANUEL TARCÍSIO DO REGO FARIAS	CCTA - Pombal	1825084	22/05/2025 a 22/05/2026
SUPLENTE			
ADAIL FERREIRA DA SILVA PAZ	CEEI - Campina Grande	0336441	22/05/2025 a 22/05/2028
MANOEL MESSIAS LUCENA DE ALMEIDA	CSTR - Patos	174743	08/09/2025 a 22/05/2027
JOSÉ GEORGE FERREIRA MEDEIROS	CDSA - Sumé	2420112	22/05/2025 a 22/05/2026

Art. 2º A presidência da referida comissão deverá ser exercida por um dos seus membros titulares, eleito entre os seus pares.

Art.3º Revogar a Portaria nº 82, de 22 de maio de 2025.

Art. 4º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

CAMILO ALLYSON SIMÕES DE FARIAS  
Reitor

**PORTARIA Nº 157, DE 09 DE SETEMBRO DE 2025**

O REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE, no uso de suas atribuições legais e com arrimo no artigo 133 da Lei nº. 8.112/90, através de solicitação devidamente justificada contida no Ofício SEI nº 127/2025/ CPPAD/REITORIA, de 08 de setembro de 2025, resolve:

Art. 1º Autorizar a PRORROGAÇÃO do prazo anteriormente estabelecido, por mais 15 (quinze) dias, a fim de que a Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar – CPPAD, possa dar continuidade a instrução probatória, objeto do Processo Administrativo Disciplinar (PAD) de nº 23096.029296/2025-91.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor a partir da sua publicação.

CAMILO ALLYSON SIMÕES DE FARIAS  
Reitor

**PORTARIA Nº 158, DE 09 DE SETEMBRO DE 2025**

O REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE, no uso de suas atribuições legais e com arrimo no artigo 152 da Lei nº. 8.112/90, através de solicitação devidamente justificada contida no Ofício SEI nº 128/2025/ CPPAD/REITORIA, de 08 de setembro de 2025, resolve:

Art. 1º Autorizar a PRORROGAÇÃO do prazo anteriormente estabelecido, por mais 60 (sessenta) dias, a fim de que a Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar – CPPAD, possa dar continuidade a instrução probatória, objeto do Processo Administrativo Disciplinar (PAD) de nº 23096.051559/2025-48.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor a partir da sua publicação.

CAMILO ALLYSON SIMÕES DE FARIAS  
Reitor

**PORTARIA Nº 159, DE 09 DE SETEMBRO DE 2025**

O REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE, no uso de suas atribuições legais e com arrimo no artigo 152 da Lei nº. 8.112/90, através de solicitação devidamente justificada contida no Ofício SEI nº 129/2025/CPAD/REITORIA, de 08 de setembro de 2025, resolve:

Art. 1º Autorizar a RECONDUÇÃO do prazo anteriormente estabelecido, por mais 60 (sessenta) dias, a fim de que a Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar – CPPAD, possa dar continuidade a instrução probatória, objeto do Processo Administrativo Disciplinar (PAD) de nº 23096.065268/2024-56.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor a partir da sua publicação.

CAMILO ALLYSON SIMÕES DE FARIAS  
Reitor



Reitor: Camilo Allyson Simões de Farias  
Vice-Reitor: Fernanda de Lourdes Almeida Leal  
Chefe de Gabinete: Lidiane Barbosa de Lima  
Jornalista responsável: Marinilson Braga DRT/1.614-PB

**Publicado em 9 de setembro de 2025**