

# Relatório do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação na UFDPar

Setembro - Dezembro de 2025



\*Imagem adaptada a partir de imagens da PROPLAN UFDPAr, com elementos gerados por inteligência artificial.

# Expediente

## Administração Superior

Reitor: **João Paulo Sales Macedo**

Vice-Reitor: **Vicente de Paula Censi Borges**

Pró-Reitor de Administração: **Rafael Araújo Sousa Farias**

Pró-Reitora de Assuntos Estudantis: **Gilvana Pessoa de Oliveira**

Pró-Reitora de Ensino de Graduação: **Eugênia Bridget Gadelha Figueiredo**

Pró-Reitor de Extensão e Cultura: **Francisco Jander de Sousa Nogueira**

Pró-Reitor de Gestão de Pessoas: **Aurélio Vinícius Araújo Silva**

Pró-Reitor de Planejamento: **Osmar Gomes de Alencar Junior**

Pró-Reitor de Pós-Graduação, Pesquisa e Inovação: **Jefferson Soares de Oliveira**

Pró-Reitor de Tecnologia da Informação e Comunicação: **Silmar Silva Teixeira**

Prefeito Universitário: **Moyses Barbosa da Silva Filho**

Coordenadora da Biblioteca Central Professor Cândido Athayde: **Cátia Regina Furtado de Costa**

Diretora da Escola de Aplicação Ministro Reis Velloso: **Arethusa Dantas Pereira**

Chefe do Museu da Vila: **Maria Patricia Freitas de Lemos**

Chefe da Estação de Aquicultura: **Josenildo de Souza e Silva**

Chefe Editorial da Editora da UFDPAr: **Francisco Antonio Machado Araujo**

## Universidade Federal do Delta do Parnaíba

Campus Ministro Reis Velloso

Parnaíba-PI

CEP: 64202-020

[www.ufdpar.edu.br](http://www.ufdpar.edu.br)

©UFDPAr, 2026

## Equipe de Elaboração

**Osmar Gomes de Alencar Junior**

Pró-Reitor de Planejamento

**Mara Águida Porfírio Moura**

Diretora de Governança, Integridade e Gestão de Riscos

**Fábio Júnior Clemente Gama**

Coordenador de Planejamento Institucional

**Thiago Taboza de Souza Lima**

Colaborador

**Iago de Souza Ferreira**

Bolsista de Apoio Administrativo

## Organização, Coordenação e Elaboração

Diretoria de Governança, Integridade e Gestão de Riscos

Portaria nº 147/2025

[www.ufdpar.edu.br/proplan](http://www.ufdpar.edu.br/proplan)

Telefones: (86) 99425-3614

E-mail DGIGR: [proplan.dgigr@ufdpar.edu.br](mailto:proplan.dgigr@ufdpar.edu.br)

Conheça mais:



# Lista de Siglas e Abreviações

<b>Art</b>	Artigo
<b>CCI</b>	Coordenadoria de Comunicação Institucional
<b>CE</b>	Comissão de Ética
<b>CGIRC</b>	Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles
<b>CONSUNI</b>	Conselho Universitário
<b>CPPEV</b>	Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento à Violência
<b>DCE</b>	Diretório Central dos Estudantes
<b>DGIGR</b>	Diretoria de Governança, Integridade e Gestão de Riscos
<b>DPSTRA</b>	Divisão de Promoção de Segurança no Trabalho e Riscos Ambientais
<b>Dr</b>	Doutor
<b>EAMRV</b>	Escola de Aplicação Ministro Reis Velloso
<b>ENAP</b>	Escola Nacional de Administração Pública
<b>EV</b>	Escola Virtual
<b>GR</b>	Gabinete da Reitoria
<b>HDELTA</b>	Herbário do Delta do Parnaíba
<b>IBRAT</b>	Instituto Brasileiro de Transmasculinidades
<b>MCT</b>	Minha Criança Trans
<b>N</b>	Número
<b>ONG</b>	Organização Não Governamental
<b>OUV</b>	Ouvidoria
<b>PAD</b>	Processo Administrativo Disciplinar
<b>PI</b>	Piauí
<b>POP</b>	Procedimento Operacional Padrão
<b>PREG</b>	Pró-Reitoria de Ensino de Graduação
<b>PREUNI</b>	Prefeitura Universitária
<b>PROGEP</b>	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

<b>PROPLAN</b>	Pró-Reitoria de Planejamento
<b>PROPOPI</b>	Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa e Inovação
<b>SIASS</b>	Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor
<b>SINAC</b>	Sindicância Acusatória
<b>UFDPAr</b>	Universidade Federal do Delta do Parnaíba
<b>USC</b>	Unidade Setorial de Correição



# Sumário

## 1. Introdução

06

## 2. Análise do Desempenho

08

2.1 Análise do Eixo Prevenção	10
2.2 Análise do Eixo Acolhimento	17
2.3 Análise do Eixo de Tratamento de Denúncias	20
2.4 Outras Atividades	25

## 3. Desafios Enfrentados

26

## 4. Recomendações

28

## 5. Considerações Finais

30



# 1. Introdução





# 1 INTRODUÇÃO

O presente relatório tem como finalidade monitorar e avaliar a execução das ações previstas no Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação na Universidade Federal do Delta do Parnaíba (UFDPAr), no período de setembro a dezembro de 2025, último período a ser analisado para a finalização do planejamento das atividades do Plano Setorial. O período abrangeu quatro meses em razão da necessidade de coincidir com o fechamento do período.

A partir dessa análise, busca-se evidenciar as estratégias adotadas, os avanços alcançados, os desafios enfrentados e as recomendações para o aprimoramento das ações de assédio e discriminação na UFDPAr. O documento foi estruturado para evidenciar o nível de alcance das ações (cumprido, cumprido parcialmente, em andamento e não cumprido), bem como as justificativas para os casos de não cumprimento que foram divididos nos três eixos do Plano Setorial – prevenção, acolhimento e tratamento de denúncias.

A partir da Portaria GR nº 147/2025, o acompanhamento e o monitoramento do Plano Setorial são de responsabilidade da Diretoria de Governança, Integridade e Gestão de Riscos (DGIGR), vinculada à Pró-Reitoria de Planejamento (PROPLAN), cabendo à unidade a elaboração e apresentação de relatórios trimestrais ao Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controle (CGIRC).

Ressalta-se que o relatório referente ao período de março a maio e junho a agosto de 2025 já se encontram publicados no sítio institucional, dando transparência a todas as fases das atividades do Plano Setorial.

As informações foram consolidadas pela DGIGR a partir de solicitações enviadas às unidades das áreas envolvidas no planejamento de atividades do Plano Setorial, a saber: Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), Unidade Setorial de Correição (USC), Comissão de Ética (CE), Ouvidoria e Pró-Reitoria de Ensino de Graduação (PREG).

Destaca-se que este período representa o encerramento do ciclo anual de monitoramento do Plano Setorial, permitindo uma visão consolidada da execução das ações ao longo de 2025, que será detalhado no relatório anual. Ademais, o relatório fornece subsídios para a tomada de decisão, contribuindo para o fortalecimento das ações institucionais e para a melhoria contínua das práticas de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação na Universidade.



Fonte: PROPLAN (2025).

# 2. Análise do Desempenho





## 2 ANÁLISE DO DESEMPENHO

A análise de desempenho contempla os três eixos fundamentais definidos no Plano Setorial — Prevenção, Acolhimento e Tratamento de Denúncias —, bem como atividades não previstas no Plano Setorial, mas que foram executadas pela Universidade ao longo do período.

Nos relatórios trimestrais do Plano Setorial, foram definidos quatro status de execução das ações: cumprido, cumprido parcialmente, em andamento e não cumprido. Para fins deste relatório do último trimestre (quadrimestre), o status “em andamento” foi desconsiderado, tendo em vista que todas as ações possuíam prazo de execução até dezembro de 2025, não sendo possível, portanto, classificá-las nessa condição.

Ressalta-se que, em diversas ações, foram observados resultados heterogêneos entre as unidades responsáveis, de modo que uma mesma ação apresentou diferentes status de execução. Dessa maneira, para fins de contabilização foram considerados todos os status de execução das unidades e no relatório anual esses status serão consolidados.

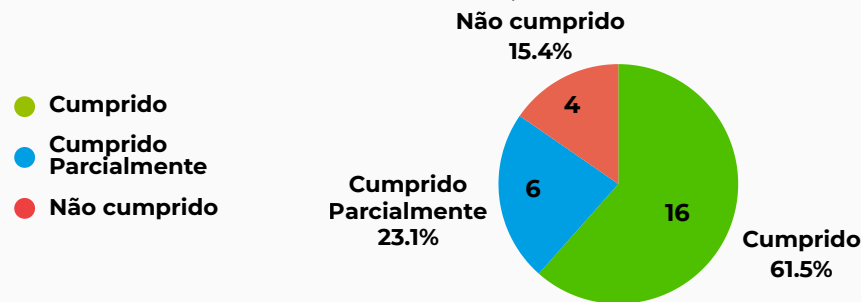
Dessa forma, o Gráfico 1 e o Gráfico 2 apresenta quantitativo superior ao total de 19 ações previstas no Plano Setorial, uma vez que foram considerados, para uma mesma ação, os diferentes status de consecução atribuídos pelas unidades responsáveis, os quais, em determinadas situações, apresentaram divergência e heterogeneidade entre si. Assim, nos quadros apresentados em cada eixo fundamental, serão demonstrados, de forma detalhada, os status informados por cada unidade responsável.

Há, portanto, a necessidade de se analisar o status de efetividade de todas as atividades previstas no Plano Setorial considerando os outros demais relatório trimestrais produzidos, além de se analisar somente o período compreendido deste relatório (Gráfico 2). Dessa forma, o Gráfico 1 apresenta o status de cumprimento de todas as ações previstas nos três eixos de atuação do Plano Setorial, considerando os status atribuídos pelas unidades responsáveis.

Considerando somente o período analisado deste relatório – setembro a dezembro de 2025 -, o Gráfico 2 apresenta o status de execução conforme evidenciado pelas unidades responsáveis.

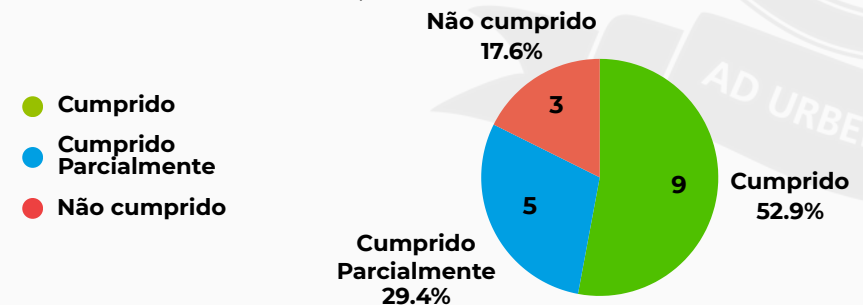
Adiante, será possível verificar a análise em cada eixo do Plano Setorial, apresentando o detalhamento de cada ação.

Gráfico 1 - Status das atividades previstas no Plano Setorial



Fonte: Elaboração própria, com base nos dados encaminhados pelas unidades (2026).

Gráfico 2 - Status das atividades previstas de setembro a dezembro de 2025



Fonte: Elaboração própria, com base nos dados encaminhados pelas unidades (2026).



## 2.1 Análise do Eixo Prevenção

O Eixo de Prevenção compreende as ações voltadas à formação, sensibilização e promoção à saúde, visando garantir a participação, a representação, a justiça e os direitos de todas as pessoas e grupos sociais. Com base nessa abordagem, este eixo apresenta o seguinte planejamento de atividades, com a descrição da ação, dos resultados esperados, dos respectivos prazos de conclusão, áreas envolvidas e status de execução.

Com base nessa abordagem, este eixo apresenta o seguinte planejamento de atividades, com a descrição da ação, dos resultados esperados, dos respectivos prazos de conclusão, áreas envolvidas e status de execução:

Quadro 1 - Planejamento das atividades do Eixo Prevenção

Número da ação	Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Status
Ação I	Apresentação do Guia Lilás na Semana de Integração de discentes ingressantes	Sensibilizar e capacitar os discentes ingressantes a prevenir e/ou reconhecer violências no âmbito da UFDPAr.	Março e agosto de 2025	CPPEV	Cumprido (CPPEV)
Ação II	I Ciclo de Prevenção e Enfrentamento da Violência da UFDPAr	Atuar na formação continuada da comunidade acadêmica da UFDPAr na temática de direitos humanos, contribuindo para a prevenção e enfrentamento das situações de violência.	Março de 2025	CPPEV, PROGEP e Ouvidoria	Cumprido (CPPEV, PROGEP e Ouvidoria)
Ação III	Reuniões com os colegiados de curso sobre o papel da Ouvidoria e CPPEV	Divulgar as atividades e objetivos da Ouvidoria e da CPPEV, assim como o fluxo para as manifestações/de denúncias e acolhimentos.	Abril a julho de 2025	Ouvidoria e CPPEV	Cumprido (Ouvidoria e CPPEV)
Ação IV	Reuniões com as Unidades administrativas (Pró-Reitorias, Prefeitura, Reitoria) sobre o papel da CPPEV	Divulgar as atividades e objetivos da CPPEV, assim como o fluxo para o acolhimento das denúncias.	Abril a julho de 2025	CPPEV	Cumprido (CPPEV)
Ação V	Interlocução com discentes e suas representações sobre prevenção e enfrentamento à violência	Ampliar o letramento sobre violência e fortalecer os vínculos entre a comunidade discente e as ações de prevenção e enfrentamento das violências no âmbito da UFDPAr.	Maio e outubro de 2025	CPPEV	Cumprido (CPPEV)

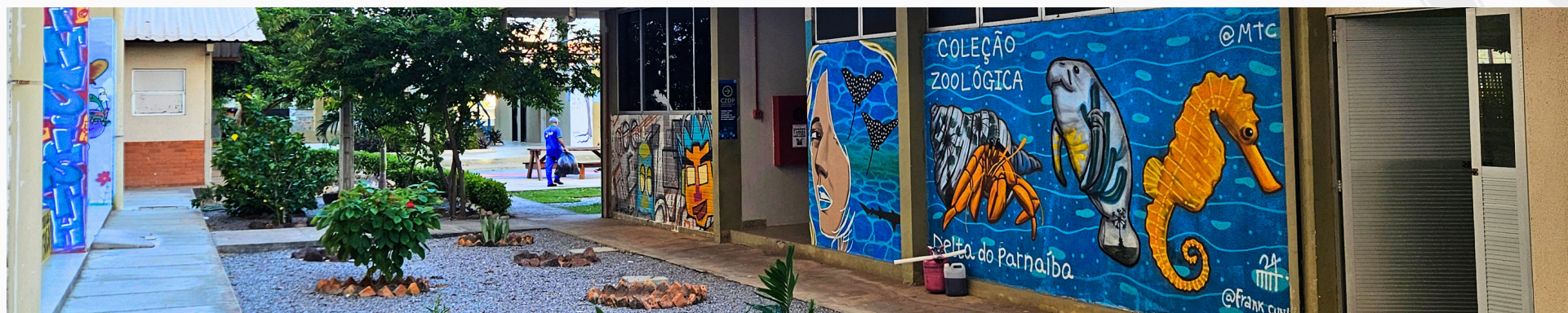
Continuação do Quadro 1 na próxima página. >>>



«« Continuação do Quadro 1 da página anterior.

Número da ação	Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Status
Ação VI	Capacitar servidores e de profissionais da Instituição que compõem a rede de prevenção e enfrentamento à violência com ao menos dois cursos da EV.G4 da Enap no ano	Ampliar letramento sobre assédio e discriminação.	Até dezembro de 2025	PROGEP	Cumprido (PROGEP)
Ação VII	Organizar e promover a “Semana de Combate à Violência”, como previsto na Política Institucional da UFDPAr	Sensibilizar a comunidade acadêmica sobre a existência de múltiplas formas de violência e a necessidade de preveni-las e enfrentá-las.	5 a 9 de maio de 2025	CPPEV	Cumprido (CPPEV)
Ação VIII	Ação alusiva ao “Dia de conscientização universitária de enfrentamento à violência” como previsto na Política Institucional da UFDPAr	Sensibilizar a comunidade acadêmica sobre a existência de múltiplas formas de violência e a necessidade de preveni-las e enfrentá-las.	5 de maio 2025	CPPEV	Cumprido (CPPEV)
Ação IX	Promover Campanhas acerca de conduta ética entre os servidores, bem como boas práticas de atendimento ao público	Sensibilizar os servidores quanto as condutas éticas no ambiente laboral, cuidados necessários com uso de redes sociais, bem como orientações quanto a prevenção de assédio e discriminação.	Até dezembro de 2025	Ouvidoria, CPPEV, PROGEP, Comissão de Ética e Correição	Cumprido (Comissão de Ética e Correição)
					Cumprido Parcialmente (Ouvidoria)

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados encaminhados pelas unidades (2026).



Fonte: PROPLAN (2025).



## • AÇÃO I:

A Ação I foi integralmente cumprida, desdobrando-se em dois momentos distintos: o primeiro realizado em março e o segundo em agosto de 2025. Conforme registrado no [relatório referente ao período de março a maio](#), a etapa realizada em março foi plenamente cumprida, por meio da apresentação do Guia Lilás durante a Semana de Integração dos discentes ingressantes do período 2025.1. A etapa realizada em agosto também foi plenamente cumprida, com a apresentação aos discentes ingressantes do período 2025.2, conforme destacado no [relatório do trimestre anterior](#). Os detalhes sobre o desdobramento da ação encontram-se apresentados nos relatórios supracitados.

## • AÇÃO II:

A Ação II foi integralmente cumprida, conforme registrado [Relatório do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação na UFDPAr | Março - Maio de 2025](#), referente ao trimestre anterior (março a maio de 2025) a deste relatório.



## • AÇÃO III:

A Ação III foi executada no período compreendido entre abril e junho de 2025, sendo plenamente cumprida, conforme destacado no [relatório referente ao trimestre de março a maio de 2025](#) e no de [junho a agosto de 2025](#).



## • AÇÃO IV:

Considerando que o período de execução da ação abrange os meses de abril a julho de 2025, o detalhamento de seu cumprimento encontra-se distribuído nos relatórios dos dois trimestres correspondentes. No âmbito da realização da ação, foram realizadas reuniões com as unidades administrativas, e o fluxo de tratamento de denúncias encontra-se definido no POP OUV 06 006 A Tratamento de Denúncias/Comunicações na Ouvidoria. Para demais detalhamentos da ação, recomenda-se a consulta aos relatórios anteriores.

## • AÇÃO V:

A Ação V possui ações com etapas previstas para maio e outubro de 2025. A ação foi plenamente cumprida. Nesse período, foi promovida uma aproximação entre o Diretório Central dos Estudantes (DCE) e a CPPEV por meio de reuniões, divulgação de fluxos de acolhimento, registro interno e acompanhamento de discentes à Ouvidoria no processo de formalização e registro de denúncias.

Com o objetivo de ampliar a participação estudantil nos trabalhos da Comissão, a representação estudantil na CPPEV foi atualizada por meio da Portaria nº 124/2025, de modo a assegurar a contribuição com as perspectivas e as demandas do corpo discente.

De modo a contribuir para o resultado esperado da ação “Ampliar o letramento sobre violência e fortalecer os vínculos entre a comunidade discente e as ações de prevenção e enfrentamento das violências no âmbito da UFDPAr”, foi realizado no dia 24 de abril de 2025 ação em relação a violência contra a comunidade trans jovem em conjunto com o DCE e coletivos sociais.

A referida ação teve como objetivo fomentar a reflexão e o debate na Instituição sobre violências sofridas pela comunidade trans jovem. A instalação foi realizada no Campus da UFDPAr, Bloco 21, prédio Professor Dr. José Ivo Pedrosa e foi visualizada por muitos membros da comunidade acadêmica, assim como nas mídias sociais dos coletivos envolvidos (DCE, IBRAT, Acolhe Trans, ONGs MCT e Mães da Resistência).

Figura 2 - Equipamento utilizado na ação



Fonte: CPPEV (2025).

Figura 1 - Espaço destinado a ação



Fonte: CPPEV (2025).

Figura 3 - Representantes dos coletivos envolvidos



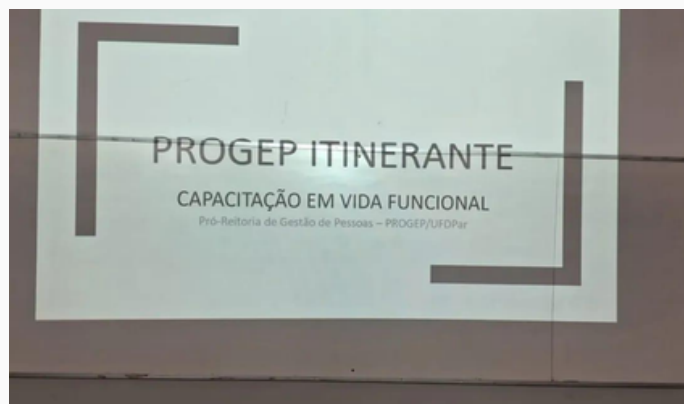
Fonte: CPPEV (2025).



## • AÇÃO VI:

Esta ação foi plenamente cumprida sob a responsabilidade da PROGEP, ocorrendo por meio da realização do 1º ciclo de capacitação intitulado “PROGEP Itinerante”. A capacitação contou com a participação da Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa e Inovação (PROPOPI), do Herbário Delta do Parnaíba (HDELTA), da Prefeitura Universitária (PREUNI), da Escola de Aplicação (EAMRV), além de suas respectivas coordenações, chefias de divisão e técnicos administrativos em educação, com o objetivo de apresentar os serviços prestados pela PROGEP.

Figura 4 - Ação de capacitação “PROGEP Itinerante”



Fonte: PROGEP (2026).

Figura 5 - Participantes da capacitação “PROGEP Itinerante”



Fonte: PROGEP (2026).

Figura 6 - Apresentação da ação “PROGEP Itinerante”



Fonte: PROGEP (2026).

## • AÇÃO VII:

A Ação VII teve seu prazo estabelecido entre 5 e 9 de maio de 2025 e encontra-se cumprida, conforme apresentado no [relatório do trimestre de março a maio de 2025](#). O detalhamento das atividades pode ser consultado no [referido relatório](#).

## • AÇÃO VIII:

No contexto da Ação VIII, referente ao eixo de prevenção, destaca-se a realização do “Dia de Conscientização Universitária de Enfrentamento à Violência”, previsto no Art. 23, § 1º, inciso VIII da [Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual da UFDPAr](#). A iniciativa teve como objetivo sensibilizar a comunidade acadêmica quanto à existência de múltiplas formas de violência e à importância de seu enfrentamento. Realizada em 5 de maio de 2025, a ação foi integralmente executada, conforme detalhado no relatório do período de março a maio de 2025.



## • AÇÃO IX:

A realização do I Seminário de Integridade Pública da UFDPAr teve como objetivo promover o diálogo e a interação ente os setores da Universidade responsáveis pela prevenção, apuração e responsabilização de irregularidades, fortalecendo os valores da integridade pública, da legalidade, da imparcialidade e do zelo pelo bem coletivo, conforme evidenciado na Figura 7. No âmbito da Ação IX, o resultado esperado consiste em sensibilizar os servidores quanto às condutas éticas no ambiente laboral, cuidados necessários com uso de redes sociais, bem como orientações quanto a prevenção de assédio e discriminação. Observou-se heterogeneidade nos status de execução entre as unidades envolvidas, sendo a ação classificada como cumprida pela CE e pela USC, enquanto a Ouvidoria registrou cumprimento parcial.

O seminário representou um avanço significativo no fortalecimento das ações de integridade no âmbito institucional, ao proporcionar a troca de experiências e a qualificação profissional dos participantes. A programação contemplou mesas de diálogo e oficinas que abordaram temas essenciais ao serviço público, como ética institucional, a atuação dos setores responsáveis pela integridade e orientações práticas destinadas às comissões processantes, com debates conduzidos por profissionais da própria universidade, que compartilharam conhecimentos, experiências e reflexões sobre os desafios cotidianos da gestão pública.

Destaca-se, ainda, a realização da Oficina Laço Branco, desenvolvida em parceria com a Secretaria das Mulheres, ampliando o alcance do evento para temas relacionados ao enfrentamento da violência contra a mulher e reforçando o compromisso da UFDPAr com ações educativas e preventivas. O evento promoveu a reflexão sobre a identificação, prevenção e responsabilização de desvios de conduta, com ênfase na qualificação profissional e na integração entre os diversos atores institucionais, conforme detalhado no Quadro 2.

Figura 7 - Arte de divulgação do I Seminário de Integridade Pública da UFDPAr



**I SEMINÁRIO DE INTEGRIDADE PÚBLICA DA UFDPAr**  
**ÉTICA, OUVIDORIA E CORREGEDORIA EM DIÁLOGO**

**25 de novembro de 2025**  
 Turnos: manhã e tarde  
 Auditório Leste - UFDPAr

O evento é destinado aos servidores públicos da UFDPAr e contará com emissão de certificados pela PROGEP.

- Objetivo:** Promover o diálogo e a integração entre os setores da Universidade que atuam na prevenção, apuração e responsabilização de irregularidades, fortalecendo os valores da integridade pública, legalidade, imparcialidade e zelo pelo bem coletivo.
- Por que participar:** Um espaço educativo e estratégico para refletir sobre práticas éticas e transparentes na administração pública e reforçar o compromisso da UFDPAr com os princípios constitucionais e a confiança da sociedade.

**Participe! Vamos juntos construir a universidade íntegra que queremos.**




Fonte: Ouvidoria (2025).

Figura 8 - Mediadores e palestrantes do I Seminário de Integridade Pública da UFDPAr



Fonte: PROGEP (2025).

Figura 9 - Participantes do I Seminário de Integridade Pública da UFDPAr



Fonte: PROGEP (2025).

Figura 10 - Oficina Laço Branco realizado no I Seminário de Integridade Pública da UFDPAr



Fonte: PROGEP (2025).



Quadro 2 - Ações realizadas no I Seminário de Integridade Pública da UFDPAr

Ação	Áreas Envolvidas	Comprovação
Mesa 1: "Vamos falar sobre ética pública?"	Membros de Comissões (SINAC, PAD, Ética, Discente), Servidores, Gestores, CCI, Diretoria de Governança, Terceirizados e Comunidade Acadêmics	Registros oficiais e Cobertura institucional
Mesa 2: "Atuação dos Setores de Integridade Pública"	Membros de Comissões (SINAC, PAD, Ética, Discente), Servidores, Gestores, CCI, Diretoria de Governança, Terceirizados e Comunidade Acadêmica	Registros oficiais e Cobertura institucional
Oficina: "A atuação das Comissões Processantes – Aspectos Formais e Legais"	Membros de Comissões (SINAC, PAD, Ética, Discente), Servidores, Gestores, CCI, Diretoria de Governança, Terceirizados e Comunidade Acadêmica	Registros oficiais e Cobertura institucional
Oficina Laço Branco	Secretaria das Mulheres, CCI, Terceirizados e Comunidade Acadêmica	Registros oficiais e Cobertura institucional e parceria com a Secretaria das Mulheres

Fonte: Comissão de Ética (2026).

Entre as atividades desenvolvidas, registram-se mesas temáticas e oficinas voltadas à ética pública, à atuação dos setores de integridade e às comissões processantes, envolvendo servidores, gestores, membros de comissões, terceirizados e a comunidade acadêmica em geral, todas devidamente executadas e comprovadas por registros institucionais. Ao todo, o seminário contou com a participação de 89 pessoas, sendo 51 técnicos administrativos, 15 docentes, 19 terceirizados e 4 discentes.



Adicionalmente, em 06/10/2025, a USC solicitou à Coordenadoria de Comunicação Institucional (CCI) a produção e divulgação de conteúdos educativos sobre condutas caracterizadas como infrações disciplinares e o papel da Corregedoria na promoção da integridade no serviço público, com caráter preventivo.



## 2.2 Análise do Eixo Acolhimento

O Eixo de Acolhimento diz respeito as iniciativas destinadas à organização de redes e canais de acolhimento, com a criação de núcleos e espaços especializados para atendimento humanizado às vítimas, com o objetivo de prestar esclarecimentos e informações sobre o tema, acolher pessoas afetadas por assédio ou discriminação no ambiente de trabalho, buscar soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e de discriminação no trabalho e orientar a pessoa para atendimento especializado, quando for o caso.

Com base nessa abordagem, este eixo apresenta o seguinte planejamento de atividades, com a descrição da ação, dos resultados esperados, dos respectivos prazos de conclusão, áreas envolvidas e status de execução:

Quadro 3 - Planejamento das atividades do Eixo Acolhimento

Número da ação	Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Status
Ação X	Incentivar a criação de Equipe de acolhimento multidisciplinar	Propiciar atendimento qualificado.	Até dezembro de 2025	PROGEP, Ouvidoria, CPPEV, Comissão de ética	Cumprido (PROGEP)
					Cumprido Parcialmente (Comissão de Ética)
					Não cumprido (Ouvidoria)
Ação XI	Atuar em parceria com instituições de prestação de serviços em saúde para a oferta de serviços de saúde qualificados (SIASS) na UFDPAr para elaboração de protocolos de acolhimento que visem diminuir sofrimento	Propiciar atendimento psicológico qualificado.	Até dezembro de 2025	Gestão UFDPAr	Cumprido (PROGEP)
Ação XII	Mapeamento de medidas acautelatórias (medidas a serem tomadas, se necessárias, antes de procedimento apuratório)	Definir um rol de opções para gestores agirem assertivamente para cessar violências.	Até junho de 2025	PROGEP, Ouvidoria e Corregedoria	Cumprido (PROGEP)
					Cumprido Parcialmente (Correição)
					Não cumprido (Ouvidoria)
Ação XIII	Atuar em parceria com instituições de prestação de serviços de apoio jurídico	Propiciar atendimento jurídico qualificado.	Até dezembro de 2025	Correição, Ouvidoria, CPPEV e Gestão	Não cumprido (Ouvidoria e Corregedoria)

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados encaminhados pelas unidades (2026).



## • AÇÃO X:

A Ação X possui três status de execução conforme definido pelas unidades executoras. A PROGEP definiu com cumprimento total, a CE definiu com parcialmente cumprida e a Ouvidoria como não cumprida. Embora exista essa diferença nos níveis de consecução da ação, no relatório anual do Plano Setorial o resultado será consolidado para apenas um status com base no resultado esperado da ação. Para o cumprimento ou o cumprimento parcial, foram realizado as seguintes ações:

1. Aprovação e publicação do POP OUV\_06\_001 A Atendimento Presencial na Ouvidoria, que define o fluxo de acolhimento de vítimas de assédio e discriminação.
2. Criação e implementação da Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento à Violência Janaína da Silva Bezerra (CPPEV), fortalecendo o acolhimento qualificado às vítimas de violência.
3. Estruturação de uma equipe multidisciplinar de acolhimento.

A PROGEP, a Ouvidoria e o Serviço Escola de Psicologia se reuniram para a definição de rotinas de acolhimento a servidores vítimas de violência. Para a definição das rotinas, foram abordadas etapas que vão desde a escuta inicial na Ouvidoria até o acolhimento multiprofissional, que contará com a equipe de saúde do trabalhador da PROGEP e suporte do Serviço Escola de Psicologia. A estratégia consiste na estruturação de um protocolo com o objetivo de acolher, proteger e atender às necessidades de servidores e servidoras em situação de sofrimento decorrente de violência física, assédio moral, sexual e discriminação, entre outras situações, no ambiente de trabalho ou fora dele, envolvendo desde atendimento multiprofissional até a adoção de medidas acautelatórias. A PROGEP divulgará, oportunamente, à comunidade acadêmica as informações sobre o acesso aos serviços e os fluxos de atendimento.

Figura 11 - Reunião entre Ouvidoria, Serviço Escola de Psicologia e PROGEP (i)



Fonte: PROGEP (2025).

Figura 12 - Reunião entre Ouvidoria, Serviço Escola de Psicologia e PROGEP (ii)



Fonte: PROGEP (2025).



A CE relatou que o status foi classificado como parcialmente cumprida, em virtude de que, embora já existam iniciativas voltadas à operacionalização de uma equipe multidisciplinar de acolhimento, sua implementação ainda se encontra em fase de consolidação. As medidas em andamento demonstram o esforço da Instituição no fortalecimento da rede de proteção, com vistas à consolidação do serviço e ao aprimoramento do tratamento das demandas relacionadas ao assédio e à discriminação.

Quanto à Ouvidoria, o não cumprimento decorre do fato de que a unidade é responsável exclusivamente pelo recebimento, processamento e encaminhamento das denúncias, cabendo às demais unidades a realização do atendimento e das providências subsequentes.

## • AÇÃO XI:

A PROGEP, responsável pela ação, classificou-a como cumprida. Para seu atendimento, foi aprovado e publicado o Procedimento Operacional Padrão (POP), com o objetivo de padronizar e aperfeiçoar os atendimentos presenciais aos servidores encaminhados pela Ouvidoria, em decorrência de denúncias de assédio moral, assédio sexual, discriminação e outras formas de violência.

Destaca-se que o fluxo está formalizado por meio do POP PROGEP 12 010 Procedimentos adotados para atendimento de servidores encaminhados pela ouvidoria.

## • AÇÃO XII:

A Ação XII consiste no mapeamento de medidas acautelatórias (medidas a serem tomadas, se necessárias, antes de procedimento apuratório). Seu objetivo é definir um rol de opções para gestores agirem assertivamente para cessar violências. Quanto à execução, foram observadas classificações distintas entre as unidades responsáveis. A PROGEP avaliou a ação como cumprida, por meio da formalização do POP PROGEP 12 010 Procedimentos adotados para atendimento de servidores encaminhados pela ouvidoria. Já a Unidade Setorial de Correição aclassificou a ação como parcialmente cumprida, a partir da aprovação e publicação do POP OUV 06 001 A Atendimento Presencial na Ouvidoria.

## • AÇÃO XIII:

Esta ação foi considerada não cumprida por ambas as unidades responsáveis (Ouvidoria e Unidade Setorial de Correição). A Corregedoria justificou-se o não cumprimento em razão da sua vinculação administrativa à Reitoria e da inexistência de previsão normativa, em seu Regimento Interno (Resolução CONSUNI nº 169, de 25 de junho de 2025), que autorize a realização de parcerias com instituições prestadoras de serviços de apoio jurídico, conforme disposto no art. 8º, inciso VII, a mesma justificativa ocorre com a Ouvidoria.



Fonte: PROPLAN (2025).



## 2.3 Análise do Eixo de Tratamento de Denúncias

O Eixo de Tratamento de Denúncias refere-se as diretrizes, orientações e protocolos que visem evitar a revitimização e a retaliação. Este eixo visa garantir que todos os relatos de assédio e discriminação sejam tratados com ética, imparcialidade e respeito. Nesta, serão estabelecidos protocolos, fluxos, contendo prazos definidos para a apuração das denúncias e medidas que previnam a revitimização e que protejam as pessoas envolvidas contra possíveis retaliações.

Com base nessa abordagem, este eixo apresenta o seguinte planejamento de atividades, com a descrição da ação, dos resultados esperados, dos respectivos prazos de conclusão, áreas envolvidas e status de execução:

Quadro 4 - Planejamento das atividades do Eixo Tratamento de Denúncias

Número da ação	Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Status
Ação XIV	Campanha audiovisual sobre os canais de recebimento de denúncias e papel da Ouvidoria para Comunidade Acadêmica	Melhorar níveis de conhecimento o sobre como realizar as denúncias; incentivar que a Comunidade Acadêmica denuncie	Até dezembro de 2025	Ouvidoria	Cumprido (Ouvidoria)
Ação XV	Mapeamento e divulgação de Fluxo do tratamento das denúncias	Melhorar níveis de conhecimento o dos fluxos existentes para denúncias; Assegurar às pessoas denunciante o sigilo dos dados pessoais e a proteção contra eventuais ações praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar; e, Assegurar que os procedimentos administrativos correccionais não promovam a vitimização	Até dezembro de 2025	Ouvidoria, Correição e Comissão de Ética	Cumprido (Ouvidoria, Comissão de Ética e Correição)
Ação XVI	Incentivar a capacitação na PROGEP para a aplicação de medidas acautelatórias	Proporcionar segurança às vítimas após denúncia	Até dezembro de 2025	Ouvidoria, Correição e Comissão de Ética	Cumprido (Comissão de Ética e Correição)
					Não cumprido (Ouvidoria)
Ação XVII	Elaborar orientação sobre as denúncias (fluxos e protocolos)	Melhorar níveis de conhecimento o dos fluxos existentes para denúncias	Até dezembro de 2025	Ouvidoria, Correição, PREG, PROPOPI e PROGEP	Cumprido (Ouvidoria, PREG e PROGEP)
					Cumprido Parcialmente (Correição)
Ação XVIII	Elaborar um manual de orientação para as comissões de apuração e condução dos processos envolvendo situações de assédio e discriminação	Proporcionar segurança às vítimas após denúncia, proporcionar orientações sobre procedimentos apuratórios	Até dezembro de 2025	Correição e CPPEV	Cumprido Parcialmente (Correição)

Continuação do Quadro 4 na próxima página. >>>



«« Continuação do Quadro 4 da página anterior.

Número da ação	Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Status
Ação XIX	Acompanhamento dos dados e ações de enfrentamento de situações de assédio, violência e discriminação, para a elaboração de estratégias de prevenção	Adequação e melhorias no acolhimento das vítimas de violência, e nas ações de prevenção tratamento das denúncias	Até dezembro de 2025	Gestão, CPPEV, Correição e Ouvidoria	Cumprido Parcialmente (Correição e Ouvidoria)

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados encaminhados pelas unidades (2026).

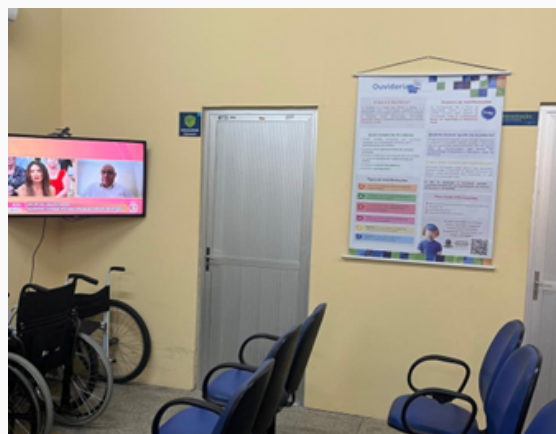
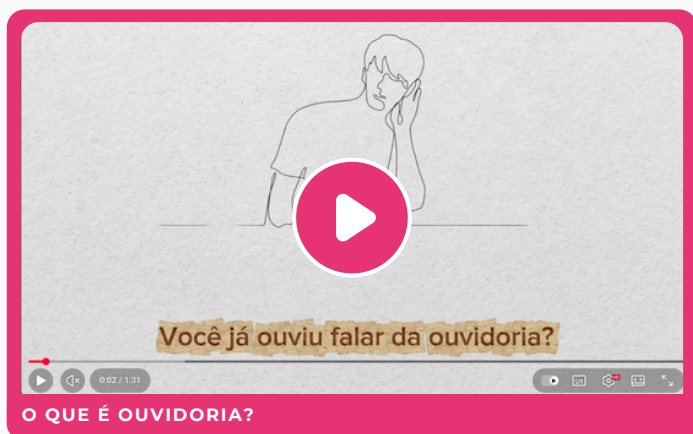
## • AÇÃO XIV:

A Ação XIV foi cumprida ainda descrito no [relatório do trimestre anterior](#), ela consiste na realização de uma campanha audiovisual sobre os canais de recebimento de denúncias e o papel da Ouvidoria junto à Comunidade Acadêmica da Universidade. Para tal cumprimento, foi realizado as seguintes iniciativas :

1. Vídeo informativo, disponível na página da [Ouvidoria](#) e no canal do YouTube da [TV UFDPAr](#);
2. Banner informativo disposto nas clínicas dos Serviços Escola de Fisioterapia e Psicologia;
3. Publicação do [Guia Prático para realização de denúncia de assédio e discriminação](#) disponível na página da [Ouvidoria](#).

O banner informativo que dispões sobre o que é a ouvidoria, qual o seu papel, os tipos, os meios e o que deve constar nas manifestações, quando buscar ajuda e os canais de contato da Ouvidoria da UFDPAr, conforme disposto na Figura 13 e 14.

Figura 13 - Banner disposto no Serviço Escola de Fisioterapia



Fonte: Ouvidoria (2025).

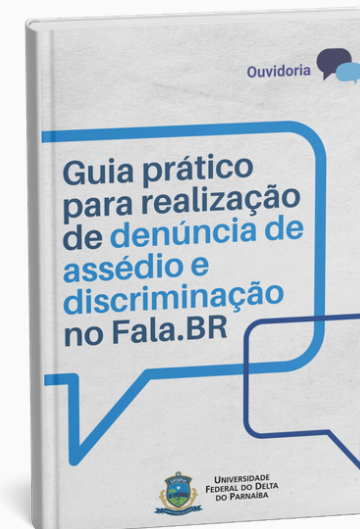




Figura 14 - Banner disposto no Serviço Escola de Fisioterapia

**O que é a Ouvidoria?**  
A Ouvidoria é o canal que facilita o diálogo e a aproximação entre a comunidade acadêmica (alunos, servidores) e comunidade externa com a Universidade. A Ouvidoria recebe Reclamações, Solicitações, Denúncias, Elogios, Sugestão e Simplifique por meio da **Plataforma Fala.Br.**

**Meios de manifestações**  
As manifestações são a forma da comunidade interna e externa da UFDPAr contribuir para melhoria da UFDPAr. **Todas as manifestações devem ser registradas na Plataforma Fala.Br.**

**Qual o papel da Ouvidoria:**

- Propor medidas preventivas e/ou corretivas, baseadas nas manifestações recebidas, para o **aperfeiçoamento da UFDPAr;**
- Contribuir para o **aperfeiçoamento dos serviços prestados;**
- Promover e estimular a participação da comunidade na missão de **acompanhar a administração da UFDPAr;**
- Fortalecer o **exercício de cidadania;**
- Fomentar o **controle social.**

**Quando buscar ajuda na ouvidoria?**  
O ideal é primeiro buscar ajuda na área responsável e recorrer a Ouvidoria apenas quando a demanda não foi respondida adequadamente, mas **há alguns tipos de manifestações que devem ser encaminhadas diretamente à Ouvidoria como as denúncias.**

**O que deve constar na Manifestação?**  
Apresente informações claras sobre o que aconteceu, quando e onde, e se for o caso quem são as pessoas envolvidas. Se possível anexe documentos que comprovem ou que ajudem a compreender o fato.

**Tipos de manifestações**

- Reclamação:** Manifeste sua insatisfação com o serviço público.
- Solicitação:** Solicite a adoção de providências por parte de uma ouvidoria.
- Denúncia:** Comunique uma irregularidade, um ato ilícito ou uma violação de direitos na administração pública.
- Elogio:** Expresse se você está satisfeito com um atendimento público.
- Sugestão:** Envie uma ideia ou proposta de melhoria para os serviços públicos.
- Simplifique:** sugira alguma ideia para desburocratizar o serviço público.

**Para mais informações:**  
Bloco 10, sala 30 (perto do Núcleo de Pesquisa de Pós-Graduação)  
99448-7967  
ouvidoria@ufdpar.edu.br  
ufdpar.edu.br/ufdpar/paginas/ouvidoria

Foi bem atendido na UFDPAr? Gostou do nosso trabalho? Amou a aula daquele(a) Professor(a)? Que tal fazer um elogio via **Fala.Br?**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA

Fonte: Ouvidoria (2025).

A ação alcançou o seu resultado esperado, ao qual consistiu na melhoria dos níveis de conhecimento sobre como realizar as denúncias de práticas de assédio e discriminação na Instituição, incentivando-a que a Comunidade denuncie tais práticas.

## • AÇÃO XV:

A Ação XV foi considerada cumprida por todos as unidades responsáveis (Ouvidoria, Comissão de Ética e Unidade Setorial de Correição). Sua execução encontra-se demonstrada no relatório do trimestre de junho a agosto de 2025, uma vez que seu cumprimento ocorreu antes do trimestre inicialmente previsto, motivo pelo qual foi registrada naquele relatório. Para o seu cumprimento, foram executadas as seguintes atividades:

1. Elaboração, aprovação e publicação do POP OUV 06.006 A - Tratamento de Denúncias/Comunicação na Ouvidoria;
2. Publicação do Guia Prático para realização de denúncias de assédio e discriminação no Fala.Br, disponível no site da Ouvidoria;
3. A Página da Comissão de Ética da UFDPAr;
4. Aprovação, em 21 de agosto de 2025, da Resolução CONSUNI nº 175/2025, que dispõe do Regimento Interno da Comissão de Ética dos Servidores Públicos da UFDPAr; Divulgação das Ementas com o extrato das decisões da Comissão de Ética da UFDPAr,
5. preservando o sigilo dos dados pessoais;
6. Divulgação do Fluxograma dos Atos Processuais da Comissão de Ética da UFDPAr;
7. Disponibilização de link para denúncia via Fala.BR na página da Corregedoria;
8. Realização de visitas em todas às Unidades Acadêmicas e às Pró-Reitorias, com a finalidade de informar, entre outros aspectos, os fluxos de encaminhamento de denúncias;

9. Garantia de proteção à identidade dos denunciante de ilícitos e irregularidades praticados contra a Administração Pública Federal direta e indireta, conforme disposto no Decreto nº 10.153, de 3 de dezembro de 2019;
10. Realização de curso sobre proteção ao denunciante, conforme registrado no Relatório de Gestão Correcional.

Essas atividades foram formas de se obter um resultado esperado da ação que é melhorar os níveis de conhecimento o dos fluxos existentes para denúncias. Além disso, no evento realizado em 09/10/2025 a Corregedoria apresentou as suas atribuições no evento “Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação no âmbito da UFDPAr” promovido pela PROGEP. No evento foi dada atenção específica aos fluxos da Ouvidoria, o sigilo que é assegurado quanto à identidade dos denunciante e aos processos correcionais.



## • AÇÃO XVI:

A Ação XVI apresentou cumprimento total pela Comissão de Ética e pela Unidade Setorial de Correição. No âmbito da Comissão de Ética, destaca-se o incentivo à capacitação contínua dos agentes envolvidos, por meio de ações promovidas pela PROGEP, com foco na aplicação de medidas acautelatórias e protetivas, especialmente aquelas relacionadas à proteção do denunciante. A Trilha de Aprendizagem Obrigatória contempla cursos voltados à ética no serviço público, gestão e apuração da ética, comunicação não violenta e prevenção ao assédio moral e sexual. A consolidação desse conhecimento técnico é fundamental para mitigar riscos de nulidade processual, assegurar a observância do Decreto nº 1.171/1994 e elevar o padrão de resposta institucional, fortalecendo a confiança da comunidade acadêmica no sistema ético e correcional da Universidade.

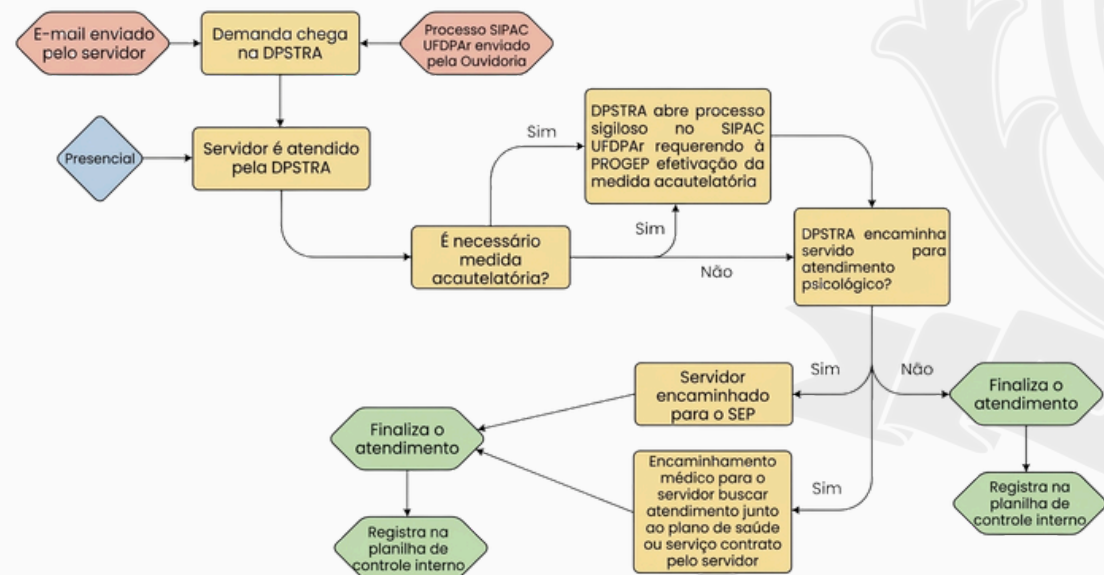
No que se refere à Unidade Setorial de Correição, destaca-se a realização do Seminário de Integridade Pública, conforme evidenciando no longo deste relatório, em como a participação em curso sobre assédio moral promovido pela PROGEP. Quanto à Ouvidoria, o não cumprimento decorre do fato de que a ação não se insere no âmbito de suas competências definidas.

## • AÇÃO XVII:

A ação XVII demonstrou cumprimento total pela Ouvidoria, PREG e PROGEP, e cumprimento parcial pela USC. Para o cumprimento total e parcial, foram realizadas as seguintes ações buscando atingir o resultado esperado de melhorar níveis de conhecimento e dos fluxos existentes para denúncias:

1. Elaboração do Guia prático para realização de denúncias de assédio e discriminação no Fala.Br;
2. Realização de visitas a todas as Unidades Acadêmicas e Pró-Reitorias, com a finalidade de informar, entre outros aspectos, os fluxos de encaminhamentos de denúncias de casos de assédio e discriminação na UFDPAr; Elaboração, aprovação e publicação do POP PROGEP 12.010 A Procedimentos adotados para
3. Atendimento de Servidores encaminhados pela Ouvidoria (assédio moral, sexual, discriminação e outras violências), no qual está contido o fluxograma correspondente, conforme apresentado na Figura 15.

Figura 15 - Fluxograma do atendimento presencial



Fonte: POP PROGEP 12.010 A (2026).



4. Orientação aos servidores da PREG quando ao Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação na UFDPAr, com participação na elaboração de fluxos e protocolos de tratamento de denúncias;
5. Orientação aos coordenadores dos cursos de graduação, com o apoio da Ouvidoria e CPPEV.

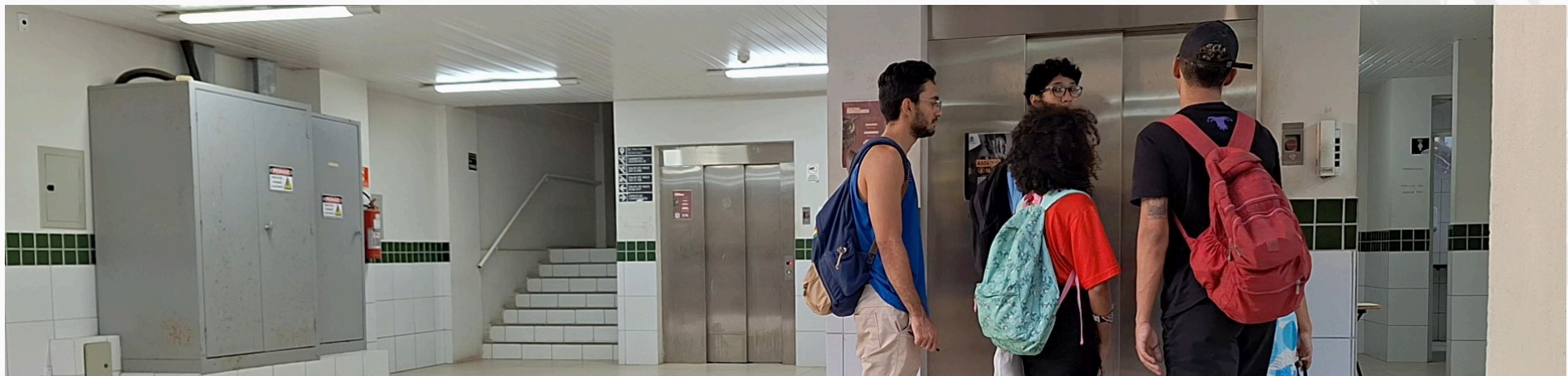
Dessa maneira, os fluxos e protocolos de denúncia encontram-se plenamente elaborados, proporcionando segurança às vítimas após a formalização da denúncia, bem como orientações sobre os procedimentos apuratórios.

### • AÇÃO XVIII:

A Ação XVIII foi classificada como parcialmente cumprida pela Unidade Setorial de Correição. A ação consiste na elaboração de um manual de orientação destinado às comissões responsáveis pela apuração e condução de processos envolvendo situações de assédio e discriminação. A unidade informou que já disponibiliza o Guia Lilás em sua página institucional, além de uma Trilha de Aprendizagem voltada a temas como assédio moral, assédio sexual e discriminação.

### • AÇÃO XIX:

Esta ação foi classificada pela Ouvidoria e pela Unidade Setorial de Correição como parcialmente cumprida. O cumprimento parcial justifica-se pela adoção de critérios de priorização processual, que conferem tratamento prioritário aos casos que envolvem situações de assédio, violência e/ou discriminação, conforme disposto na Portaria USC-UFDPAr nº 41/2025. Ainda assim, a Corregedoria utilizou dados do sistema de gerenciamento dos dados correccionais para a elaboração de estratégias de prevenção de situações de assédio, violência e discriminação. A Ouvidoria utilizou os relatórios trimestrais do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação na UFDPAr já publicados, inclusive este (quando de sua socialização e publicização), para orientar suas ações e promover ampla divulgação.



Fonte: CCI (2025).



## 2.4 Outras Atividades

Como atividades complementares não previstas no planejamento do Plano Setorial, foram realizados encontros com o propósito de promover diálogo aberto e construtivo acerca de temas de elevada relevância e sensibilidade, especialmente no que se refere à prevenção e ao enfrentamento de práticas abusivas nas relações de trabalho. Na ocasião, foram debatidos os desafios vivenciados pelos servidores técnicos-administrativos, considerando a complexidade das relações interpessoais e institucionais, bem como os impactos negativos que condutas inadequadas podem ocasionar na saúde, no bem-estar e na qualidade de vida laboral.

Nesse contexto, a UFDPAr reafirmou seu compromisso institucional com a defesa da dignidade da pessoa humana, com a ética nas relações profissionais e com o fortalecimento de uma cultura organizacional pautada pelo respeito, e pela valorização dos servidores. As atividades foram conduzidas em ambiente de escuta ativa e diálogo institucional, possibilitando o compartilhamento de experiências, preocupações e propostas voltadas à construção de soluções conjuntas. Destacou-se, ainda, a necessidade de fortalecimento de políticas permanentes de prevenção e enfrentamento a todas as formas de violência e discriminação no âmbito da UFDPAr, bem como a consolidação de canais institucionais de acolhimento, orientação e acompanhamento das pessoas.



Fonte: PROPLAN (2025).

# 3. Desafios Enfrentados





## 3 DESAFIOS ENFRENTADOS

Durante o cumprimento das ações previstas no Plano Setorial, bem como na busca de informações para a verificação de seu andamento e na solicitação de dados às unidades responsáveis, foram identificados os seguintes desafios:

### 1. Necessidade de consolidação de fluxos e protocolos institucionais

Embora já haja fluxos e protocolos instituídos, verifica-se a existência de desalinhamentos entre as unidades, sendo recomendada a padronização dos procedimentos e fluxos institucionais.

### 2. Dependência de atuação integrada entre unidades

Este relatório evidenciou a existência de desalinhamentos e entre as unidades na execução das atividades do Plano Setorial, especialmente no que se refere a heterogeneidade quanto ao nível e ao status de concretização das metas. Tal cenário demonstra a necessidade de maior articulação e alinhamento entre as mesmas tanto na execução quanto no monitoramento das ações.

### 3. Limitações normativas para execução de determinadas ações

Algumas ações não puderam ser executadas integralmente em razão de restrições normativas, decorrentes da ausência de previsão legal quanto às competências e aos limites de atuação das unidades envolvidas.

### 4. Necessidade de ampliação da cultura de prevenção

Embora tenham sido realizadas diversas ações de capacitação, campanhas e eventos (como seminários e treinamentos), ainda se verifica a necessidade de ampliar o engajamento da comunidade acadêmica e fortalecer a cultura institucional voltada à prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação. Em muitas dessas ações, observa-se baixa participação da comunidade acadêmica.



Fonte: PROPLAN (2025).

# 4. Recomendações





## 4 RECOMENDAÇÕES

Com base nos desafios enfrentados, apresentados na [Seção 3](#) deste relatório, são elencadas, a seguir, as recomendações a serem avaliadas pelos setores responsáveis pelas ações do Plano Setorial e pela Gestão da UFDPAr, com o objetivo de ampliar as estratégias de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação na Instituição.

### 1. Fortalecimento da articulação intersetorial

Recomenda-se para os próximos ciclos do Plano Setorial maior articulação intersetorial, para não obter diferentes níveis de execução das ações entre as mesmas, com definição clara das responsabilidades, especialmente nas ações compartilhadas.

### 2. Estruturação e fortalecimento do acolhimento institucional

Destaca-se a necessidade de avanço no eixo de acolhimento, com o fortalecimento de equipes multidisciplinares e a consolidação de protocolos de atendimento, de modo a garantir suporte qualificado e humanizado às vítimas.

### 3. Ampliação das ações de capacitação e sensibilização

Embora se observem avanços significativos nas ações de capacitação e sensibilização sobre assédio e discriminação na UFDPAr, recomenda-se a intensificação da oferta de cursos, campanhas e eventos como estratégia fundamental para a prevenção dessas práticas no ambiente universitário.

### 4. Estimular a participação ativa da comunidade acadêmica nas ações propostas

Recomenda-se o estímulo à participação ativa da comunidade acadêmica nas ações propostas, com vistas à ampliação da conscientização sobre os canais de denúncia e os mecanismos de proteção disponíveis. Além disso, sugere-se a implementação de medidas que viabilizem a participação dos envolvidos sem prejuízo ao desempenho de suas atividades.



Fonte: PROPLAN (2025).

# 5. Considerações Finais





## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

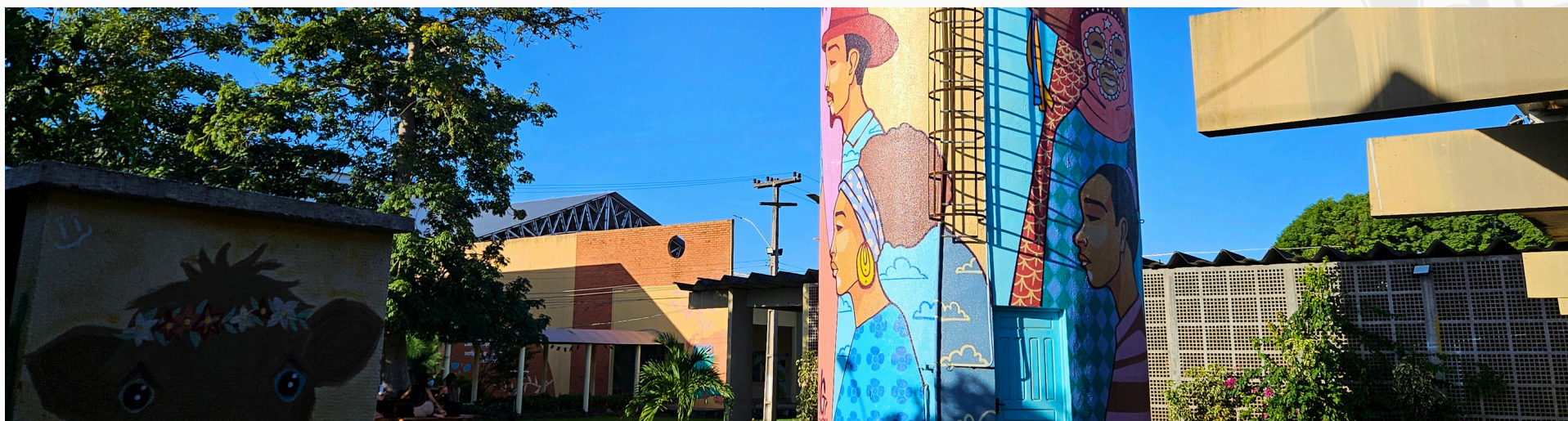
O presente relatório do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação na UFDPAr, referente ao período de setembro a dezembro de 2025, evidencia os resultados alcançados no último ciclo de monitoramento das ações previstas para o exercício de 2025.

Observa-se que, ao longo do período, foram registrados avanços significativos na implementação das iniciativas propostas, especialmente no que se refere à consolidação de fluxos, à realização de ações de capacitação e à promoção de atividades voltadas à sensibilização da comunidade acadêmica. Destaca-se, ainda, o comprometimento das unidades envolvidas na execução das ações, contribuindo para o fortalecimento de um ambiente mais seguro, ético e acolhedor na Universidade Federal do Delta do Parnaíba.

Por outro lado, a análise dos dados evidenciou a existência de desafios que impactaram a execução plena de algumas ações, notadamente no que se refere ao desalinhamento entre as unidades quanto ao status de execução das metas, à necessidade de maior articulação intersetorial, à consolidação dos fluxos e protocolos institucionais e à ampliação do engajamento da comunidade acadêmica.

Diante desse contexto, reforça-se a importância da implementação das recomendações apresentadas, com destaque para o fortalecimento da articulação entre as unidades, a padronização dos procedimentos, o aprimoramento do eixo de acolhimento e a intensificação das ações de capacitação e sensibilização.

Em síntese, este relatório consolida-se como um instrumento fundamental de monitoramento, avaliação e aprimoramento das ações institucionais, contribuindo para o fortalecimento da política de prevenção e enfrentamento ao assédio na UFDPAr e para a promoção de uma cultura organizacional pautada no respeito, na ética e na valorização da dignidade humana.



Fonte: PROPLAN (2025).



**UNIVERSIDADE FEDERAL  
DO DELTA DO PARNAÍBA**