



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO

BOLETIM OFICIAL

BOLETIM DE SERVIÇO

SUMÁRIO

1	GABINETE DO REITOR - GR - EDITAL	1 - 17
<hr/>		
2	GABINETE DO REITOR - GR - PORTARIAS NORMATIVAS	18 - 39
<hr/>		
3	PRO-REITORIA DE GESTAO DE PESSOAS E QUALIDADE DE VIDA - PROGEPE - ATOS	40 - 40
<hr/>		
4	PRO-REITORIA DE GESTAO DE PESSOAS E QUALIDADE DE VIDA - PROGEPE - PORTARIAS	41 - 45
<hr/>		
5	CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE - CAA - PORTARIAS	46 - 47
<hr/>		
6	DIRETORIA DO CENTRO DE ARTES E COMUNICACAO - CAC - PORTARIAS	48 - 48
<hr/>		
7	DIRETORIA DO CENTRO DE CIENCIAS DA SAUDE - CCS - PORTARIAS	49 - 53
<hr/>		
8	DIRETORIA DO CENTRO DE TECNOLOGIA E GEOCIENCIAS - CTG - PORTARIAS	54 - 58
<hr/>		

BOLETIM OFICIAL DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO

Reitor – Prof. Alfredo Macedo Gomes

Coordenador da Coordenação Administrativa de Portarias e Publicações - Icleybson João de Lima.

Editado pela Diretoria de Administração de Pessoal/PROGEPE

Edifício da Reitoria

Av. Prof. Moraes Rego, 1235 – Sala 172

Cidade Universitária

50.670-901 – Recife – PE – Brasil

Boletim Oficial da Universidade Federal de Pernambuco. V.1, no 1, maio, 1966

Recife, Departamento Administrativo da Reitoria.

Ex-Reitores:

Prof. Murilo Humberto de Barros Guimarães	(mai. 1966 – ago. 1971)
Prof. Marcionilo de Barros Lins	(ago. 1971 – ago. 1975)
Prof. Paulo Frederico do Rêgo Maciel	(set. 1975 – set. 1979)
Prof. Geraldo Lafayette Bezerra	(dez. 1979 – abr. 1983)
Prof. Geraldo Calábria Lapenda	(abr. 1983 – nov. 1983)
Prof. George Browne Rêgo	(nov. 1983 – nov. 1987)
Prof. Edinaldo Gomes Bastos	(nov. 1987 – nov. 1991)
Prof. Éfrem de Aguiar Maranhão	(nov. 1991 – nov. 1995)
Prof. Mozart Neves Ramos	(nov. 1995 - fev. 2003)
Prof. Geraldo José Marques Pereira	(fev. 2003 - out. 2003)
Prof. Amaro Henrique Pessoa Lins	(out. 2003 - out. 2011)
Prof. Anísio Brasileiro de Freitas Dourado	(out. 2011 - out. 2019)

EDITAL Nº 1/2025 - DAA/UFPE
PROCESSO SELETIVO SIMPLIFICADO DE PROFESSORES/AS
FORMADORES/AS DO PARFOR EQUIDADE
CURSO DE LICENCIATURA EM EDUCAÇÃO ESCOLAR QUILOMBOLA
NEGO BISPO - UFPE - IFPE - IFSERTÃO

A Diretoria de Ações Afirmativas da UFPE, no uso de suas atribuições regimentais conferidas por meio da Resolução nº 1/2024, do Conselho de Administração da UFPE e no Edital nº 23/2023, do PARFOR EQUIDADE da CAPES, e a Coordenação do Curso de Licenciatura em Educação Escolar Quilombola da UFPE, no uso das suas atribuições conferidas pelo Edital Nº 23/2023 do PARFOR EQUIDADE da Capes, tornam pública abertura do processo seletivo simplificado destinado a selecionar docentes formadores para atuar no curso de Licenciatura em Educação Escolar Quilombola Nego Bispo com sede no Centro Acadêmico do Agreste (CAA)/UFPE, na cidade de Caruaru, e com pólos no Centro de Educação/UFPE, Instituto Federal de Pernambuco - Campus Garanhuns e Instituto Federal do Sertão Pernambucano - Campus Santa Maria da Boa Vista, nos semestres letivos de 2025.1 e 2025.2 e, cadastro de reserva, o qual será regido pelas disposições deste Edital.

1 DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

- 1.1 Processo Seletivo Simplificado será regido por este Edital e por seus anexos, avisos complementares e eventuais retificações e destina-se à seleção de profissionais para a função de Professor(a) Formador(a), na condição de bolsista da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), de caráter temporário, para atuar no destinado ao curso de Licenciatura em Educação Escolar Quilombola Nego Bispo com sede no Centro Acadêmico do Agreste (CAA)/UFPE, na cidade de Caruaru, e com pólos no Centro de Educação/UFPE, IFPE Campus Garanhuns e IF Sertão PE Campus Santa Maria da Boa Vista.
- 1.2 Esta seleção refere-se à oferta de componente curricular para os semestres letivos 2025.1 e 2025.2; e, também, cadastro de reserva, do Curso de Licenciatura em Educação Quilombola Nego Bispo, que ocorrerá de forma PRESENCIAL, com sede no Centro Acadêmico do Agreste (CAA)/UFPE, na cidade de Caruaru, e com pólos no Centro de Educação/UFPE, IFPE Campus Garanhuns e IF Sertão PE Campus Santa Maria da Boa Vista.
- 1.3 O Processo Seletivo Simplificado selecionará docentes que atendam aos requisitos mínimos obrigatórios para recebimento de bolsa na modalidade **Professor(a) Formador(a) I e Professor(a) Formador(a) II** nos termos do Edital Nº 23/2023 do PARFOR EQUIDADE da Capes e do Art. 83 da Portaria/CAPES Nº 220/2021.
- 1.4 A participação na condição de bolsista não gera qualquer tipo de vínculo empregatício com a UFPE, IFPE, IFSertão ou com a CAPES.
- 1.5 O Processo Seletivo será realizado por meio de Comissão Examinadora do Processo Seletivo Simplificado, designada pela Diretoria de Ações Afirmativas da UFPE.
- 1.6 O Processo Seletivo Simplificado será realizado em etapa única, de caráter classificatório e eliminatório, mediante realização de **Prova de Títulos, conforme ANEXO I**.

- 1.7 O Cronograma completo deste Processo Seletivo Simplificado encontra-se no ponto 5 deste Edital.
- 1.8 A inscrição do (a) candidato(a) implicará na concordância com os termos deste Edital, seus anexos, eventuais alterações e legislação vigente.
- 1.9 É de inteira responsabilidade do(a) candidato(a) acompanhar as publicações relativas a este Processo Seletivo Simplificado, bem como o conhecimento das normas complementares a serem divulgadas através do site: <https://www.ufpe.br/nucleoerer>
- 1.10 O não envio da documentação exigida no item 2.2.1 resultará na eliminação do (a) candidato (a)

2 DAS VAGAS, PRÉ-REQUISITOS, REMUNERAÇÃO E ATRIBUIÇÕES DAS FUNÇÕES.

2.1 DAS VAGAS OFERTADAS

2.1.1 As vagas estabelecidas neste edital destinam-se ao atendimento das necessidades do Curso de Licenciatura Educação Quilombola Nego Bispo PARFOR EQUIDADE/UFPE, conforme especificado no Quadro no Anexo II.

2.1.2 Na hipótese de não haver inscritos(as), selecionados(as) para algum componente curricular, será enviado Carta Convite para professores(as) especialista(s) com formação na área e dentro dos requisitos exigidos no Edital Nº 23/2023 do PARFOR EQUIDADE e na Portaria/CAPES nº 220/2021.

2.1.3 Professores selecionados neste Edital poderão ministrar outras disciplinas do Curso, dentro da validade deste Edital, nos semestres subseqüentes a 2025/2026, a critério do Colegiado do Curso de Educação Quilombola, observada a aderência do currículo, de acordo com o Núcleo Formativo.

2.2 DOS PRÉ-REQUISITOS

2.2.1 Para participar do processo seletivo, o candidato deverá apresentar os seguintes documentos:

- a) CPF;
- b) RG;
- c) Comprovante de residência;
- d) Declaração de pertencimento étnico pelas lideranças quilombolas (apenas para pessoas quilombolas) (ANEXO III).
- e) Declaração de Conhecimento do Projeto Político Pedagógico do Curso; (Anexo V)
- f) Apresentar comprovação de formação em nível de graduação (diploma), de pós-graduação (certificado ou diploma), *lato sensu* ou *stricto sensu*, devidamente registrado, conforme a titulação exigida para o cargo conforme o Anexo I deste edital.
- g) Barema **do Anexo I** deste edital **preenchido**, com suas respectivas comprovações/certificados.

2.2.2 O Projeto Político Pedagógico do Curso de Licenciatura em Educação Escolar Quilombola Nego Bispo, pode ser acessado no link: <https://www.ufpe.br/nucleoerer>

2.2.3 Os documentos das alíneas “f” e “g”, devem ser apresentados legíveis **em um único arquivo no formato PDF, na ordem dos itens do Barema**, no ato da inscrição;

3. DA VINCULAÇÃO E DO PAGAMENTO DAS BOLSAS

3.1. Para vincular-se ao PARFOR EQUIDADE, após aprovado na seleção interna a que se refere este edital, o/a candidato/a deverá atender aos seguintes requisitos:

- a) Preencher o Termo de Compromisso do Bolsista;
- b) Entregar documento comprobatório de não recebimento de bolsa, devidamente assinado;
- c) Cadastrar o currículo na Plataforma Freire. É de responsabilidade do(a) candidato(a) ter o currículo cadastrado na Plataforma Freire (<https://freire.capes.gov.br/>) para que seu cadastro seja efetivado no Sistema Capes;

3.2. O candidato selecionado será vinculado somente a um dos vínculos abaixo, conforme sua formação e comprovação de títulos:

3.2.1. Professor Formador I, exigidos como requisitos mínimos:

- I - ser docente da IES ofertante ou pertencer ao quadro efetivo de secretaria de educação;
- II - possuir título de mestre ou doutor;
- III - possuir formação, em nível de graduação ou pós-graduação, na área da disciplina que irá ministrar;
- IV - possuir experiência mínima de 3 (três) anos no magistério superior;
- V - possuir experiência na formação de professores, comprovada por pelo menos 2 (dois) dos seguintes critérios:
 - a) docência em disciplina de curso de licenciatura;
 - b) docência em curso de formação continuada para professores da educação básica;
 - c) atuação como formador, tutor ou coordenador em programas ou projetos institucionais de formação de professores da educação básica;
 - d) coordenação de curso de licenciatura;
 - e) docência ou gestão pedagógica na educação básica.

3.2.2. Professores Formadores II, exigidos como requisitos mínimos:

- I. pertencer, preferencialmente, ao quadro da IES ofertante ou de secretarias de educação;
- II. ter formação em nível de pós-graduação, lato sensu ou stricto sensu;
- III. possuir formação, em nível de graduação ou de pós-graduação, na área da disciplina que irá ministrar;
- IV. comprovar experiência de no mínimo 1 (um) ano no magistério;
- V. possuir experiência na formação de professores, comprovada por pelo menos 1 (um) dos seguintes critérios:
 - a) docência em disciplina de curso de licenciatura;
 - b) docência em curso de formação continuada para professores da educação básica;
 - c) atuação como formador, tutor ou coordenador em programas ou projetos institucionais de formação de professores da educação básica;
 - d) coordenação de curso de licenciatura;
 - e) docência ou gestão pedagógica na educação básica.

3.3. As bolsas, no âmbito do Plano Nacional de Formação de Professores de Educação Básica – PARFOR EQUIDADE, serão concedidas pela CAPES e pagas diretamente aos

beneficiários, por meio de crédito em conta corrente da qual o/a beneficiário/a seja o titular, mediante preenchimento e assinatura do Termo de Compromisso do Bolsista.

3.4. No âmbito do Plano Nacional de Formação de Professores de Educação Básica – PARFOR EQUIDADE, a bolsa concedida pela CAPES/MEC mantém a seguinte relação e valores para professores formadores:

Professor Formador II	R\$ 1.850,00	1 (uma) cota mensal para cada formador a cada 15h de componente curricular
Professor Formador II	R\$ 1.550,00	

3.5. A carga horária semanal seguirá o planejamento e ajustes junto à coordenação de curso e coordenação local nos dias de realização das aulas conforme metodologia da alternância; as aulas estão previstas para acontecer quinzenalmente entre os dias da semana de quinta-feira e sábado.

3.6. O Pagamento das Bolsas aos Professores Formadores é atribuição da Capes que por sua vez efetuará, diretamente aos beneficiários, o pagamento das bolsas concedidas no âmbito do PARFOR PRESENCIAL e o pagamento somente será autorizado após verificação do cumprimento das atividades do bolsista.

3.7. O descumprimento de qualquer das obrigações por parte do bolsista implicará na imediata suspensão dos pagamentos de bolsa, que poderá ser temporária ou definitiva, dependendo do caso, nos termos do Edital Nº 23/2023 do PARFOR EQUIDADE.

3.8. Quando houver comprovado descumprimento das obrigações por parte do/a bolsista e o/a mesmo receber bolsas, este deverá devolvê-las integralmente, conforme orientações previstas no Edital Nº 23/2023 do PARFOR EQUIDADE.

3.9. Em consonância com o Art. 83 da Portaria/CAPES Nº 220/2021, no âmbito do PARFOR, é vedada a concessão de bolsas:

- I. quando as atividades do projeto estiverem formalmente suspensas;
- II. quando for identificada pendência de qualquer natureza com a CAPES, inclusive no que se refere à ausência de prestação de contas e acúmulo de bolsa;
- III. para beneficiários que já recebem bolsa de outro programa;
- IV. para cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, de Coordenador Institucional e Coordenador de Curso do Programa

4. DAS INSCRIÇÕES

4.1. As inscrições serão realizadas de forma on-line, através do Google Formulários, no endereço <https://forms.gle/AJQutU5vmHVQoTfC9>

4.2. Para realizar a inscrição o/a candidato/a deve preencher o formulário de inscrição disponível no Google Formulários, onde deverá incluir os documentos em arquivo único, de acordo com o Barema/Quadro de pontuação (Anexo I).

4.3. O/a candidato/a deverá preencher o quadro de pontuação, inserindo a pontuação e anexando os documentos comprobatórios exigidos para cada item em ordem, conforme o quadro de pontuação para a avaliação do currículo do Anexo I.

4.4. O/a candidato/a poderá se inscrever em apenas 01 (uma) única disciplina indicada no Anexo II. Há indicação de vagas para duas disciplinas seguidas nos semestres 2025.1 e 2025.2.

4.5. Não serão homologadas as inscrições:

- a) De candidato/a que não obedecer ao cronograma de inscrição previsto neste edital;
- b) De candidato/a que não possuir a titulação mínima exigida no Anexo I deste edital;
- c) De candidato/a que não enviar os documentos exigidos em formato PDF, em arquivo único e não respeitar os procedimentos do processo seletivo.

4.6. O PARFOR EQUIDADE não se responsabilizará por inscrição via Internet não recebida por motivos de ordem técnica, relacionados ao computador, falhas de comunicação, congestionamento das linhas de comunicação e outros fatores, também de ordem técnica, que impossibilitem a transferência de dados.

5. CRONOGRAMA

ETAPA	PERÍODO
Publicação do Edital	17 de março de 2025
Período de Inscrição via formulário on-line	17 a 25 de março de 2025
Período de avaliação pela Comissão Examinadora	26 a 28 de março de 2025
Publicação do Resultado Preliminar	Até 31 de março de 2025
Interposição de Recurso ao Resultado Preliminar	01 de abril de 2025
Publicação do Resultado Final	Até 03 de abril de 2025

6. DA SELEÇÃO

6.1 A seleção será realizada através de análise de currículo e dos documentos por comissão instituída para esse fim e a classificação dar-se-á em ordem decrescente, obedecendo a pontuação obtida pelo candidato por meio da somatória da Tabela de Pontuação (Anexo I).

6.2 No surgimento de vagas durante a execução do programa serão convocados os classificados conforme resultado final.

6.3 Em caso de empate na pontuação final, far-se-á o desempate, para fins de classificação, obedecendo à seguinte ordem:

- a) Ser pessoa autodeclarada quilombola;
- b) maior pontuação em experiência docente na educação básica em ERER ou EEQ;
- c) maior idade, conforme art. 27 da Lei 10.741/2013.

6.4 Após a publicação do resultado preliminar da seleção, o/a candidato/a terá o prazo previsto no cronograma para interposição de recurso, a ser enviado, exclusivamente, por e-mail para: selecaodocenteleeg@gmail.com

6.5 Não será aceita a inclusão de documentação, quaisquer que sejam, na fase de recurso.

6.6 Os recursos encaminhados fora do prazo estabelecido no cronograma serão B.O. UFPE, RECIFE, 60 (44 BOLETIM DE SERVIÇO): 1 - 58 14 DE MARÇO DE 2025

desconsiderados

7. DISPOSIÇÕES FINAIS

7.1. As informações prestadas bem como os documentos apensados no processo de seleção simplificada são de inteira responsabilidade do candidato, bem como o envio adequado ao sistema.

7.2. Incorreções nos pagamentos das bolsas causadas por informações falseadas, prestadas pelos bolsistas quando de seu cadastro implicará no imediato desligamento do responsável e no impedimento de sua participação em qualquer outro programa de bolsas executado pela Capes, no prazo de cinco anos, independentemente de sua responsabilização civil e penal.

7.3. O/a candidato/a selecionado/a deverá participar, obrigatoriamente, de reunião com as coordenações, em datas a serem divulgadas, bem como realização do planejamento de atividades para o semestre letivo, a partir de orientações gerais, tendo em vista a modalidade de oferta do curso do PARFOR EQUIDADE PRESENCIAL no âmbito da UFPE, IFPE e IFSertão.

7.4. O/a professor/a que não comparecer na reunião com a coordenação do curso, deverá apresentar-se ao Coordenador Institucional do PARFOR UFPE em até 02 (dois) dias úteis após a data da reunião e, não comparecendo, será substituído sem prévio aviso.

7.5. Após o encerramento da disciplina, o/a professor/a bolsista deverá preencher o diário eletrônico dentro do prazo estipulado pela Coordenação de Curso e encerrar a disciplina do curso, sob a pena de suspensão ou devolução da bolsa;

7.6. O cronograma de aulas só poderá ser alterado pela coordenação do Curso em acordo com as coordenações locais;

7.7. O/a bolsista que exercer mais de uma função no PARFOR EQUIDADE fará jus a apenas uma modalidade de bolsa;

7.8. É vedado aos (às) bolsistas acumular o recebimento de bolsas do PARFOR EQUIDADE com programas do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação - FNDE que tenham por base a Lei no 11.273/2006, com qualquer outro programa da Capes e do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - CNPq, salvo nos casos previstos em normas específicas.

7.9. Este edital tem validade de dois anos, prorrogável por igual período, a critério do Colegiado do Curso de Licenciatura em Educação Quilombola Nego Bispo.

7.10. Os casos omissos serão resolvidos pela Comissão de seleção deste edital, observando-se as disposições legais.

7.11. Em caso de dúvidas, favor entrar em contato EXCLUSIVAMENTE por e-mail selecaodocenteleeq@gmail.com

Caruaru, 14 de março de 2025.

Lenivaldo Idalino de Oliveira Júnior
Diretor da Diretoria de Ações Afirmativas da UFPE
Siape: 2098619

José Ivanildo F. de Carvalho
Coordenação do Curso de Licenciatura em Educação Escolar Quilombola
Siape: 2891219

ANEXO I – BAREMA DE AVALIAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO DA PROVA DE TÍTULO E DE DECLARAÇÃO QUILOMBOLA (incluir a referida tabela no pdf único das comprovações a serem enviadas).

		Valor	Pontuação máxima	QUANTIDADES	Nota
1. TITULAÇÃO ACADÊMICA:					
1	Doutorado na área da disciplina pleiteada	2,0	2,0		
2	Doutorado em educação e em áreas afins	1,2	1,2		
3	Mestrado na área da disciplina pleiteada	1,5	1,5		
4	Mestrado em educação e em áreas afins	0,8	0,8		
5	Especialização ou Aperfeiçoamento em Educação das Relações Étnico Raciais ou Educação Escolar Quilombola	1,2	1,2		
6	Especialização na área de Educação ou afins	0,4	0,4		
7	Graduação na área de educação e na disciplina pleiteada	1,0	1,0		
Total máximo de pontos no item I: (2,0)					
2. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL E OUTRAS ATIVIDADES REALIZADAS					
1	Experiência como docente em cursos do PARFOR Equidade (por semestre - máximo 2 semestres)	0,50	1,0		
2	Experiência comprovada como docente na disciplina pleiteada (por semestre - máximo 2 semestres)	0,50	1,0		
3	Experiência comprovada na disciplina de Educação das Relações Étnico Raciais ou Educação Escolar Quilombola (por semestre - máximo 2 semestres)	0,35	0,70		
4	Experiência comprovada como docente em curso de licenciatura (por semestre - máximo 2 semestres)	0,20	0,40		
5	Docência em curso de formação continuada para professores(as) da Educação das Relações Étnico Raciais ou Educação Escolar Quilombola (por atividade - máximo 4 atividades)	0,25	1,0		

6	Docência em curso de formação continuada para professores(as) da educação básica (por atividade - máximo 4 atividades)	0,15	0,60		
7	Exercício do Magistério na Educação Básica com alunos quilombolas ou Educação Escolar Quilombola (por ano - máximo 2 anos)	0,50	1,0		
8	Exercício do Magistério ou gestão na Educação Básica (por ano - máximo 2 anos)	0,20	0,40		
9	Atuação como formador(a), tutor(a) ou coordenador(a) em programas ou projetos institucionais de formação de professores(as) da educação básica em cursos de Educação das Relações Étnico Raciais ou Educação Escolar Quilombola (por atividade - máximo 4 atividades)	0,25	1,0		
10	Atuação como formador(a), tutor(a) ou coordenador(a) em programas ou projetos institucionais de formação de professores(as) da educação básica (por atividade - máximo 4 atividades)	0,15	0,60		
11	Docência em curso de Educação das Relações Étnico Raciais ou Educação Escolar Quilombola (acima de 30h - máximo 3 cotas de 30h)	0,10	0,30		
12	Coordenação de curso de licenciatura (por semestre - máximo 3 semestres)	0,20	0,60		
13	Participação em projetos e/ou grupos/núcleos de pesquisa/extensão com temas na área Educação das Relações Étnico Raciais ou Educação Escolar Quilombola (por semestre - máximo 4 semestres)	0,25	1,0		
Total máximo de pontos no item II: (4,0)					
3. Declaração de Pertencimento Quilombola					
	Comprovação quilombola - apresentar declaração assinado por duas lideranças quilombolas reconhecidas	4,0		01	
Total máximo de pontos no item III: (4,0)					
TOTAL DE PONTOS DO CANDIDATO					

ANEXO II - QUADRO DE VAGAS

IFPE - CAMPUS GARANHUNS

Educação das Relações Étnico-raciais	Abordagem teórico-histórica da produção do racismo no Brasil; construção social da identidade e da diferença indígena, negra e quilombola; análise das influências das teorias racialistas nas políticas educacionais brasileiras; os conceitos de raça, racismo, racismo institucional, preconceitos, discriminação, etnia, estigma, estereótipo, assimilação, processos de branquitude e branqueamento na sociedade brasileira; os discursos curriculares e a história africana, afrobrasileira e indígena; racismo no livro didático; a construção social da cor, estética e os processos de afirmação das identidades etnicorraciais; movimento negro brasileiro e a implementação de políticas públicas para a população negra, a lei 10.639/03, a lei 11.645/2008, as diretrizes curriculares para a educação das relações raciais; cotidiano escolar e a construção de práticas pedagógicas para o combate ao racismo	Licenciaturas em Pedagogia, História, Geografia e Ciências Sociais	Educação, História, Geografia e C. Sociais	1º MÓDULO 60H	01 VAGA + cadastro de reserva
História e organização do Movimento Quilombola	Teoria e trajetória dos Movimentos Sociais. História do Movimento Negro e do Movimento Quilombola no Brasil. Quilombos contemporâneos: luta e resistência por direitos na relação educação, sociedade e cultura. História da Coordenação Nacional de Articulação das Comunidades Quilombolas (CONAQ) e da Comissão Estadual Quilombola de Pernambuco	Licenciaturas em Pedagogia, História, Geografia e Ciências Sociais	Educação, Ciências Sociais, História ou Geografia	1º MÓDULO 60H	01 VAGA + cadastro de reserva
Sociologia dos Quilombos e da Educação no contexto Escolar Quilombola	Educação, Sociedade e cultura brasileira e latinoamericana e os debates de gênero, raça e classe relacionados à questão quilombola. O território e a identidade Quilombola. Resistência e leitura crítica de mundo, espaços quilombolas, meio ambiente e trabalho. Cidadania, violência, desigualdades, conflitos territoriais e relações raciais. Educação das Relações Étnico-Raciais e os quilombos	Licenciaturas em Pedagogia, História, Geografia e Ciências Sociais	Educação, Ciências Sociais, História ou Geografia	2º MÓDULO 60H	

Currículos, interculturalidade e práticas pedagógicas contracoloniais	Relação entre saber e poder nos processos de produção e reprodução do conhecimento escolar. O currículo como dispositivo colonial. O direito à Educação Escolar Quilombola como modalidade na Educação Básica: LDB 9493/96, Resolução CNE/CEB n. 04/2010, a Resolução n. 08/2012 e as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana. Articulação entre saberes tradicionais e conhecimentos disciplinares na organização do currículo escolar quilombola. O conhecimento curricular a partir da vida cotidiana dos quilombolas.	Lic. em Pedagogia	Educação	2º MÓDULO 60H	01 VAGA + cadastro de reserva
Função Social das Escolas Quilombolas: Gestão Escolar e Projeto Político Pedagógico	Escolas quilombolas: princípios e função social. Gestão escolar para a Escola no e do Quilombo. As principais concepções de gestão educacional escolar: analisando as experiências de gestão nas escolas quilombolas, seus limites e possibilidades. Projeto Político Pedagógico: conceito e finalidade à luz das Diretrizes Nacionais da Educação Escolar Quilombola.	Lic. em Pedagogia	Educação	3º MÓDULO 60H	

Fundamentos, concepções e princípios da Educação Escolar Quilombola	Quilombos: relação educação, sociedade e cultura. As lutas por educação que levaram à EEQ. Dimensão política da educação quilombola. Diferença, pluralidade e diversidade no contexto educacional. Educação e movimento quilombola. Educação e relações étnico-raciais no Brasil. Educação e descolonização do saber. A Educação Quilombola e a Educação Escolar Quilombola.	Lic. em Pedagogia	Educação, História, Geografia e C. Sociais	2º MÓDULO 60H	CADASTRO DE RESERVA
---	--	-------------------	---	------------------	---------------------------

UFPE - CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE

Oficina de letramento I: relatos de experiência	Concepções de língua, linguagem, discurso, texto. As modalidades de uso oral e escrito da língua. Noção de gêneros do discurso. A noção de letramento. Os letramentos acadêmicos e digitais.	Lic. em Letras ou Pedagogia	Letras, Linguística e Educação	1º MÓDULO 30H	01 VAGA + cadastro de reserva
---	--	-----------------------------	--------------------------------	------------------	-------------------------------------

Oficina de tempo quilombo: processos de pesquisa-ação	Práticas investigativas decoloniais e contracoloniais. A pesquisa como princípio educativo da educação escolar quilombola. Tempo quilombo e a pesquisa-ação: concepções e relação com a educação escolar quilombola. Pesquisa-Ação: fundamentos e formas de intervenção pedagógica nas práticas educativas quilombolas como estratégia de investigação, interpretação, participação e transformação da realidade. Planejamento do tempo quilombo	Licenciatura em qualquer área	Educação, Sociologia, Antropologia, História ou Geografia	1º MÓDULO 30H	01 VAGA + cadastro de reserva
História e organização do Movimento Quilombola	Teoria e trajetória dos Movimentos Sociais. História do Movimento Negro e do Movimento Quilombola no Brasil. Quilombos contemporâneos: luta e resistência por direitos na relação educação, sociedade e cultura. História da Coordenação Nacional de Articulação das Comunidades Quilombolas (CONAQ) e da Comissão Estadual Quilombola de Pernambuco	Licenciaturas em Pedagogia, História, Geografia e Ciências Sociais	Educação, Ciências Sociais, História ou Geografia	1º MÓDULO 60H	01 VAGA + cadastro de reserva
Sociologia dos Quilombos e da Educação no contexto Escolar Quilombola	Educação, Sociedade e cultura brasileira e latinoamericana e os debates de gênero, raça e classe relacionados à questão quilombola. O território e a identidade Quilombola. Resistência e leitura crítica de mundo, espaços quilombolas, meio ambiente e trabalho. Cidadania, violência, desigualdades, conflitos territoriais e relações raciais. Educação das Relações Étnico-Raciais e os quilombos	Licenciaturas em Pedagogia, História, Geografia e Ciências Sociais	Educação, Ciências Sociais, História ou Geografia	2º MÓDULO 60H	
Currículos, interculturalidade e práticas pedagógicas contracoloniais	Relação entre saber e poder nos processos de produção e reprodução do conhecimento escolar. O currículo como dispositivo colonial. O direito à Educação Escolar Quilombola como modalidade na Educação Básica: LDB 9493/96, Resolução CNE/CEB n. 04/2010, a Resolução n. 08/2012 e as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana. Articulação entre saberes tradicionais e conhecimentos disciplinares na organização do currículo escolar quilombola. O conhecimento curricular a partir da vida cotidiana dos quilombolas.	Lic. em Pedagogia	Educação, História, Geografia e C. Sociais	2º MÓDULO 60H	CADASTRO DE RESERVA

UFPE - CENTRO DE EDUCAÇÃO

História e organização do Movimento Quilombola	Teoria e trajetória dos Movimentos Sociais. História do Movimento Negro e do Movimento Quilombola no Brasil. Quilombos contemporâneos: luta e resistência por direitos na relação educação, sociedade e cultura. História da Coordenação Nacional de Articulação das Comunidades Quilombolas (CONAQ) e da Comissão Estadual Quilombola de Pernambuco	Licenciaturas em Pedagogia, História, Geografia e Ciências Sociais	Educação, Ciências Sociais, História ou Geografia	1º MÓDULO 60H	01 VAGA + cadastro de reserva
Sociologia dos Quilombos e da Educação no contexto Escolar Quilombola	Educação, Sociedade e cultura brasileira e latinoamericana e os debates de gênero, raça e classe relacionados à questão quilombola. O território e a identidade Quilombola. Resistência e leitura crítica de mundo, espaços quilombolas, meio ambiente e trabalho. Cidadania, violência, desigualdades, conflitos territoriais e relações raciais. Educação das Relações Étnico-Raciais e os quilombos	Licenciaturas em Pedagogias, História, Geografia e Ciências Sociais	Educação, Ciências Sociais, História ou Geografia	2º MÓDULO 60H	
Oficina de tempo quilombo: processos de pesquisa-ação	Práticas investigativas decoloniais e contracoloniais. A pesquisa como princípio educativo da educação escolar quilombola. Tempo quilombo e a pesquisa-ação: concepções e relação com a educação escolar quilombola. Pesquisa-Ação: fundamentos e formas de intervenção pedagógica nas práticas educativas quilombolas como estratégia de investigação, interpretação, participação e transformação da realidade. Planejamento do tempo quilombo	Licenciatura em qualquer área	Educação, Sociologia, Antropologia, História ou Geografia	1º MÓDULO 30H	01 VAGA + cadastro de reserva
Fundamentos, concepções e princípios da Educação Escolar Quilombola	Quilombos: relação educação, sociedade e cultura. As lutas por educação que levaram à EEQ. Dimensão política da educação quilombola. Diferença, pluralidade e diversidade no contexto educacional. Educação e movimento quilombola. Educação e relações étnico-raciais no Brasil. Educação e descolonização do saber. A Educação Quilombola e a Educação Escolar Quilombola.	Lic. em Pedagogia	Educação, História, Geografia e C. Sociais	2º MÓDULO 60H	CADASTRO DE RESERVA

IFSERTÃO - SANTA MARIA DA BOA VISTA

Oficina de letramento I: relatos de experiência	Concepções de língua, linguagem, discurso, texto. As modalidades de uso oral e escrito da língua. Noção de gêneros do discurso. A noção de letramento. Os letramentos acadêmicos e digitais.	Lic. em Letras ou Pedagogia	Letras, Linguística e Educação	1º MÓDULO 30H	CADASTRO DE RESERVA
História social dos quilombos no Brasil: processos coloniais e contracoloniais	Origem e sentidos históricos do quilombo. Os processos de colonização da África, da América e do Brasil. A escravidão no Brasil. Contracolonização e formas de resistência ao sistema escravista. Reconfigurações políticas e sociais africanas.	Lic. em História	Educação, Sociologia, Antropologia, História ou Geografia	1º MÓDULO 60H	01 VAGA + cadastro de reserva
História e organização do Movimento Quilombola	Teoria e trajetória dos Movimentos Sociais. História do Movimento Negro e do Movimento Quilombola no Brasil. Quilombos contemporâneos: luta e resistência por direitos na relação educação, sociedade e cultura. História da Coordenação Nacional de Articulação das Comunidades Quilombolas (CONAQ) e da Comissão Estadual Quilombola de Pernambuco	, Licenciaturas em Pedagogia, História, Geografia e Ciências Sociais	Educação, Ciências Sociais, História ou Geografia	1º MÓDULO 60H	01 VAGA + cadastro de reserva
Sociologia dos Quilombos e da Educação no contexto Escolar Quilombola	Educação, Sociedade e cultura brasileira e latinoamericana e os debates de gênero, raça e classe relacionados à questão quilombola. O território e a identidade Quilombola. Resistência e leitura crítica de mundo, espaços quilombolas, meio ambiente e trabalho. Cidadania, violência, desigualdades, conflitos territoriais e relações raciais. Educação das Relações Étnico-Raciais e os quilombos	Licenciaturas em Pedagogia, História, Geografia e Ciências Sociais	Educação, Ciências Sociais, História ou Geografia	2º MÓDULO 60H	

Educação das Relações Étnico-raciais	Abordagem teórico-histórica da produção do racismo no Brasil; construção social da identidade e da diferença indígena, negra e quilombola; análise das influências das teorias racialistas nas políticas educacionais brasileiras; os conceitos de raça, racismo, racismo institucional, preconceitos, discriminação, etnia, estigma, estereótipo, assimilação, processos de branquitude e branqueamento na sociedade brasileira; os discursos curriculares e a história africana, afrobrasileira e indígena; racismo no livro didático; a construção social da cor, estética e os processos de afirmação das identidades etnicorraciais; movimento negro brasileiro e a implementação de políticas públicas para a população negra, a lei 10.639/03, a lei 11.645/2008, as diretrizes curriculares para a educação das relações raciais; cotidiano escolar e a construção de práticas pedagógicas para o combate ao racismo	Licenciatura em Pedagogia, História, Geografia e Ciências Sociais	Educação, História, Geografia e C. Sociais	1º MÓDULO 60H	01 VAGA + cadastro de reserva
Oficina de tempo quilombo: processos de pesquisa-ação	Práticas investigativas decoloniais e contracoloniais. A pesquisa como princípio educativo da educação escolar quilombola. Tempo quilombo e a pesquisa-ação: concepções e relação com a educação escolar quilombola. Pesquisa-Ação: fundamentos e formas de intervenção pedagógica nas práticas educativas quilombolas como estratégia de investigação, interpretação, participação e transformação da realidade. Planejamento do tempo quilombo	Licenciatura em qualquer área	Educação, Sociologia, Antropologia, História ou Geografia	1º MÓDULO 30H	CADASTRO DE RESERVA
Fundamentos, concepções e princípios da Educação Escolar Quilombola	Quilombos: relação educação, sociedade e cultura. As lutas por educação que levaram à EEQ. Dimensão política da educação quilombola. Diferença, pluralidade e diversidade no contexto educacional. Educação e movimento quilombola. Educação e relações étnico-raciais no Brasil. Educação e descolonização do saber. A Educação Quilombola e a Educação Escolar Quilombola.	Lic. em Pedagogia	Educação, História, Geografia e C. Sociais	2º MÓDULO 60H	CADASTRO DE RESERVA
Currículos, interculturalidade e práticas pedagógicas contracoloniais	Relação entre saber e poder nos processos de produção e reprodução do conhecimento escolar. O currículo como dispositivo colonial. O direito à Educação Escolar Quilombola como modalidade na Educação Básica: LDB 9493/96, Resolução CNE/CEB n. 04/2010, a Resolução n. 08/2012 e as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana. Articulação entre saberes tradicionais e conhecimentos disciplinares na organização do currículo escolar quilombola. O conhecimento curricular a partir da vida cotidiana dos quilombolas.	Lic. em Pedagogia	Educação, História, Geografia e C. Sociais	2º MÓDULO 60H	CADASTRO DE RESERVA

ANEXO III

DECLARAÇÃO DE PERTENCIMENTO ÉTNICO PELAS LIDERANÇAS QUILOMBOLAS

Nós, abaixo residentes na comunidade quilombola _____, localizada no Município _____ no estado de Pernambuco, que _____ portador do RG nº _____, CPF nº _____ nascido(a) em ____/____/_____, é **quilombola** nascido(a) e residente nesta comunidade, mantém laços familiares, econômicos, sociais e culturais com a referida Comunidade, reunindo condições e características para ser candidato(a) a Professor Formador no Processo Seletivo Simplificado – Educação Quilombola – PARFOR Equidade UFPE Edital Nº 01/2025 - DAA/UFPE. Declaramos serem verdadeiras as informações prestadas, e estar cientes que a declaração inverídica, uma vez comprovada mediante procedimento institucional, implicará no cancelamento da vaga/bolsa junto à Universidade Federal de Pernambuco. **Declaramos ainda que estamos cientes de que a informação falsa poderá submeter-me ao previsto no art. 299 do Código Penal Brasileira.**

Liderança:

Nome Completo:

RG Nº CPF Nº

Local: _____, ____ de _____ de _____

(incluir assinatura)

Liderança:

Nome Completo:

RG Nº CPF Nº

Local: _____, ____ de _____ de _____

(incluir assinatura)

(este documento só terá validade assinado por duas lideranças conforme edital)

Anexo IV

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
IFPE CAMPUS GARANHUNS
IFSERTÃO CAMPUS STA MARIA DA BOA VISTA**

**DECLARAÇÃO DE CONHECIMENTO DO PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO DO CURSO DE
LICENCIATURA EM EDUCAÇÃO ESCOLAR QUILOMBOLA – NEGO BISPO**

Eu _____, CPF,
_____,
Rg _____, Candidato/a vaga/Polo
_____, declaro ter conhecimento do Projeto Político
Pedagógico do Curso de Licenciatura em Educação Escolar Quilombola.

Local e data:

Nome Completo e Assinatura com o gov.com

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
GABINETE DO REITOR

PORTARIA NORMATIVA Nº 1, DE 13 DE MARÇO DE 2025

Institui o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral/Sexual e à Discriminação da Universidade Federal de Pernambuco.

O **REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO**, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo Art. 33 do Estatuto, e em consonância com o Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, e com a Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024,

RESOLVE:

Art. 1º Instituir o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento à Prática de Assédio Moral e Sexual e de Discriminação no âmbito da Universidade Federal de Pernambuco – UFPE expresso em diretrizes e objetivos, que visa a orientar a prevenção e o enfrentamento de condutas assediosas, discriminatórias e/ou outros tipos de violências, praticadas no âmbito das relações socioprofissionais e acadêmicas, incluindo os contextos de ensino, pesquisa, extensão, inovação e gestão, por meio de ações eficazes de educação, prevenção, acolhimento, apuração, responsabilização e autocomposição de conflitos.

Parágrafo único. Este Plano aplica-se a todas as condutas de assédio, intimidação sistemática, de discriminação e/ou outras formas de violências, protagonizadas dentro e fora dos ambientes físicos e virtuais da UFPE, por todas as pessoas que compõem a comunidade universitária, em virtude de ações relacionadas a questões acadêmicas e/ou profissionais.

Art. 2º São objetivos específicos do Plano Setorial de Prevenção e de Enfrentamento ao Assédio Moral/Sexual e à Discriminação na UFPE:

I - fomentar a mudança cultural a partir de ações educativas e organizacionais, com o intuito de prevenir, formar, sensibilizar e informar sobre o conceito, a caracterização e as consequências individuais e institucionais do assédio e da discriminação, promovendo um ambiente saudável e respeitoso;

II - proporcionar um atendimento e uma gestão humanizados e qualificados, bem como espaços de diálogo e reflexão dentro da comunidade acadêmica para constante aprimoramento das medidas voltadas à identificação dos casos e à implementação deste Plano;

III - orientar a comunidade acadêmica sobre as instâncias, os fluxos e os procedimentos direcionados a promoverem o acolhimento, escuta ativa, orientação e acompanhamento das pessoas afetadas por assédio e discriminação, bem como promover a divulgação do canal de comunicação de denúncias, garantindo o fácil acesso, no intuito de mitigar os riscos psicossociais da violência no trabalho e no ambiente acadêmico;

IV - assegurar a todas as pessoas envolvidas o sigilo dos dados pessoais e às pessoas denunciantes, a proteção contra ações praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar;

V - produzir relatórios periódicos, com vistas a informar sobre o desenvolvimento das ações do Plano, bem como suas otimizações e adequações às necessidades da comunidade acadêmica e às melhores práticas;

VI - assegurar que os procedimentos administrativos correcionais não promovam a revitimização; e

VII - garantir a efetividade do Plano, por meio da integração entre as unidades/ departamentos da Rede de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação da UFPE.

Parágrafo único. Todas as fases de execução do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação da UFPE deverão adotar o uso de linguagem inclusiva e não violenta.

Art. 3º São diretrizes gerais do Plano Setorial de Enfrentamento ao Assédio Moral/Sexual e à Discriminação na Universidade Federal de Pernambuco:

I - compromisso institucional;

II - universalidade;

III - acolhimento;

IV - comunicação não violenta;

V - cultura de paz;

VI - integralização;

VII - resolutividade;

VIII - confidencialidade;

IX - transversalidade;

X - ética profissional; e

XI - inclusão.

Art. 4º No que tange às ações, esse plano divide-se em:

I - Ações Educativas de Prevenção ao Assédio e à Discriminação;

II - Ações de Acolhimento, Suporte e Acompanhamento;

III - Ações de Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação.

Art. 5º No que se refere à Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação da Universidade Federal de Pernambuco, este plano institui:

I - a Rede de Acolhimento;

II - os Canais de Acolhimento;

III - as Medidas Acautelatórias;

IV - o Acompanhamento às vítimas.

Art 6º O Plano setorial será executado pela Rede de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação da UFPE, composta por:

I - Rede de Acolhimento; e

II - Comitê de monitoramento.

Art. 7º O Plano setorial terá vigência de cinco anos, devendo ser avaliado e revisado periodicamente.

Art 8º Esta Portaria Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

Prof. ALFREDO MACEDO GOMES
Reitor

ANEXO I

PLANO SETORIAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO - PSPEAD

1. DA FINALIDADE

O Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) representa a busca por um ambiente saudável, no qual os direitos humanos e a dignidade da comunidade universitária sejam respeitados. Para tanto, propõe-se a erradicar todas as formas de violências oriundas das relações profissionais e acadêmicas na Universidade, com especial atenção ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação.

O PSPEAD visa, ainda, à consolidação da integridade na UFPE, por meio do apoio e da valorização de condutas respeitadas, integradas aos processos de construção coletiva, baseadas no respeito mútuo e contínuo entre os membros da comunidade acadêmica e entre estes e a sociedade.

Além do disposto no art. 2º desta Portaria, essas medidas serão centradas na compreensão e erradicação das causas fundamentais da discriminação e do assédio, além de promover uma cultura organizacional que valorize o respeito, a inclusão, a igualdade, a diversidade, a equidade, a acessibilidade e a integridade.

O PSPEAD dedica especial atenção aos casos com maior gravidade, considerando, inclusive, a proteção de grupos vulnerabilizados, como mulheres, pessoas negras, indígenas, idosas, pessoas com deficiência, pessoas LGBTQIAPN+ e neurodivergentes, reconhecendo que esses grupos são desproporcionalmente impactados por processos de trabalho excludentes e discriminatórios.

2. DAS DEFINIÇÕES

O PSPEAD deverá considerar as seguintes definições:

I - Assédio Moral: Processo contínuo e reiterado de condutas abusivas, explícitas ou veladas, independentemente de intencionalidade, que se manifestam por meio de comportamentos ou atitudes, através de gestos, imagens ou palavras (orais ou escritas), sejam presenciais ou virtuais, que humilham, constrangem e desqualificam, podendo gerar danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica, de uma pessoa ou um grupo, nas suas atividades profissionais ou acadêmicas. Esse processo pode ocorrer de forma vertical, ascendente ou descendente; horizontal ou mista.

II - Assédio Sexual: Conduta indesejada de conotação sexual, podendo ser repetida ou não, que se manifesta por gestos, imagens, palavras (orais ou escritas) ou outros meios, através de contatos físicos ou virtuais (como e-mail, postagens na web, mensagens de texto e outras formas de atividade eletrônica), aproveitando-se de relações de confiança, de ascendência, de superioridade hierárquica ou de autoridade, no contexto profissional ou acadêmico, podendo afetar a saúde física e psíquica dos sujeitos.

Outras condutas de natureza sexual inadequadas: expressão representativa de condutas sexuais impróprias, de médio ou baixo grau de reprovabilidade (ex. piadas ou conversas indesejáveis de conteúdo sexual).

III - Discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, 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, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável.

IV - Comunidade Acadêmica: Todo(a) aquele(a) que mantenha relação institucional com a Universidade Federal de Pernambuco na condição de docente, discente, técnico(a)-administrativo(a), trabalhador(a) terceirizado(a), bolsistas, estagiários(as), parceiros, fornecedores, voluntários e todo(a) aquele(a) que exerce cargo eletivo ou em comissão, emprego ou função, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo.

V - Prevenção: conjunto de ações e perspectivas voltadas para evitar ou reduzir riscos e agravos à integridade física, mental e social das pessoas.

VI - Enfrentamento: ações e atividades estratégicas voltadas para superação, mitigação e confrontação das práticas e cultura de assédio moral ou sexual e discriminação; abrangendo o apoio/acolhimento às partes envolvidas, a apuração do caso e possível responsabilização.

VII - Relações Socioprofissionais: são relações decorrentes das interações hierárquicas, das interações coletivas entre membros da equipe de trabalho e de outros grupos, e das interações externas com o público, parceiros, fornecedores e prestadores de serviços. Essas interações devem ser permeadas por princípios e valores éticos que guiam o comportamento humano no ambiente de trabalho, como manutenção da integridade, responsabilidade, respeito às diferenças, entre outros.

VIII - Relações Acadêmicas: aspectos estruturantes da produção acadêmica, resultantes das relações dinâmicas relativas à produção acadêmica que se encontram – relativamente – externas aos sujeitos-pesquisadores.

IX - Acolhimento: é uma diretriz da Política Nacional de Humanização (PNH), que se inicia no primeiro momento de escuta e objetiva humanizar o acesso aos serviços, fornecer resposta resolutiva à demanda apresentada e ser um dispositivo organizador do processo de trabalho. Visa escutar, acolher, informar, orientar e acompanhar pessoas afetadas por assédio ou discriminação, sem julgamento moral, a fim de mitigar os riscos psicossociais da violência ao longo das etapas do enfrentamento instaurado.

X - 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.

XI - 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.

XII - Saúde no ambiente universitário: 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 ambiente universitário.

3. DAS DIRETRIZES GERAIS

Para fins do disposto no 3º desta Portaria, deverão ser observados os seguintes conceitos:

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.

Universalidade: inclusão de todas as pessoas na esfera de proteção do presente Plano, incluindo toda a comunidade acadêmica.

Acolhimento: ações de escuta, fornecimento e esclarecimento de informações sobre caminhos possíveis para soluções focadas na pessoa assediada ou discriminada.

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.

Cultura de paz: um conjunto de valores, atitudes, tradições, comportamentos e estilos de vida de pessoas ou grupos baseados no respeito pleno à vida, aos direitos humanos e às liberdades fundamentais, a partir de uma visão de mundo que privilegia o diálogo e a mediação para resolver conflitos, abandonando atitudes e ações violentas e respeitando a diversidade dos modos de pensar e agir.

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.

Resolutividade: o tratamento correccional das denúncias de assédio ou discriminação deverá ser célere, controlado e definido como prioritário.

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.

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.

Ética profissional: agir de acordo com a ética pública compreende prestar bem seus deveres como servidor público, ser imparcial, agir dentro da legalidade, ser assíduo e frequente ao serviço, prestar suas funções com eficiência, economicidade e zelo, no trato com as pessoas e com o patrimônio público.

Inclusão: processo intencional de acolher e valorizar a diversidade humana em todas as suas dimensões, garantindo equidade de oportunidades e eliminando barreiras estruturais, sociais e culturais. Fundamenta-se na conexão entre conhecimento, empatia e ética, promovendo a integração de diferentes perspectivas para que todas as pessoas possam participar plenamente da sociedade, expressando sua singularidade e contribuindo para o equilíbrio entre o individual e o coletivo.

4. DAS AÇÕES

A primeira ação prevista neste Plano é a aprovação da Política de Prevenção e Enfrentamento à Prática de Assédio Moral e Sexual e de Discriminação no âmbito da Universidade Federal de Pernambuco - UFPE, que está em elaboração, conforme cronograma a seguir:

Ação	Prazo
Finalização da redação da minuta da Política	06/05/2025
Reuniões de alinhamento e possíveis ajustes	23/05/2025
Consulta Pública e Sensibilização	26 a 06/06/2025
Ajuste no texto, se necessário, e envio ao CONSAD	13/06/2025

Outra ação prevista é a retomada das reuniões do Grupo de Trabalho de Alinhamento de Fluxo, no intuito de retomar a discussão e finalizar a elaboração do fluxo de denúncias/manifestações.

Para além das ações citadas, as demais ações foram estruturadas em três frentes de atuação: Ações Educativas de Prevenção ao Assédio e à Discriminação; Ações de Acolhimento, Suporte e Acompanhamento e Ações de Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação.

4.1. Das Ações Educativas de Prevenção ao Assédio e à Discriminação

Este Plano prevê a adoção das seguintes ações educativas de prevenção do assédio moral, sexual e da discriminação:

I - Promover, em agendas oficiais da Universidade a sensibilização da comunidade universitária sobre relações saudáveis interpessoais e de trabalho e conscientização quanto aos prejuízos de práticas abusivas e discriminatórias, além da divulgação das estratégias de enfrentamento às formas de assédio e discriminação no ambiente acadêmico;

II - Atuar, junto à Escola de Formação dos Servidores da Universidade Federal de Pernambuco, para a promoção de formações sobre prevenção e enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho, gestão participativa e humanizada, comunicação não violenta, prevenção de conflitos, e temas afins, direcionada aos gestores universitários;

III - Instituir a Semana de Mobilização para a Prevenção e o Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação;

IV - Incentivar a criação de espaços de discussão relacionados à melhoria das condições de trabalho;

V - Promover capacitações específicas para os setores/servidores(as) que compõem a Rede de Acolhimento, referentes a temáticas relacionadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio e da discriminação no ambiente de trabalho; à acolhimento; mediação de conflitos; escuta ativa e outras temáticas afins;

VI - Realizar pesquisas de Clima Organizacional e condições de trabalho, visando diagnosticar conflitos danosos nas relações de trabalho que futuramente possam configurar assédio;

VII - Propor aos setores, caso necessário, sugestões de mudanças na organização do trabalho e nas práticas de gestão de pessoas, a partir do acompanhamento dos pedidos de remoção de unidades, com análises das circunstâncias e quantitativos por setores;

VIII - Realizar campanhas educativas periódicas, com o auxílio da Assessoria de Comunicação da Universidade, nas redes sociais oficiais da instituição;

IX - Reunir, no site da UFPE, materiais informativos precisos e atualizados sobre conceituação, caracterização, formas de prevenção e as consequências da prática do assédio e da discriminação, bem como as formas de encaminhamento e tratamento das denúncias e as unidades responsáveis pelo atendimento e tratamento das demandas; e

X - Colocar em diversos espaços da Universidade cartazes com informações de tolerância zero a qualquer forma de discriminação e assédio; incluindo um contato de referência e o link (QR CODE) para a plataforma do Fala.BR.

4.2. Das Ações de Acolhimento, Suporte e Acompanhamento

Este Plano prevê a adoção das seguintes ações de acolhimento, suporte e acompanhamento:

I - Divulgar o Portal Fala.BR como principal forma de denúncia dos casos de assédio e discriminação garantindo o sigilo e os devidos encaminhamentos às vítimas em situação das diversas formas de assédio na Instituição;

II - Divulgar as práticas de mediação de conflitos e outras possibilidades de resolução dos casos existentes na Instituição;

III - Fortalecer as ações da Divisão de Saúde Mental nos diversos setores da UFPE, relacionadas à situações de assédio e discriminação;

IV - Atuar junto aos coletivos estudantis na conscientização e sensibilização acerca da temática, além de divulgar o fluxo relacionado às ações de acolhimento e à possível manifestação;

V - Gerar informações válidas para subsidiar as ações do Comitê de Monitoramento a partir da sistematização de dados e informações referentes aos tipos de assédio e discriminação;

VI - Difundir o Espaço de Diálogo e Reparação (EDR) e as práticas de mediação de conflitos;

VII - Fortalecer as ações da Divisão de Promoção à Saúde Mental e Atenção Psicossocial (DSMAP) nos diversos setores da UFPE, relacionadas à situações de assédio e discriminação;

VIII - Gerar informações válidas para subsidiar as ações do Comitê de Monitoramento;

IX - Reforçar as ações dos setores que compõem a Rede de Acolhimento e demais ações e projetos de saúde mental e equalizar as informações acerca dos fluxos e procedimentos; e

XI - Ampliar a Rede de Acolhimento (ex.: NEAPS, EDR...).

4.3. Das Ações de Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação

I - Garantir educação permanente para os setores envolvidos diretamente na apuração de manifestações;

II - Realizar reuniões periódicas de alinhamento, com todos os setores que compõem a Rede de Acolhimento, no intuito de reforçar algumas premissas desse Plano Setorial, como por exemplo, a importância da não revitimização durante o processo;

III - Garantir o devido processo legal nos casos de assédio e discriminação;

IV - Garantir o acesso às informações acerca do fluxo do processo;

V - Buscar alinhamento deste Plano Setorial com o Plano de Integridade e com a Política de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) da UFPE;

VI - Realização de pesquisa periódica de Clima Organizacional, no intuito de mapear a percepção dos servidores e possibilitar a elaboração de ações focadas em ambientes mais críticos; e

VII - Discutir e aprimorar fluxos e procedimentos para situações de assédio e discriminação envolvendo atores que não sejam servidores ou estudantes da UFPE, mas que ocorram no desenvolvimento de ações da UFPE (pessoas que participam de projetos de extensão; pessoas que são atendidas nas clínicas escolas, entre outros).

5. DO ACOLHIMENTO

5.1. REDE DE ACOLHIMENTO

Corresponde ao conjunto de órgãos e entidades institucionais responsáveis por acolher, orientar e acompanhar pessoas que exercem atividade pública na instituição e/ou que integram a comunidade acadêmica afetadas por assédio ou discriminação.

Constituirão a Rede de Acolhimento da UFPE: Divisão de Saúde Mental e Atenção Psicossocial (DSMAP/PROGEPE), Núcleo de Atenção à Saúde do Estudante (NASE/PROAES), as Ouvidorias Geral e Setoriais, a Comissão de Ética, o Serviço de Corregedoria e Organização de Processo Administrativo Disciplinar (SOPAD), a Comissão de Convivência Discente, a Diretoria de Ações Afirmativas (incluindo seus Núcleos), o Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor (NASS/PROGEPE) (Unidade SIASS) e o Núcleo de Atenção ao Idoso (NAI/PROEXT).

A Rede de Acolhimento da UFPE terá por finalidade:

a) prestar informações e orientações sobre o tema e o fluxo do processo;

b) acolher quaisquer pessoas da comunidade universitária afetadas por assédio ou discriminação na instituição;

c) buscar soluções sistêmicas para eliminação das situações de assédio e discriminação na instituição, seja no âmbito do trabalho ou das relações ensino-aprendizagem;

d) encaminhar a pessoa para atendimento especializado, quando houver necessidade;

e) cumprir seu papel institucional no fluxo de denúncia e apuração das manifestações, quando for o caso.

O atendimento especializado supracitado poderá ser realizado no âmbito da Universidade por equipe multiprofissional do NASS e da Divisão de Promoção à Saúde Mental e Atenção Psicossocial (em caso de servidores e demais trabalhadores), do NASE (em caso de estudantes de graduação e pós-graduação) e do CAP (em caso de estudantes matriculados no Colégio de Aplicação). Nos encaminhamentos que concernem ao território, os atendimentos poderão ser designados para a Rede de Proteção municipal e/ou estadual.

A Rede de Proteção envolve várias instituições/áreas governamentais ou não, que visam atuar em questões sociais de extrema complexidade, definindo estratégias para a prevenção, atendimento e fomento de políticas públicas. Fazem parte da Rede de Proteção às áreas da saúde, da assistência social e da segurança pública, que, por meio de seus atores, articulam ações no sentido de combater a violência.

Caso a pessoa da Rede de Acolhimento que receba a denúncia tenha qualquer envolvimento com a pessoa denunciante ou denunciada, é responsabilidade dela comunicar a outros membros da Rede, de modo que seja garantido atendimento imparcial do caso.

5.2. CANAIS DE ACOLHIMENTO

A UFPE manterá canais permanentes de acolhimento e escuta, por meio da Rede de Acolhimento, devendo torná-los conhecidos por toda comunidade acadêmica;

Os Canais de Acolhimento serão constituídos pelos seguintes setores:

1. Ouvidorias Geral e Setoriais;
2. Divisão de Promoção à Saúde Mental e Atenção Psicossocial - PROGEPE;
3. Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor - PROGEPE;
4. Núcleo de Atenção à Saúde do Estudante - PROAES;
5. Comissão de Ética;
6. Serviço de Corregedoria e Organização de Processo Administrativo Disciplinar - SOPAD;
7. Comissão de Convivência Discente;
8. Diretoria de Ações Afirmativas:
 - Núcleo de Políticas e Educação Étnico-Raciais (ERER);
 - Núcleo de Políticas LGBT;
 - Núcleo de Acessibilidade (NACE); e
9. Núcleo de Atenção ao Idoso (NAI).

As pessoas da comunidade acadêmica afetadas por assédio ou discriminação deverão ser atendidas em ambiente adequado, presencial ou virtual, e com acessibilidade, devendo ter, sempre que possível, na equipe de atendimento, quando solicitado, a presença de pessoa que tenha o mesmo marcador social da diferença.

As ações de acolhimento e escuta das pessoas afetadas pelo assédio ou discriminação observarão a linguagem inclusiva e não violenta e serão pautadas na lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais.

Caso a denúncia de assédio ou discriminação apresente indício de crime ou ilícito penal, a Rede de Acolhimento deverá orientar a pessoa denunciante sobre a possibilidade de apresentar notícia, a depender do caso, na Delegacia Especial de Atendimento à Mulher - DEAM, na Delegacia de Crimes Raciais e Delitos de Intolerância - Decradi ou outra Delegacia da Polícia Civil.

A Universidade poderá celebrar termos de cooperação técnica com outras instituições e órgãos e realizar parcerias e/ou convênios com serviços de acolhimento. Vale ressaltar que as instituições parceiras, terão obrigatoriedade de preservar 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.

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

5.3. MEDIDAS ACAUTELATÓRIAS

Os integrantes da Rede de Acolhimento poderão indicar, por meio do preenchimento de formulário de avaliação de risco, medidas acautelatórias, a serem analisadas e implementadas pela Pró-reitoria de Gestão de Pessoas da UFPE.

As medidas acautelatórias configuram atos de gestão para preservar a integridade física e mental da pessoa afetada, desde a ciência do fato, e ocorrem independentes da atividade correcional, antecedendo a conclusão dos processos administrativos e/ou éticos e/ou criminais cabíveis.

Consideram-se medidas acautelatórias, incluindo, mas não se limitando a:

a) Promover alterações provisórias de lotação, caso seja desejo da vítima, até o fim das apurações, conforme disposto na Portaria MGI N° 6.719, de 13 de setembro de 2024, e recomendado pelo GUIA LILÁS: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no governo federal, republicado pela CGU em novembro de 2024;

b) Deferimento de teletrabalho integral, observando a compatibilidade da função executada pelo denunciante, conforme a Portaria Normativa N° 12, de 01 de setembro de 2023, que regulamenta o Programa de Gestão e Desempenho da Universidade Federal de Pernambuco;

c) Adaptações na rotina/configuração de trabalho, de modo a resguardar a pessoa vítima de assédio ou discriminação;

d) Afastamento total das atividades.

As medidas acautelatórias indicadas deverão ser implementadas mediante diálogo e concordância da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação. Cabe destacar que as medidas acautelatórias não são permanentes, desse modo ao término da análise, se não houve indícios da prática de assédio moral ou sexual, as medidas acautelatórias serão revogadas pela autoridade competente.

A Rede de Acolhimento poderá encaminhar a pessoa denunciante para atendimento profissional cabível, na instituição e/ou no território.

A unidade de gestão de pessoas responsável, frente aos riscos psicossociais relevantes, orientada pelas informações do formulário de avaliação de risco e desde que com anuência da pessoa afetada por assédio ou discriminação, poderá adotar ações imediatas que não constituem penalidade.

Em casos de retaliação ao denunciante, caberá o acionamento do sistema de proteção contra a retaliação, havendo apoio institucional necessário e denúncia à CGU, para determinar acautelatoriamente a suspensão dos efeitos de qualquer ato praticado em retaliação, mesmo antes do final do processo de apuração, conforme disposto no GUIA LILÁS: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no governo federal, republicado pela CGU em novembro de 2024.

5.4. ACOMPANHAMENTO ÀS VÍTIMAS

Do Acompanhamento: os Canais de Acolhimento possuem responsabilidade de oferecer suporte, orientação, encaminhamento e contrarreferência à pessoa vítima de assédio moral e sexual ou discriminação desde a escuta inicial até o final dos trâmites cabíveis, preferencialmente mantendo o canal de acolhimento inicial como referência de acompanhamento.

6. DO COMITÊ DE MONITORAMENTO

Será instituído o Comitê de Monitoramento, que terá as seguintes competências:

I - Levantar os dados/ocorrências sobre riscos de práticas de assédio ou de discriminação nas unidades acadêmicas;

II - Acompanhar e monitorar o cumprimento do Plano;

III - Planejar e executar ações de prevenção e sensibilização junto à Rede de Acolhimento, especialmente na Semana de Enfrentamento ao Assédio e a Discriminação;

IV - Assessorar no fluxo de processos;

V - Sanar dúvidas junto à comunidade acadêmica sobre os temas do assédio e da discriminação; e

VI - Realizar estudos sobre a temática de Assédio ou Discriminação, de forma a fornecer subsídios para construção de políticas na universidade.

O Comitê de Monitoramento será composto pelos seguintes membros titulares:

- 1 (um) servidor indicado pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida, que presidirá o Comitê;

- 1 (um) servidor indicado pela Comissão de Ética;

- 1 (um) servidor indicado pela Ouvidoria;

- 1 (um) servidor indicado pela Diretoria de Ações Afirmativas;

- 1 (um) servidor indicado pelo sindicato dos técnicos;

- 1 (um) servidor indicado pela associação dos docentes;

- 1 (um) discente indicado pelo Diretório Central dos Estudantes (DCE);

- 1 (um) discente indicado pela Associação Nacional dos Pós-Graduandos (ANPG);

- 1 (um) servidor indicado pelos trabalhadores terceirizados.

Para cada membro titular deve ser escolhido 1 (um) membro suplente.

O Comitê será designado pelo Magnífico Reitor da Universidade Federal de Pernambuco e seus membros terão mandato de 1 (um) ano, permitida uma única recondução.

7. 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 ambiente universitário, físico ou virtual;

II - qualquer pessoa, identificada ou não, que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no ambiente universitário, físico ou virtual; e

III - qualquer grupo organizado de pessoas (sindicatos, diretórios acadêmicos, movimentos estudantis, etc.) internos ou externos à UFPE, que tomem conhecimento do fato que possa caracterizar assédio ou discriminação no ambiente universitário, físico ou virtual.

A pessoa denunciante buscará, preferencialmente, os canais de atendimento das Ouvidorias, seja de forma presencial ou por meio da plataforma Fala.BR, para o registro da denúncia.

Caso a pessoa denunciante não procure diretamente os canais de atendimento das Ouvidorias, a Rede de Acolhimento acessada deve orientar a pessoa sobre a possibilidade do registro de denúncia na Plataforma Fala.BR.

Se a pessoa afetada pelo assédio ou discriminação não se sentir em condições de registrar o ocorrido na plataforma supramencionada, qualquer cidadão poderá 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, exceto os casos não autorizados pelo denunciante.

A Ouvidoria deverá constituir tratamento específico, inclusive na plataforma do Fala.BR., com identidade própria denominada Ouvidoria Interna da Servidora, do Servidor, da Trabalhadora e do Trabalhador no Serviço Público, que atuará na orientação, acolhimento e tratamento, com foco nas demandas internas oriundas das relações de trabalho e acadêmicas.

7.1. PROTEÇÃO DAS PESSOAS ENVOLVIDAS

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

Deverá ser resguardada a proteção à honra das pessoas citadas no parágrafo anterior, bem como da pessoa denunciada, durante o curso das apurações dos processos administrativos e éticos na universidade.

Ressalvados os casos de não-autorização previstos no tópico anterior, 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 13.964/2019.

Constituem 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;
- V. retirada de benefícios, diretos ou indiretos;
- VI. avaliação de desempenho supostamente injusta do(a) servidor(a) ou do(a) estudante;
- VII. agressão física e/ou verbal; entre outros.

7.2. DO TRÂMITE DAS DENÚNCIAS

Os procedimentos administrativos relativos à análise das manifestações observarão os princípios da eficiência e da celeridade, visando a sua efetiva resolução (Art. 12 da Lei n. 13.460, de 26 de junho de 2017).

A denúncia recebida via plataforma Fala.Br será, inicialmente, analisada pela Ouvidoria Geral da UFPE e, caso necessário, encaminhada às Ouvidorias Setoriais, se houver, para tratamento inicial, após atendidos os requisitos mínimos para sua admissibilidade.

As apurações dos processos administrativos e éticos obedecerão aos ritos previstos em suas normas específicas (Lei nº 8.112/90, Lei nº 9.784/99, o Decreto nº 6.029/2007 e a Resolução CEP nº 10/2008), cuja oficialização das etapas a nível institucional será apresentada em breve pelo Grupo de Trabalho de Alinhamento de Fluxos da UFPE.

No caso dos discentes, o trâmite das denúncias obedecerá o disposto na Resolução nº 16/2021 do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão da UFPE.

7.3. DOS IMPEDIMENTOS E DAS SUSPEIÇÕES (DA IMPARCIALIDADE)

Na esfera disciplinar, as pessoas indicadas no § 2º do art. 149, da Lei nº 8.112/90, serão consideradas impedidas ou suspeitas para atuarem como integrantes da investigação disciplinar.

Na esfera ética, as hipóteses de impedimento e suspeição para apuração dos processos éticos estão previstas nos artigos 33 e 34 da Resolução nº 10/2008 da Comissão de Ética Pública (CEP), bem como nos artigos 29 e 30 do Regimento Interno da Comissão de Ética da UFPE (Anexo à Resolução CONSAD nº 02/2023).

8. DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES, PROCESSOS ÉTICOS E PENALIDADES

As denúncias, notícias e manifestações sobre assédio moral, assédio sexual, outras condutas de natureza sexual e a discriminação serão processadas pelo Serviço de Corregedoria e Organização de Processo Administrativo Disciplinar (SOPAD) e pela Comissão de Ética (CET) para os casos envolvendo servidores, a fim de conhecerem das responsabilidades, respectivamente, nas áreas disciplinar e ética, quando constituírem violações a deveres ou proibições previstas na legislação aplicável.

A Comissão de Convivência Discente (CCD) tratará dos casos citados no parágrafo anterior, para apuração de responsabilidade disciplinar de estudantes, conforme Resolução nº 16/2021 do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão da UFPE.

Na esfera disciplinar, após a denúncia ser encaminhada ao SOPAD – Serviço de Corregedoria e Acompanhamento dos Processos Administrativos Disciplinares, este fará o parecer da admissibilidade da instauração do PAD – Processo Administrativo Disciplinar, e solicitará da autoridade a instalação da comissão composta por três servidores nos termos do art. 143 e seguintes da Lei nº 8.122/90, que deverão concluir seus trabalhos no prazo de 60 (sessenta) dias, prorrogado por igual período.

Caso o acusado venha a ser responsabilizado pelo fato objeto da denúncia, poderá ser caracterizado pelas infrações de "valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública" ou "incontinência pública e conduta escandalosa", infrações tipificadas no art. 117, IX, e art. 132, V, da Lei nº 8.112/1990, sendo essas infrações graves que resultam na aplicação da penalidade de demissão.

Na esfera ética, a responsabilização nos processos éticos se dá mediante a aplicação da censura ética, prevista no artigo 12, inciso XV e no artigo 30, §1º da Resolução nº 10/2008 da Comissão de Ética Pública (CEP).

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

O fluxo no trâmite de denúncia será referenciado, no que couber, no Guia Lilás: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal, aprovado pela Portaria Normativa CGU nº 58, de 7 de março de 2023.

9. DAS INSTÂNCIAS EXECUTORAS

As instâncias executoras estão inclusas na Rede de Acolhimento deste Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral/Sexual e à Discriminação da UFPE.

10. DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Para reforçar a divulgação das informações e a importância do tema, a UFPE irá reunir e disponibilizar em seu site, informações sobre as temáticas de Assédio e Discriminação, tanto internas como externas.

10.1 DO INGRESSO DO SERVIDOR

As informações referentes às diretrizes deste Plano serão divulgadas desde o ingresso dos servidores, através de participação nas Jornada de Integração dos TAES e Jornada de Integração dos Docentes. Bem como disponibilizando as informações, sempre que possível, nos sistemas utilizados pela UFPE (ex.: SIPAC, SIGA...).

10.2 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 UFPE, 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, e ações de formação para seus/suas empregados (as).

10.3 DO INGRESSO DO ESTUDANTE

As informações referentes às diretrizes deste Plano serão divulgadas desde o ingresso dos estudantes, através da disponibilização de informações no ato da primeira matrícula.

ANEXO II
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 LGBTQIAPN+fobia, ao racismo estrutural, ao capacitismo, à misoginia e a qualquer forma de opressão, sendo vedada a repetição de ações, hábitos, falas e pensamentos que promovam, direta ou indiretamente, a discriminação ou a segregação;

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

c. buscando garantir atendimento em tempo hábil, com prioridade para os grupos amparados por lei (pessoas idosas, gestantes, pessoas com deficiência, etc.);

d. não-uso de linguagem burocrática ou jurídica;

e. garantir, às pessoas vítimas de assédio ou discriminação, o tratamento pelo pronome com que se identificam e pelo nome social, caso desejem.

f. 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;

g. observância ao sigilo de dados da pessoa afetada por assédio ou discriminação e ao sigilo profissional;

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

2. Será apresentado o formulário de avaliação de risco, constante abaixo, 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 pela Rede de Acolhimento, o relato deverá ser encaminhado para deliberação da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas em até 03 dias úteis;

2. Para a apreciação de medidas acautelatórias, é concedido o prazo de 7 dias úteis para avaliação e implementação da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas.

C - Medidas acautelatórias

Serão recomendadas, desde que autorizadas pela pessoa afetada por assédio ou discriminação e para preservar a sua saúde e integridade física e moral, medidas acautelatórias para a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas.

D - Colheita de declarações da pessoa notificante, escuta qualificada

1. A escuta deverá ser ativa, com atenção plena a quem está se manifestando, em ambiente sem distratores;

2. É importante demonstrar empatia na escuta: colocar-se no lugar da outra pessoa, compreendendo seus sentimentos e suas experiências, sem fazer julgamentos ou críticas;

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 acolhimento buscará ser respeitoso com o fluxo de memória da pessoa, tranquilizando-a e compreendendo os fatos à medida em que se apresentam;

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 noticiante, 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 noticiante oferecer um relato mais completo e objetivo possível. Deverão ser evitadas perguntas de resposta múltipla, uma vez que podem obrigar a pessoa noticiante a dar respostas pouco precisas caso o que lhe tenha acontecido não corresponda exatamente a nenhuma das opções. A pessoa noticiante 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 noticiante, inclusive o de apenas relatar para as instâncias da Rede de Acolhimento sem dar encaminhamento para as instâncias investigativas, excetuando-se os casos em que há risco de vida e/ou continuidade da exposição ao risco à pessoa denunciante, terceiros ou à coletividade;

2. Os possíveis desdobramentos da denúncia deverão ser devidamente elucidados no momento do acolhimento;

3. Orientações que poderão ser transmitidas à pessoa noticiante:

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. dar visibilidade ao episódio procurando a ajuda de colegas, principalmente daquelas e 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 ao Espaço de Diálogo e Reparação (EDR).

ANEXO III

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE RISCO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL
E DA DISCRIMINAÇÃO

PARTE I - DA PESSOA NOTICIANTE

BLOCO I - IDENTIFICAÇÃO DAS PARTES

Órgão de Registro:	Data:	
Nome da pessoa notificante:		
Idade:	Escolaridade:	Nacionalidade:
Nome da pessoa notificada:		
Idade:	Escolaridade:	Nacionalidade:
Vínculo entre a pessoa notificante e a pessoa notificada:		

BLOCO II - DADOS PESSOAIS SOBRE VOCÊ

1. Você é pessoa com deficiência?

Sim. Qual(is)?

R: _____

Não

2. Você tem alguma doença degenerativa ou outra condição limitante ou de vulnerabilidade física ou mental?

Sim. Qual(is)?

R: _____

Não

3. Necessita de algum recurso de acessibilidade?

Sim. Qual(is)?

R: _____

Não

4. Com qual cor/raça você se identifica?:

Branca

- Preta
- Parda
- Amarela/oriental
- Indígena

5. Qual o seu gênero?:

- Mulher Trans (é indicado para tratar uma pessoa que nasceu biologicamente homem, mas se identifica com uma imagem pessoal feminina)
- Mulher Cis (O termo “cisgênero” é usado para definir pessoas que se identificam com o gênero que é designado quando nasceram, o qual é associado socialmente ao sexo biológico)
- Homem Trans (é indicado para tratar uma pessoa que nasceu biologicamente mulher, mas se identifica com uma imagem pessoal masculina)
- Homem Cis (O termo “cisgênero” é usado para definir pessoas que se identificam com o gênero que é designado quando nasceram, o qual é associado socialmente ao sexo biológico)
- Pessoa Não-binária (é a pessoa que não se identifica nem com o gênero masculino, nem com o gênero feminino)
- Outro: _____
- Não desejo informar

BLOCO III - DADOS PROFISSIONAIS SOBRE VOCÊ

1. Qual(is) função(ões) você exerce?

R: _____

- Não desejo informar

2. Em qual setor/departamento você trabalha?

R: _____

- Não desejo informar

3. Há quanto tempo você trabalha no setor/departamento?

R: _____

- Não desejo informar

4. Há vínculo de subordinação entre você e a pessoa noticiada?

- Sim, explique brevemente

R: _____

- Não desejo informar

- Não

- Não sei

BLOCO IV - SOBRE A PESSOA NOTICIADA

1. Qual a função exercida pela pessoa noticiada?

R: _____

- Não desejo informar

2. A pessoa noticiada tem algum transtorno ou sofrimento psíquico diagnosticado?

- Sim e faz uso de medicação
- Sim e não faz uso de medicação
- Não
- Não sei

3. Houve alguma forma de intimidação por parte da pessoa noticiada?

- Sim
- Não
- Não sei responder

4. Se houve intimidação, conforme resposta no item 3, aconteceu por qual meio?

- ameaça verbal. Explique: _____
- ameaça verbal com exposição de arma de fogo
- ameaça verbal com exposição de arma branca
- outros: _____

5. A pessoa noticiada já ameaçou, agrediu, assediou ou discriminou outras pessoas no ambiente de trabalho ou acadêmico?

Sim. Especificar:

R: _____

- Não
- Não sei

6. A pessoa noticiada já recebeu algum tipo de sanção disciplinar?

Sim. Especifique:

R: _____

- Não
- Não sei

7. A pessoa noticiada já recebeu censura ética?

Sim. Especifique:

R: _____

- Não
- Não sei

8. A pessoa noticiada já descumpriu alguma medida cautelar administrativa aplicada?

Sim. Especifique

R: _____

- Não
- Não sei

BLOCO V - SOBRE O HISTÓRICO DE ASSÉDIO E/OU DISCRIMINAÇÃO

1. A pessoa noticiada já o(a) ameaçou com a finalidade de prejudicá-lo(a) no seu ambiente de trabalho ou acadêmico?

- Sim, por escrito
- Sim, por e-mail
- Sim, por gestos
- Sim, verbalmente
- Sim, fisicamente
- Não

2. A pessoa noticiada já praticou alguma agressão (física, verbal, psicológica, moral, sexual) contra você?

Sim. Especificar:

R: _____

Não

3. A pessoa noticiada já praticou algum ato contra a sua dignidade sexual?

Sim. Especificar:

R: _____

Não

Não sei

4. Você já se sentiu diminuído(a), ridicularizado(a) ou humilhado(a) por ato da pessoa noticiada no ambiente de trabalho ou acadêmico?

Sim. Especificar:

R: _____

Não

Não sei

5. A pessoa noticiada o(a) persegue no ambiente de trabalho ou acadêmico, impedindo o seu desenvolvimento acadêmico ou profissional?

Sim. Especifique:

R: _____

Não

Não sei

6. A pessoa noticiada já teve algum destes comportamentos?

- Impediu o seu contato com os outras pessoas
- Perturbou, perseguiu ou vigiou você nos locais que frequenta
- Exigiu o cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes
- Fez telefonemas, enviou mensagens pelo celular ou e-mails de forma insistente
- Teve outros comportamentos de controle sobre você. Especifique.

R: _____

Nenhum dos comportamentos acima listados

7. Você necessitou de atendimento de saúde após as condutas descritas pelos itens anteriores?

Sim. Especifique:

R: _____

Não

8. Você já pensou em suicídio?

Sim

Não

Não sei

9. Você já comunicou os fatos à sua chefia ou alguma instância da instituição?

Sim. Especificar:

R: _____

Não. Por qual motivo?

R: _____

Prefiro não responder.

10. As agressões, ameaças ou atos de discriminação antes mencionados e praticados contra você se tornaram mais frequentes ou mais graves com o passar do tempo?

Sim. Especificar:

R: _____

Não

Não sei

Declaro, para os fins de direito, que as informações supramencionadas são verídicas e foram prestadas por mim, _____.

Assinatura da pessoa notificante

PARA PREENCHIMENTO PELO PROFISSIONAL:

Pessoa notificante respondeu a este formulário sem ajuda profissional

Pessoa notificante respondeu a este formulário com auxílio profissional

Pessoa notificante não teve condições de responder a este formulário

Pessoa notificante não quis preencher o formulário

PARTE II

(PREENCHIMENTO EXCLUSIVO POR PROFISSIONAL CAPACITADO)

1. Durante o atendimento, a pessoa notificante demonstra percepção de risco sobre sua situação? A percepção é de existência ou inexistência do risco? (por exemplo, ela diz que a pessoa notificada

pode prejudicá-la profissionalmente, ou ela justifica o comportamento da pessoa noticiada ou naturaliza o seu comportamento?). Anote a percepção e explique.

R: _____

2. Existem outras informações relevantes com relação ao contexto ou situação da pessoanoticiante e que possam indicar risco de novas situações de assédio e discriminação? Anote e explique.

R: _____

3. Como a pessoa noticiante se apresenta física e emocionalmente? (Tem sinais de esgotamento emocional, está tomando medicação controlada, necessita de acompanhamento psicológico e/ou psiquiátrico?) Descreva:

R: _____

4. Existe o risco de a pessoa noticiante tentar suicídio ou existem informações de que tenha tentado se matar?

R: _____

5. A pessoa noticiante ainda trabalha/estuda com a pessoa noticiada ou ela tem acesso fácil ao seu local de trabalho/estudo? Explique a situação.

R: _____

6. Descreva, de forma sucinta, outras circunstâncias que chamaram sua atenção e que poderão representar risco de novos episódios de assédio e/ou discriminação, a serem observadas no fluxo de atendimento.

R: _____

7. Quais são os encaminhamentos sugeridos para a pessoa noticiante?

R: _____

8. A pessoa noticiante concordou com os encaminhamentos?

Sim ()

Não (). Por que?

R: _____

Assinatura do Profissional

A DIRETORA DA DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO, no uso das atribuições que lhe foram delegadas pela Portaria Normativa nº 01/98, UFPE-GR, de 15 de maio de 1998 e considerando o disposto no artigo 9º do Decreto de nº 2.251, de 12 de junho de 1997, publicado no Diário Oficial da União de 13 (treze) subseqüente e tendo em vista o contido no Processo UFPE nº 23076.001308/2025-44, resolve:

1. Conceder auxílio-funeral no valor de R\$ 22.614,25 (Vinte e dois mil, seiscentos e quatorze reais e vinte e cinco centavos), ao senhor(a) RENATHA DAGNAISSER CAVALCANTI COLAÇO, na qualidade de filha do(a) ex-servidor(a) WALDECIRO COLAÇO, matrícula SIAPE nº 1130928, aposentado no cargo de PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR, em virtude de seu falecimento ocorrido em 08 de fevereiro de 2025.
2. Publique-se no Boletim Oficial.

PORTARIA Nº 808, DE 10 DE MARÇO DE 2025

A PRÓ-REITORA DE GESTÃO DE PESSOAS E QUALIDADE DE VIDA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO, usando das suas atribuições legais e estatutárias, considerando o disposto no art. 87 da Lei nº. 8112 de 11.12.90, com nova redação dada pelo art. 1º da Lei nº. 9527 de 10.12.97, e tendo em vista a Portaria Normativa nº. 19 de 02/08/2001,

R E S O L V E:

Autorizar o Afastamento do servidor HUGO VALE FRANKLIN DE SOUSA, Engenheiro, Classe E, Padrão 405, matrícula SIAPE nº 2415038, lotado na Divisão de Engenharia, no período de 10/03/2025 a 04/04/2025, para Curso de Formação Profissional realizado pela Agência Nacional de Telecomunicações (Anatel).

(Processo nº 23076.014596/2025-71)

BRUNNA CARVALHO ALMEIDA GRANJA
Pró-Reitora da PROGEPE

PORTARIA Nº 809, DE 10 DE MARÇO DE 2025

A PRÓ-REITORA DE GESTÃO DE PESSOAS E QUALIDADE DE VIDA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO, usando das suas atribuições legais e estatutárias, considerando o disposto no art. 87 da Lei nº. 8112 de 11.12.90, com nova redação dada pelo art. 1º da Lei nº. 9527 de 10.12.97, e tendo em vista a Portaria Normativa nº. 19 de 02/08/2001,

R E S O L V E:

Autorizar o Afastamento da servidora CAMILA CLAUDINO DE SOUZA, Assistente em Administração, Classe D, Padrão 411, matrícula SIAPE nº 1650611, lotada na Coordenação de Prevenção e Gestão de Resíduos e Efluentes, no período de 31/03/2025 a 04/05/2025, para Curso de Formação Profissional realizado pelo Concurso Público Nacional Unificado.

(Processo nº 23076.012483/2025-86)

BRUNNA CARVALHO ALMEIDA GRANJA
Pró-Reitora da PROGEPE

PORTARIA Nº 810, DE 10 DE MARÇO DE 2025

A PRÓ-REITORA DE GESTÃO DE PESSOAS E QUALIDADE DE VIDA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO, usando das suas atribuições legais e estatutárias, considerando o disposto no art. 87 da Lei nº. 8112 de 11.12.90, com nova redação dada pelo art. 1º da Lei nº. 9527 de 10.12.97, e tendo em vista a Portaria Normativa nº. 19 de 02/08/2001,

R E S O L V E:

Autorizar o Afastamento do servidor ARTUR LUIZ MENDONCA VASCONCELOS, Técnico de Tecnologia da Informação, Classe D, Padrão 404, matrícula SIAPE nº 3124567, lotado na Coordenação de Infraestrutura de Data Center, no período de 15/04/2025 a 18/07/2025, para Curso de Formação Profissional realizado pelo Concurso Público Nacional Unificado.

(Processo nº 23076.010776/2025-03)

BRUNNA CARVALHO ALMEIDA GRANJA
Pró-Reitora da PROGEPE

PORTARIA Nº 811, DE 10 DE MARÇO DE 2025

A PRÓ-REITORA DE GESTÃO DE PESSOAS E QUALIDADE DE VIDA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO, usando das suas atribuições legais e estatutárias, considerando o disposto no art. 87 da Lei nº. 8112 de 11.12.90, com nova redação dada pelo art. 1º da Lei nº. 9527 de 10.12.97, e tendo em vista a Portaria Normativa nº. 19 de 02/08/2001,

R E S O L V E:

Autorizar o Afastamento da servidora LAIS GISELLY NUNES DE ARAUJO, Técnico em Assuntos Educacionais, Classe E, Padrão 102, matrícula SIAPE nº 1161589, lotada no Departamento de Clínica e Odontologia Preventiva, no período de 31/03/2025 a 04/05/2025, para Curso de Formação Profissional realizado pelo Concurso Público Nacional Unificado.

(Processo nº 23076.010302/2025-94)

BRUNNA CARVALHO ALMEIDA GRANJA
Pró-Reitora da PROGEPE

PORTARIA Nº 812, DE 10 DE MARÇO DE 2025

A PRÓ-REITORA DE GESTÃO DE PESSOAS E QUALIDADE DE VIDA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO, usando das suas atribuições legais e estatutárias, considerando o disposto no art. 87 da Lei nº. 8112 de 11.12.90, com nova redação dada pelo art. 1º da Lei nº. 9527 de 10.12.97, e tendo em vista a Portaria Normativa nº. 19 de 02/08/2001,

R E S O L V E:

Autorizar o Afastamento da servidora CYNTHIA KALINE SANTANA SILVA, Assistente em Administração, Classe D, Padrão 101, matrícula SIAPE nº 3391196, lotada na Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Inovação Terapêutica, no período de 31/03/2025 a 04/05/2025, para Curso de Formação Profissional realizado pelo Concurso Público Nacional Unificado.

(Processo nº 23076.010276/2025-20)

BRUNNA CARVALHO ALMEIDA GRANJA
Pró-Reitora da PROGEPE

DESIGNAÇÃO

A COORDENAÇÃO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM COMUNICAÇÃO SOCIAL DO CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO, no uso das suas atribuições, RESOLVE:

Art. 1º Dispensar a discente **Un Hee Martha de Oliveira Mbaki**, matrícula: 20210000496, da representante estudantil como membro do colegiado do curso de Comunicação Social do Núcleo de Design e Comunicação do Centro Acadêmico do Agreste, a partir de 03 de março de 2025.

Art. 2º Designar a discente **Artemires Tainá Donaria Silva Melo**, matrícula: 20230011002, para representação estudantil no Colegiado do Curso de Bacharelado em Comunicação Social do Núcleo de Design e Comunicação do Centro Acadêmico do Agreste, a partir de 03 de março de 2025, ficando o colegiado com a seguinte composição:

1. Ricardo Augusto de Sabóia Feitosa - Coordenador (SIAPE: 2246399);
2. Eduardo César Maia Ferreira Filho - Vice-Coordenador (SIAPE: 1034741);
3. Amanda Mansur Custódio Nogueira (SIAPE 1030666);
4. Marcelo Machado Martins (SIAPE: 1508076);
5. Izabela Domingues da Silva (SIAPE: 2312853);
6. Gustavo Alves Alonso Ferreira (SIAPE: 1893462);
7. Giovana Borges Mesquita (SIAPE: 2447602);
8. Artemires Tainá Donaria Silva Melo - Discente (Matrícula: 20230011002).

Art. 3º Os(as) docentes mencionados(as) do item 1 ao 7 foram designados desde 25/08/2023 pela portaria Interna nº 12 - Secretaria Geral de Cursos/SEGEC/CAA, de 13 de dezembro de 2023, publicada no Boletim Oficial nº 215 de 14 de dezembro de 2023.

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

Ricardo Augusto de Sabóia Feitosa
Coordenador do Curso de Comunicação Social
Centro Acadêmico do Agreste/UFPE
SIAPE: 2246399

PORTARIA INTERNA 10, DE 12 DE MARÇO DE 2025.

DESIGNAÇÃO

O **DIRETOR DO CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE DA UFPE**, no uso das suas atribuições estatutárias e regimentais, resolve:

Art. 1.º – Designar a servidora **Jordana Soares De Lira**, Siape **1421534** para atuar como chefe da Secretaria do Centro Acadêmico do Agreste, sem gratificação (FG).

Art. 2.º – Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos retroativos a 17/02/2025, revogadas as disposições em contrário.

Prof.ª Dr.ª José Dilson Beserra Cavalcanti
Diretor

PORTARIA DE RETIFICAÇÃO Nº 05, DE 13 DE MARÇO DE 2025.

**RETIFICA A PORTARIA Nº 02, DE 27
DE JANEIRO DE 2025 - COMISSÃO
EXAMINADORA DE AVALIAÇÃO
PARA PROGRESSÃO DOCENTE DO
DEPARTAMENTO DE ARTES –
BIÊNIO 2024-2026:**

A CHEFIA DO DEPARTAMENTO DE ARTES DO CENTRO DE ARTES E COMUNICAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO, nos termos do art.26 da Resolução 03/2014–Conselho Universitário, publicada no Boletim da UFPE, nº70, de 25 de junho de 2014:

RESOLVE:

Substituir o membro suplente da Comissão Examinadora de Avaliação para Progressão Docente do Departamento de Artes – Biênio 2024 -2026: Profª Drª Francini Barros Pontes (SIAPE-1808854), lotada no Departamento de Artes/CAC;

Pelo membro suplente: Profª Drª Maria das Vitórias Negreiros do Amaral (SIAPE-1536402). lotada no Departamento de Artes/CAC.

Ratificam-se os demais termos da Portaria nº 02, de 27 de Janeiro de 2025 - Comissão Examinadora de Avaliação para Progressão Docente do Departamento de Artes- CAC - UFPE - Biênio 2024-2026.

Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação, retroagindo seus efeitos à data de **03 de março de 2024.**

PROFº Dr. EDUARDO ROMERO LOPES BARBOSA

Chefe do Departamento de Artes da UFPE

PORTARIA Nº. 05/2025-CCS, DE 13 DE MARÇO DE 2025.

Ementa: Designação para coordenação de estágio.

A DIRETORA DO CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO, no uso de suas atribuições regimentais e estatutárias,

RESOLVE:

DESIGNAR, pelo período de 1º de janeiro de 2019 a 31 de dezembro de 2020, a Coordenação de Estágio do Curso de Farmácia, sendo a professora Rosali Maria Ferreira da Silva, como Coordenadora.

(Processo: 23076.017859/2025-46)

Profa. Daniela da Silva Feitosa
Diretora do CCS

PORTARIA Nº 06/2025-CCS, DE 13 DE MARÇO DE 2025.

Ementa: Designação de Coordenação de Laboratório

A DIRETORA DO CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO, no uso de suas atribuições regimentais e estatutárias e, nos termos do § 2º do artigo 4º da Resolução nº 02/2015 do Conselho de Administração da UFPE, de 29 de setembro de 2015,

RESOLVE:

DESIGNAR as docentes Ana Carollyne Dantas de Lima e Raquel Costa Albuquerque, para exercerem a função de Coordenadora e Vice-Coordenadora, respectivamente, do Laboratório de Investigação e Recursos para Infância e Adolescência em Terapia Ocupacional (LABIRINTO) do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal de Pernambuco.

(Processo nº 23076.095459/2024-49)

Daniela da Silva Feitosa
Diretora do CCS

PORTARIA Nº. 07/2025-CCS, DE 13 DE MARÇO DE 2025.

Ementa: Recondução para coordenação de estágio.

A DIRETORA DO CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO, no uso de suas atribuições regimentais e estatutárias,

RESOLVE:

RECONDUZIR, pelo período de 1º de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2022, a Coordenação de Estágio do Curso de Farmácia, sendo a professora Rosali Maria Ferreira da Silva, como Coordenadora.

(Processo: 23076.017859/2025-46)

Profa. Daniela da Silva Feitosa
Diretora do CCS

PORTARIA Nº. 08/2025-CCS, DE 13 DE MARÇO DE 2025.

Ementa: Recondução para coordenação de estágio.

A DIRETORA DO CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO, no uso de suas atribuições regimentais e estatutárias,

RESOLVE:

RECONDUZIR, pelo período de 1º de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2024, a Coordenação de Estágio do Curso de Farmácia, sendo a professora Rosali Maria Ferreira da Silva, como Coordenadora.

(Processo: 23076.017859/2025-46)

Profa. Daniela da Silva Feitosa
Diretora do CCS

PORTARIA Nº. 09/2025-CCS, DE 13 DE MARÇO DE 2025.

Ementa: Recondução para coordenação de estágio.

A DIRETORA DO CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO, no uso de suas atribuições regimentais e estatutárias,

RESOLVE:

RECONDUZIR, pelo período de 1º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2026, a Coordenação de Estágio do Curso de Farmácia, sendo a professora Rosali Maria Ferreira da Silva, como Coordenadora.

(Processo: 23076.017859/2025-46)

Profa. Daniela da Silva Feitosa
Diretora do CCS

PORTARIA DE PESSOAL Nº 019/2025 – CTG/UFPE DE 10 DE MARÇO DE 2025

RETIFICAÇÃO DE PORTARIA DE PESSOAL

O DIRETOR DO CENTRO DE TECNOLOGIA E GEOCIÊNCIAS DA UFPE, AFONSO HENRIQUE SOBREIRA DE OLIVEIRA, no uso de suas atribuições,

RESOLVE:

Art. 01 Retificar as Portarias de Atos de Pessoal do CTG publicadas no Boletim Oficial da UFPE Nº 41/2025 de 11 de março de 2025, como se segue:

§1º Onde se lê “Portaria de Pessoal nº 003/2024”, leia-se “Portaria de Pessoal nº 003/2025”.

§2º Onde se lê “Portaria de Pessoal nº 004/2024”, leia-se “Portaria de Pessoal nº 004/2025”.

§3º Onde se lê “Portaria de Pessoal nº 005/2024”, leia-se “Portaria de Pessoal nº 005/2025”.

§5º Onde se lê “Portaria de Pessoal nº 006/2024”, leia-se “Portaria de Pessoal nº 006/2025”.

§6º Onde se lê “Portaria de Pessoal nº 007/2024”, leia-se “Portaria de Pessoal nº 007/2025”.

§7º Onde se lê “Portaria de Pessoal nº 008/2024”, leia-se “Portaria de Pessoal nº 008/2025”.

§8º Onde se lê “Portaria de Pessoal nº 009/2024”, leia-se “Portaria de Pessoal nº 009/2025”.

§9º Onde se lê “Portaria de Pessoal nº 010/2024”, leia-se “Portaria de Pessoal nº 010/2025”.

§10º Onde se lê “Portaria de Pessoal nº 011/2024”, leia-se “Portaria de Pessoal nº 011/2025”.

§11º Onde se lê “Portaria de Pessoal nº 012/2024”, leia-se “Portaria de Pessoal nº 012/2025”.

§12º Onde se lê “Portaria de Pessoal nº 013/2024”, leia-se “Portaria de Pessoal nº 013/2025”.

AFONSO HENRIQUE SOBREIRA DE OLIVEIRA
DIRETOR

ATOS DE PESSOAL

O DIRETOR DO CENTRO DE TECNOLOGIA E GEOCIÊNCIAS DA UFPE, AFONSO HENRIQUE SOBREIRA DE OLIVEIRA, no uso de suas atribuições,

RESOLVE:

Reconduzir, com efeitos retroativos a 01/03/2024, pelo período de seis meses, os docentes Daniella Carla Napoleão, SIAPE nº 1209162, e Felipe Pedro da Costa Gomes, SIAPE nº 1056845 nas funções de Representante Titular e Representante Suplente, respectivamente, do Departamento de Engenharia Química junto à Câmara Setorial de Extensão e Cultura do Centro de Tecnologia e Geociências

AFONSO HENRIQUE SOBREIRA DE OLIVEIRA
DIRETOR

ATOS DE PESSOAL

O DIRETOR DO CENTRO DE TECNOLOGIA E GEOCIÊNCIAS DA UFPE, AFONSO HENRIQUE SOBREIRA DE OLIVEIRA, no uso de suas atribuições,

RESOLVE:

Designar, com efeitos retroativos a 01/09/2024, pelo período de dois anos, os docentes Felipe Pedro da Costa Gomes, SIAPE nº 1056845, e Ana Paula Lima Pacheco, SIAPE nº 2347202 para as funções de Representante Titular e Representante Suplente, respectivamente, do Departamento de Engenharia Química junto à Câmara Setorial de Extensão e Cultura do Centro de Tecnologia e Geociências

AFONSO HENRIQUE SOBREIRA DE OLIVEIRA
DIRETOR

ATOS DE PESSOAL

O DIRETOR DO CENTRO DE TECNOLOGIA E GEOCIÊNCIAS DA UFPE, AFONSO HENRIQUE SOBREIRA DE OLIVEIRA, no uso de suas atribuições,

RESOLVE:

Reconduzir, com efeitos retroativos a 01/03/2024, pelo período de dois anos, os docentes Sidney Marlon Lopes de Lima, SIAPE nº 1891425, e Lauro Rodrigo Gomes da Silva Lourenço Novo, SIAPE nº 2733127, para as funções de Representante Titular e Representante Suplente, respectivamente, do Departamento de Eletrônica e Sistemas junto à Câmara Setorial de Extensão e Cultura do Centro de Tecnologia e Geociências.

AFONSO HENRIQUE SOBREIRA DE OLIVEIRA
DIRETOR

A DIRETORA DO CENTRO DE TECNOLOGIA E GEOCIÊNCIAS DA UFPE, YÊDA MEDEIROS BASTOS DE ALMEIDA, no uso de suas atribuições,

RESOLVE:

Designar, a partir de 13/03/2025, pelo período de dois anos, os docentes Aline Victoria Cavalcanti Pereira, SIAPE nº 1270718, e David William Marques Guerra, SIAPE nº 3434839, para as funções de Representante Titular e Representante Suplente, respectivamente, do Departamento de Eletrônica e Sistemas junto à Câmara Setorial de Extensão e Cultura do Centro de Tecnologia e Geociências, em substituição a Sidney Marlon Lopes de Lima, SIAPE nº 1891425, e Lauro Rodrigo Gomes da Silva Lourenço Novo, SIAPE nº 2733127.

YÊDA MEDEIROS BASTOS DE ALMEIDA
DIRETORA