

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

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)

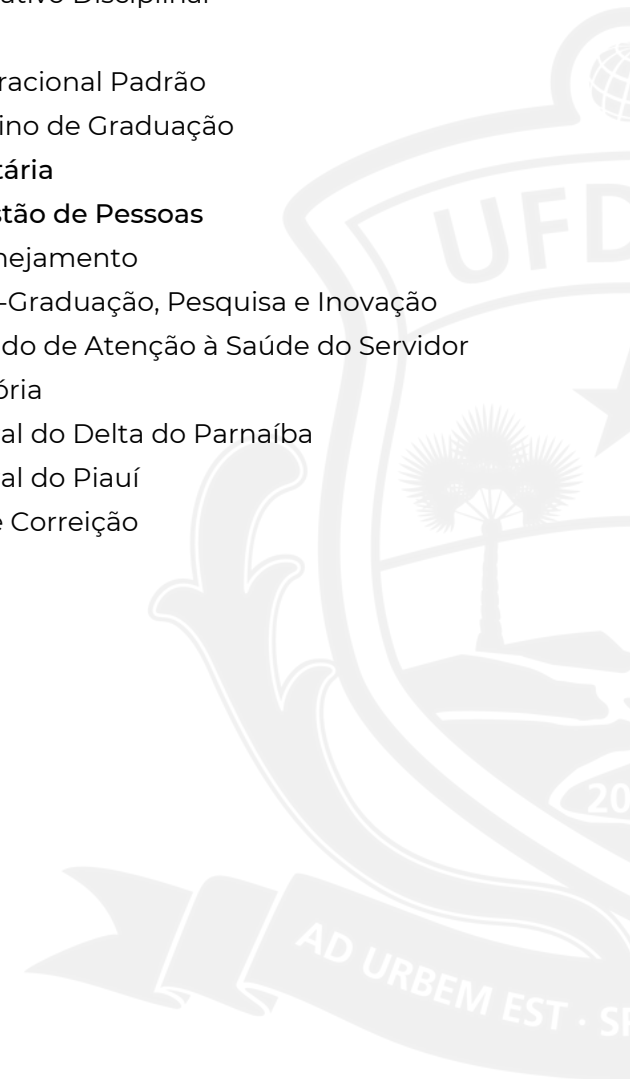
Conheça mais:



# Lista de Siglas e Abreviações

<b>AGU</b>	Advocacia-Geral da União
<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>DQVT</b>	Divisão de Qualidade de Vida no Trabalho
<b>EAMRV</b>	Escola de Aplicação Ministro Reis Velloso
<b>EBSERH</b>	Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares
<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>HU</b>	Hospital Universitário
<b>IBRAT</b>	Instituto Brasileiro de Transmasculinidades
<b>IFPI</b>	Instituto Federal do Piauí
<b>LGBTQIAPN+</b>	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Queer, Intersexo, Assexuais, Pansexuais, Não-binárias+
<b>MCT</b>	Minha Criança Trans
<b>MGI</b>	Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos
<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>UFDPa</b>	Universidade Federal do Delta do Parnaíba
<b>UFPI</b>	Universidade Federal do Piauí
<b>USC</b>	Unidade Setorial de Correição



# Sumário

## 1. Introdução

06

## 2. Panorama das Manifestações

08

## 3. Análise do Desempenho

11

### 3.1 Análise do Eixo Prevenção

14

### 3.2 Análise do Eixo Acolhimento

27

### 3.3 Análise do Eixo de Tratamento de Denúncias

30

### 3.4 Outras Atividades

35

## 4. Desafios Enfrentados

40

## 5. Recomendações

43

## 6. Considerações Finais

46



# 1. Introdução





# 1 INTRODUÇÃO

Promover um ambiente acadêmico seguro, ético e livre de assédio e discriminação é um compromisso permanente da Universidade Federal do Delta do Parnaíba (UFDPAr). Nas universidades federais, onde coexistem diferentes vínculos institucionais – docentes, técnicos, estudantes e trabalhadores terceirizados – e onde a produção de conhecimento ocorre em contextos de intensa interação social e organizacional, a prevenção e o enfrentamento de práticas de assédio e discriminação tornam-se temas centrais da governança universitária.

Nos últimos anos, o Governo Federal, por meio da Controladoria-Geral da União (CGU), tem intensificado esforços para mapear e compreender o fenômeno do assédio no serviço público federal. Nesse contexto, a CGU publicou relatório temático com base em registros da Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação (Fala.BR), instrumento oficial de registro de manifestações de cidadãos e servidores.

Alinhado a esse propósito, e em conformidade com o [Decreto nº 12.122/2024](#), que institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal, e a [Portaria MGI nº 6.719/2024](#), que estabelece o Plano Federal sobre essa temática, as quais determinam a elaboração de Planos Setoriais pelos órgãos e entidades públicas federais, a UFDPAr instituiu seu Plano Setorial por meio da [Resolução CONSUNI nº 141/2025](#).

O monitoramento do Plano Setorial é realizado com base em dados e evidências, estruturado em ciclos trimestrais. Nesse contexto, a [Portaria GR nº 147/2025](#) delega à Diretoria de Governança, Integridade e Gestão de Riscos (DGIGR), vinculada a Pró-Reitoria de Planejamento (PROPLAN), a competência para acompanhar e monitorar a execução do Plano, com apresentação de relatórios trimestrais ao Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controle (CGIRC).

O presente relatório tem como finalidade consolidar o monitoramento e a execução das ações previstas no Plano Setorial ao longo do ano de 2025, período de sua vigência. Para tanto, foram elaborados três [relatórios trimestrais](#) ao longo do ano, sendo o último com abrangência ampliada, de modo a contemplar o encerramento do exercício.

O documento está estruturado a partir dos três eixos do Plano Setorial - prevenção, acolhimento e tratamento de denúncias -, contemplando a análise de cada ação quando o seu status de execução, e também faremos a análise do que foi feita para alcançar o cumprimento total ou o cumprimento parcial daquela referida ação. Ainda assim, porque a ação não foi alcançada, caso isso ocorra.

A partir dessa análise é possível verificar as ações que ocorreram na universidade referente a prevenção ao assédio e discriminação na Universidade durante o ano de 2025, os avanços alcançados no período, os desafios e as recomendações para a melhoria dos trabalhos, além de melhorar o andamento do próximo Plano Setorial.

As informações constantes nesse documentos foram compiladas e consolidadas pela DGIGR, apresentando as ações das unidades com base na coleta de dados das unidades responsáveis pelas ações, sendo elas: Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento à Violência - Janaína da Silva Bezerra (CPPEV), Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), Ouvidoria (OUV), Comissão de Ética (CE), Unidade Setorial de Correição (USC), Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa e Inovação (PROPOPI), Pró-Reitoria de Ensino de Graduação (PREG) e a Gestão da UFDPAr.

Dessa forma, as ações aqui apresentadas refletem o esforço da Universidade na construção de um ambiente acadêmico mais seguro, respeitoso e inclusivo para toda a comunidade universitária.

# 2. Panorama das Manifestações





## 2 PANORAMA DAS MANIFESTAÇÕES

O relatório temático da Controladoria-Geral da União, baseado em registros da Plataforma Fala.BR, identificou 5.663 manifestações relacionadas a assédio moral e 1.134 relacionadas a assédio sexual no ano de 2023, totalizando 6.797 registros no âmbito da Administração Pública Federal.

A análise por segmento institucional demonstra que as Instituições Federais de Ensino concentram aproximadamente metade das manifestações registradas, configurando-se como o setor com maior incidência relativa desse tipo de ocorrência no serviço público federal.

Entre os casos analisado qualitativamente, a CGU identificou que cerca de 69.9% das situações correspondem a assédio moral vertical descendente, caracterizado pela prática de condutas abusivas por parte de superiores hierárquicos em relação a subordinados.

As formas mais recorrentes relatadas incluem:

1. Constrangimentos públicos ou privados;
2. Tratamento desrespeitoso ou humilhante;
3. Exigências abusivas ou incompatíveis com as condições de trabalho;
4. Discriminações ou isolamento no ambiente laboral.

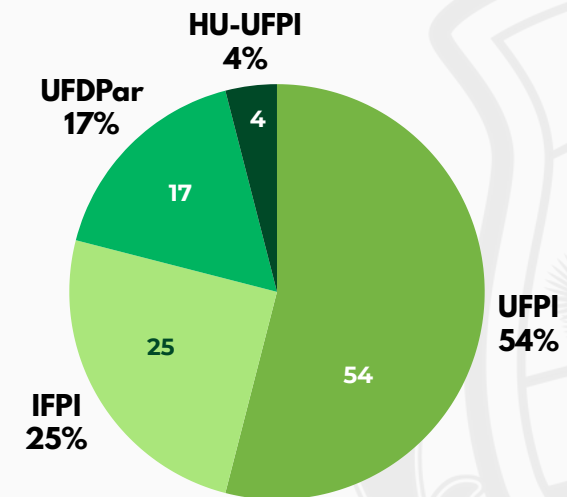
Ao analisar, o conjunto das instituições federais localizadas no estado do Piauí no período compreendido entre 2023 e março de 2026, sendo elas a Universidade Federal do Piauí (UFPI), Universidade Federal do Delta do Parnaíba (UFDPAr), Instituto Federal do Piauí (IFPI) e Hospital Universitário da UFPI (EBSERH/HU-UFPI). Nesse conjunto foram registradas 269 manifestações relacionadas ao tema nesse período. A distribuição entre as instituições é apresentada no Gráfico 1 ao lado:

Esses números indicam que a UFPI concentra o maior volume absoluto de registros, seguida pelo IFPI, pela UFDPAr e, por fim, pelo Hospital Universitário da UFPI. Essa distribuição está fortemente relacionada às diferenças de porte institucional entre essas organizações, especialmente em termos de número de estudantes, servidores, unidades acadêmicas e estruturas administrativas.

Ao mesmo tempo, os dados evidenciam que o fenômeno do assédio moral e sexual não se restringe a uma instituição específica, mas se apresenta como questão transversal às organizações públicas federais do estado, refletindo dinâmicas organizacionais próprias de ambientes institucionais complexos, como universidade e institutos federais.

Dentre desse contexto comparativo, a UFDPAr registrou 47 manifestações relacionadas a assédio moral ou sexual no período entre 2023 e março de 2026.

Gráfico 1 - Panorama das manifestações referentes a assédio moral e sexual nas instituições federais de ensino do Piauí



Fonte: Elaboração própria (2026).



Desse total, temos:

- 36 manifestações foram respondidas;
- 11 permaneciam/permanecem em tratamento no momento da consulta.

Apesar desses números, o volume de registros da UFDPAr encontra-se em patamar compatível com o padrão observado nas instituições federais de ensino, conforme evidenciado nos números de outras instituições de ensino. Ainda assim, o aumento gradual das manifestações ao longo dos anos pode refletir não apenas a concorrência de conflitos institucionais, mas também a ampliação da confiança nos canais institucionais de denúncia e a maior visibilidade das políticas de enfrentamento ao assédio.

Em contexto nos quais políticas de integridade e mecanismos de escuta são fortalecidos, é comum observar inicialmente maior número de registros, resultado da redução da subnotificação e da ampliação do acesso aos canais institucionais de manifestação.

Assim, os dados da ouvidoria devem ser compreendidos não apenas como indicadores de ocorrência de conflitos, mas também como sinalizadores do funcionamento e da legitimidade dos canais institucionais de escuta e de gestão das manifestações, elementos essenciais para o fortalecimento da integridade e da governança nas instituições públicas.

A partir de 2024, a UFDPAr iniciou um conjunto estruturado de iniciativas voltadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio e de outras formas de violência no ambiente universitário. Na Seção 3 deste relatório, será detalhado o nível de execução das ações do Plano Setorial, com a análise de cada iniciativa desenvolvida pela Universidade por cada eixo em 2025.



Fonte: PROPLAN (2026).

# 3 Análise do Desempenho







### 3 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 anual, 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. Diante desse cenário, para a elaboração deste relatório anual, a DGIGR realizou a análise dos resultados esperados de cada ação, a fim de definir uma classificação consolidada do seu status de execução.

**Cumprido**  
 Indica que a ação foi executada totalmente, considerando o prazo estabelecido.

**Em andamento**  
 Indica que a ação foi iniciada e está em execução, respeitando o prazo previsto para sua conclusão.

**Cumprido parcialmente**  
 Indica que a ação foi executada apenas em parte, não alcançando integralmente os resultados ou atividades previstas para o período.


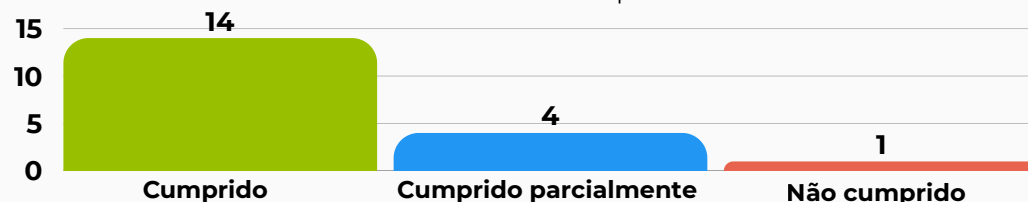
**Não cumprido**  
 Indica que a ação foi iniciada e está em execução, respeitando o prazo previsto para sua conclusão.

Gráfico 2 - Status das atividades previstas no Plano Setorial

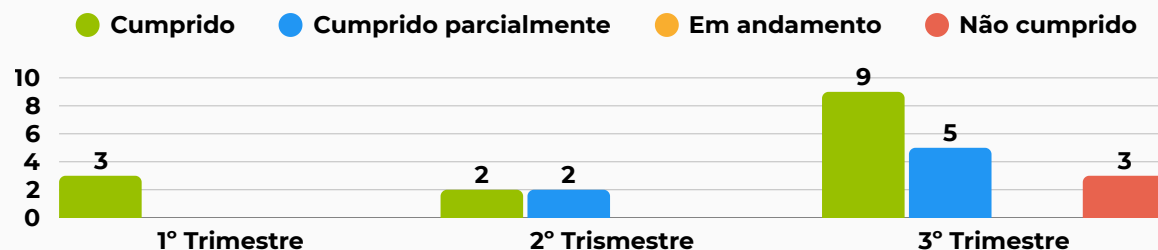


Fonte: Elaboração própria (2026).

Assim, nos quadros apresentados em cada eixo fundamental, serão demonstrados, de forma detalhada, os status informados por cada unidade responsável, bem como a classificação final atribuída à ação de forma consolidada. Com base na classificação final atribuída às ações no âmbito deste relatório anual, o Gráfico 1 apresenta a distribuição dos status de execução das ações previstas no Plano Setorial.

A análise por período está apresentada no Gráfico 3, que demonstra a evolução do cumprimento e do cumprimento parcial das ações ao longo dos trimestres.

Gráfico 3 - Status das atividades previstas no Plano Setorial por trimestre



Fonte: Elaboração própria (2026).

No que se refere à distribuição das ações ao longo do ano, foram identificadas 3 ações no 1º trimestre, 4 ações no 2º trimestre e 12 ações no 3º período analisado. Ressalta-se que o 3º trimestre abrangeu quatro meses (setembro a dezembro de 2025), com o objetivo de contemplar o encerramento do exercício e pôr o Plano Setorial começar as suas atividades em março do presente ano.



Destaca-se, ainda, que, no relatório do 3º trimestre, foram observados casos em que uma mesma ação apresentou diferentes status de execução entre as unidades responsáveis. Essa heterogeneidade resultou em quantitativos superiores ao número total de ações no período analisado, uma vez que a consolidação considerou os registros individuais por unidade.

Na sequência, apresenta-se o monitoramento por cada eixo do Plano Setorial, com a indicação do status de execução por unidade responsável e da respectiva classificação consolidada atribuída pela DGIGR, com base nos resultados esperados. Para fins de melhor visualização, as ações foram numeradas em algarismos romanos, a fim de facilitar o detalhamento de sua execução.

São também apresentados os detalhamentos do alcance das ações, contemplando aquelas classificadas como cumpridas e cumpridas parcialmente, bem como as justificativas para os casos de não cumprimento.

O relatório abrange, ainda, as iniciativas adicionais executadas no período, relacionadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio e da discriminação, ainda que não originalmente previstas, conforme apresentado na Seção 2.4 - Outras Atividades.



Fonte: PROPLAN (2025).



## 3.1 Análise do Eixo Prevenção

O Eixo de Prevenção compreende iniciativas voltadas à formação, sensibilização e ao mapeamento de vulnerabilidades no ambiente acadêmico. Nesse contexto, incluem-se ações de formação e de capacitação em temas relacionados ao assédio, à discriminação e suas repercussões jurídicas e gerenciais, à gestão participativa e humanizada, à comunicação não violenta e à atuação de espectadores nas diferentes realidades do trabalho presencial e do teletrabalho. Também integram esse eixo a realização de campanhas, a produção de materiais informativos, a promoção de eventos e o desenvolvimento de ações culturais, artísticas e educativas, além da condução de diagnósticos periódicos com o objetivo de identificar situações e grupos mais suscetíveis a situações de violência e discriminação no ambiente acadêmico. 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 (consolidado)	Status (por unidade)
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	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, Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) e Ouvidoria	Cumprido	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/denúncias e acolhimentos.	Abril a julho de 2025	Ouvidoria e CPPEV	Cumprido	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	Cumprido (CPPEV)

Continuação do Quadro 1 na próxima página. &gt;&gt;&gt;



««« Continuação do Quadro 1 da página anterior.

Número da ação	Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Status (consolidado)	Status (por unidade)
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	Cumprido (CPPEV)
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	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	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	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	Cumprido (Comissão de Ética e Correição)
						Cumprido Parcialmente (Ouvidoria)

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



## • AÇÃO I:

A Ação I foi integralmente cumprida, conforme evidenciado pela Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento à Violência (CPPEV) – Janaína da Silva Bezerra, designada pela [Portaria nº 281/2024](#). Durante a Semana de Integração dos discentes ingressantes da UFDPAr (período 2025.1), a Comissão realizou a apresentação da CPPEV e do Guia Lilás, destacando seus objetivos, frentes de atuação e os canais de atendimento e acolhimento disponíveis à comunidade acadêmica.

O Guia Lilás, elaborado pela Controladoria-Geral da União (CGU), reúne iniciativas voltadas à prevenção e ao tratamento do assédio moral, sexual e à discriminação no governo federal, se mostrando uma iniciativa dedicada a se tornar uma referência sobre assédios e discriminação para todo o serviço público federal. O material apresenta a chamada “Régua da Violência”, que ilustra a gradação de comportamentos e situações que configuram diferentes níveis de violência.

Durante a atividade, foram distribuídos folders informativos com orientações sobre a atuação da Comissão e seus canais de contato, marcando o início de uma agenda contínua de aproximação com os discentes e reafirmando o compromisso da UFDPAr com a construção de um ambiente seguro, inclusivo e ético.

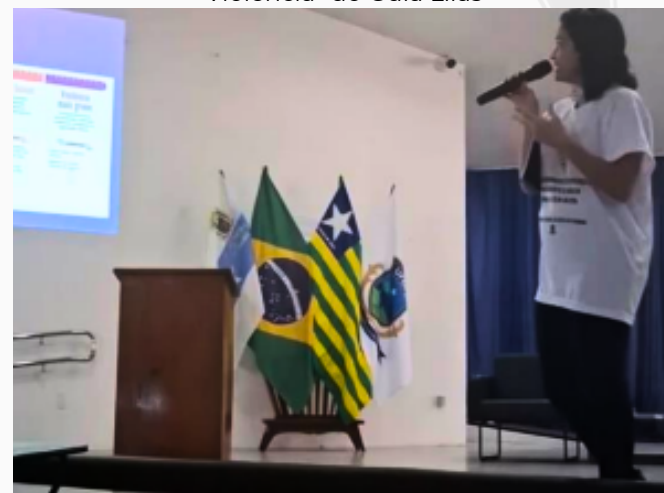
A atividade ocorreu no Auditório Central da UFDPAr e teve como objetivo promover o acolhimento inicial dos discentes ingressantes e sensibilizar a comunidade acadêmica quanto à prevenção e ao enfrentamento das violências e da discriminação no espaço universitário. Destaca-se que a ação possui caráter contínuo, com execução prevista para os meses de março e agosto, conforme estabelecido no planejamento de atividades (Quadro 1). A Figura 1 e 2 ilustra a apresentação na acolhida dos discentes.

Figura 1 - Integrante da CPPEV durante a apresentação do Guia Lilás na Acolhida Institucional UFDPAr 2025.1



Fonte: CPPEV (2025).

Figura 2 - Apresentação da "Régua da Violência" do Guia Lilás



Fonte: CPPEV (2025).



## • AÇÃO II:

Na ação II, entre os dias 08 e 09 de maio de 2025, foi realizado, no Auditório Central da UFDPAr (inicialmente previsto para o Auditório Oeste, mas alterado devido ao alto número de inscrições), o I Ciclo de Prevenção e Enfrentamento à Violência, uma iniciativa integrante do Programa de Educação em Direitos Humanos da UFDPAr. A ação foi integralmente cumprida, conforme evidenciado pela CPPEV, PROGEP e Ouvidoria. A ação teve como propósito reafirmar o compromisso institucional com a promoção da equidade, da diversidade e da dignidade humana, promovendo o diálogo e a formação da comunidade acadêmica para o enfrentamento das diversas formas de violência e discriminação no contexto universitário.

O evento foi aberto a toda comunidade universitária, envolvendo docentes, discentes e funcionários terceirizados, bem como à comunidade externa. Contou com 308 participantes inscritos, com 189 informando a categoria, conforme evidenciado na Figura 3:

Figura 3 - Participantes inscritos no I Ciclo de Prevenção e Enfrentamento à Violência da UFDPAr



Os demais participantes não informaram a categoria. Conforme destacado na Figura 4, a programação contou com mesas temáticas, debates interativos e momentos artísticos, abordando temas como: violência de gênero e contra a mulher, assédio moral e sexual, racismo estrutural, intolerância religiosa, LGBTQIAPN+fobia e heterossexismo. O objetivo foi promover o conhecimento sobre direitos humanos de maneira acessível, crítica e preventiva, fortalecendo redes de apoio, a responsabilidade coletiva e a construção de uma cultura institucional mais justa, inclusiva e acolhedora.

Figura 4 - Programação do I Ciclo de Prevenção e Enfrentamento à Violência da UFDPAr



Fonte: UFDPAr (2025).

Ainda assim, os(as) palestrantes das mesas redondas foram escolhidos com intencionalidade, priorizando trajetórias de atuação reconhecidas nas temáticas abordadas e o engajamento consistente com a prevenção das violências, promoção da equidade e da diversidade. Buscou-se, também, assegurar a representatividade de mulheres e outras identidades historicamente marginalizadas, reconhecendo seu lugar na produção de conhecimento, no enfrentamento às violências e na defesa dos direitos humanos.

Essa escolha refletiu o compromisso da CPPEV em construir um espaço formativo que valorizasse saberes e práticas oriundos da experiência das(os) convidadas(os).



As mesas foram registradas em vídeo com o intuito de compor um acervo formativo da Universidade, ampliando o alcance das discussões e fortalecendo as ações de formação continuada para a comunidade acadêmica. O material está disponível no canal da [TV UFDPAr](#) no YouTube. Os vídeos são os seguintes:



I Ciclo de Prevenção e Enfrentamento à Violência da UFDPAr



I Ciclo de Prevenção e Enfrentamento à Violência da UFDPAr



Clique sobre as imagens para assistir aos vídeos



I Ciclo de Prevenção e Enfrentamento à Violência da UFDPAr



Figura 5 - Apresentação da CPPEV no I Ciclo de Prevenção e Enfrentamento à Violência da UFDPAr



Fonte: CPPEV (2025).

Figura 7 - Mesa Racismo Estrutural e Intolerância Religiosa: prevenir e enfrentar



Fonte: CPPEV (2025).

Figura 6 - Mesa Violência de Gênero e Contra Mulher e Assédio Moral e Sexual



Fonte: Defensoria Pública do Estado do Piauí (2025).

Figura 8 - Mesa LGBTQIAPN+fobia e Heterossexismo



Fonte: CPPEV (2025).

O Ciclo contou com um processo de avaliação realizado por meio de questionários de participação disponibilizados ao final de cada mesa redonda do evento. Os questionários continham perguntas objetivas e discursivas, com o objetivo de receber as percepções das pessoas participantes sobre os diferentes aspectos da atividade, como a organização do evento, a relevância dos temas abordados, a qualidade dos debates e apresentações, os espaços de diálogo e interação.

Essa estratégia de avaliação buscou, além de verificar o impacto imediato da ação, fomentar a participação ativa do público na construção e no aprimoramento dos próximos Ciclos e do programa como um todo.

As respostas colhidas permitiram identificar sugestões para futuras edições, reconhecer os pontos fortes da iniciativa e apontar aspectos a serem trabalhados. Trata-se, portanto, de uma avaliação contínua, participativa e estratégica para o desenvolvimento de ações cada vez mais qualificadas.



Ao todo, foram recebidas 31 avaliações por diferentes categorias de usuários conforme exposto no Gráfico 4:

Os dados coletados revelam, de modo geral, uma avaliação positiva por parte das pessoas participantes, com destaque tanto para a qualidade das discussões quanto para a relevância formativa da iniciativa.

A organização do evento foi avaliada como “excelente” pela maioria das pessoas respondentes (21 pessoas de 31 pessoas no total), e os aspectos de acessibilidade, em termos de horários, espaços e linguagem, também foram, em sua maioria, considerados adequados.

Os temas abordados nas mesas foram considerados “muito relevantes”, e as apresentações foram compreendidas, em sua maioria, como reflexivas e acessíveis. Os espaços de diálogo foram avaliados como “bons ou muito bons”, sendo que a maior parte das pessoas relatou sentir-se à vontade ou parcialmente à vontade para participar dos debates.

No que se refere à dimensão formativa do Ciclo, no geral, afirmaram que o evento contribuiu de modo significativo para ampliar seus conhecimentos sobre direitos humanos e estratégias de prevenção à violência.

A avaliação geral do evento foi considerada entre bom e excelente, conforme exposto na Figura 9 ao lado:

Entre os aspectos mais positivos apontados destacam-se (Figura 10):

Figura 10 - Aspectos positivos apontados durante o I Ciclo de Prevenção e Enfrentamento à Violência da UFDPAr

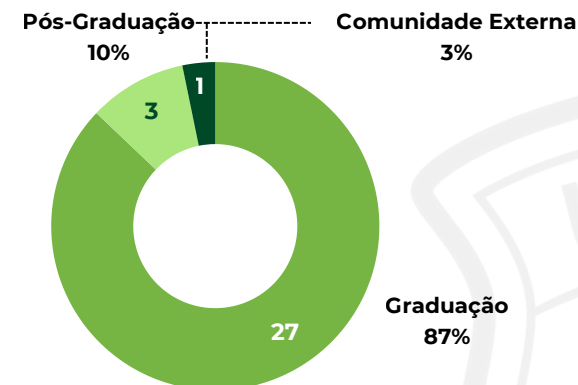
1. Escolha dos temas;
2. Atuação dos palestrantes;
3. Presença dos palestrantes com trajetórias representativas;
4. Caráter inovador.

Fonte: CPPEV (2026).

As sugestões de melhoria incluíram: ampliação da duração do evento, maior participação de outros setores e do corpo docente da Universidade, garantia de conduções respeitadas nas mesas e debates, e o aprofundamento de outras temáticas.

Dessa forma, na consolidação a ação foi integralmente cumprida.

Gráfico 4 - Avaliações recebidas do I Ciclo de Prevenção e Enfrentamento à Violência da UFDPAr



Fonte: CPPEV (2025).

Figura 9 - Avaliação geral do I Ciclo de Prevenção e Enfrentamento à Violência da UFDPAr



Fonte: CPPEV (2025).



## • AÇÃO III:

A Ação III foi considerada cumprida pela Ouvidoria e a CPPEV. Entre as atividades realizadas, destacam-se reuniões com:



12 colegiados dos cursos de graduação da UFDPAr;

Alcançando um público de 200 professores.



O objetivo foi divulgar as atividades e os propósitos da Ouvidoria e da CPPEV, assim como fortalecer os vínculos institucionais no enfrentamento às violências. Nos encontros, foram apresentadas as frentes de trabalho da CPPEV, o fluxo de acolhimento e os canais de contato disponíveis para a comunidade acadêmica. A ação foi fundamental para ampliar o conhecimento sobre o funcionamento da Comissão, bem como buscou promover uma interação sobre a temática por meio da exibição de um vídeo reflexivo, contribuindo para o diálogo e o engajamento das pessoas presentes.

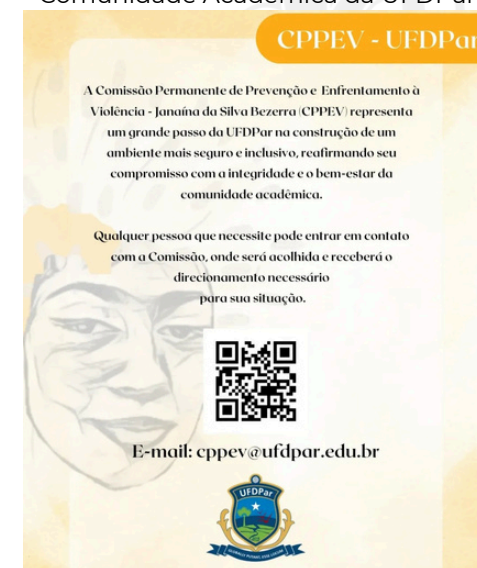
## • AÇÃO IV:

A Ação IV foi plenamente cumprida, com destaque para as reuniões realizadas com as unidades que compõem ou interagem com a Integridade da UFDPAr, a saber: Reitoria, Corregedoria, Diretoria de Governança, Ouvidoria, Comissão de Ética, Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (PRAE), Pró-Reitoria de Ensino de Graduação (PREG), Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa e Inovação (PROPOPI) e Prefeitura Universitária (PREUNI), com o objetivo de definir os fluxos de acolhimento de denúncias direcionados a servidores e discentes.

Com base no POP OUV 06 006 A Tratamento de Denúncias/Comunicações na Ouvidoria, foi estabelecido o fluxo de tratamento de denúncias. Além disso, a CPPEV participa desse fluxo realizando o acolhimento inicial da pessoa denunciante o assistindo-a dentro da Ouvidoria e no acompanhamento da situação, caso a pessoa deseje e consista.

O resultado esperado da ação consiste em divulgar as atividades e os objetivos da CPPEV, os fluxos de manifestação/denúncia e acolhimentos. A Figura 11 apresenta o folder de divulgação à toda a comunidade acadêmica da UFDPAr, com o objetivo de orientar as pessoas para a denúncia de tais casos de assédio.

Figura 11 - Folder divulgado para a Comunidade Acadêmica da UFDPAr



Fonte: CPPEV (2026).

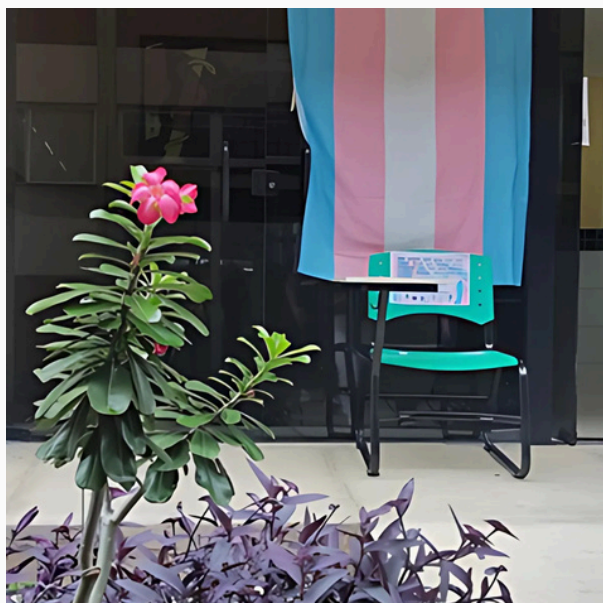


## • AÇÃO V:

A Ação V dispôs de ações com etapas 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](#), [Portaria nº 277/2025](#), [Portaria nº 352/2025](#) 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), conforme exposto na Figura 12, 13 e 14.

Figura 12 - Espaço destinado a ação



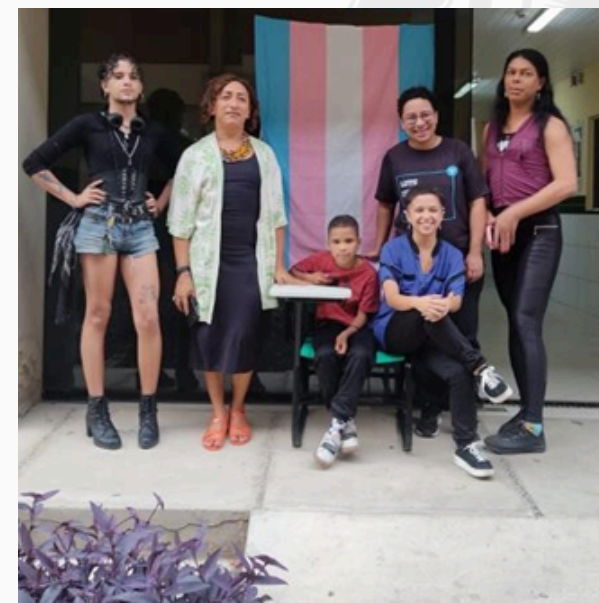
Fonte: CPPEV (2025).

Figura 13 - Equipamento utilizado na ação



Fonte: CPPEV (2025).

Figura 14 - Representantes dos coletivos envolvidos



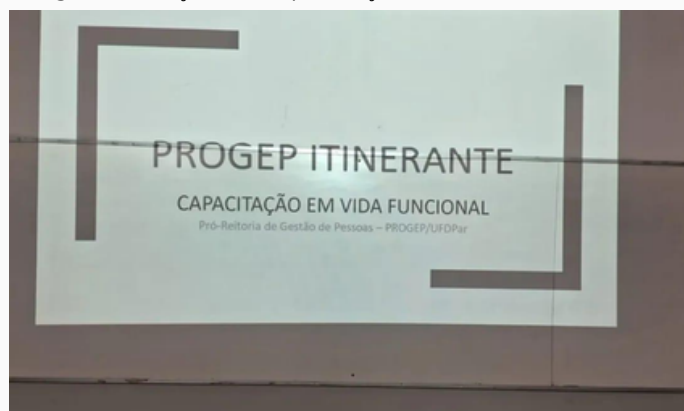
Fonte: CPPEV (2025).



## • 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 PROPOPI, do Herbário Delta do Parnaíba (HDELTA), da 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 15 - Ação de capacitação “PROGEP Itinerante”



Fonte: PROGEP (2026).

Figura 16 - Participantes da capacitação “PROGEP Itinerante”



Fonte: PROGEP (2026).

Figura 17 - Apresentação da ação “PROGEP Itinerante”



Fonte: PROGEP (2026).

## • AÇÃO VII:

A Ação VII diz respeito à promoção da “Semana de Combate à Violência”, conforme previsto no Art. 42 da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual da UFDPAr ([Resolução CONSUNI nº 67/2024](#)):

Art. 42 Fica instituída a Semana de Combate à Violência, que será realizada, preferencialmente, na UFDPAr na primeira semana de maio de cada ano.  
Parágrafo único. As ações preventivas e formativas deverão ser realizadas durante toda a semana, contemplando toda a comunidade acadêmica.

A “Semana de Combate à Violência” foi realizada como umas das atividades integrantes do I Ciclo de Prevenção e Enfrentamento a Violência na UFDPAr, cumprindo totalmente o que foi proposto na ação. Informações sobre o I Ciclo de Prevenção e Enfrentamento a Violência na UFDPAr encontra-se na Ação II, apresentadas neste relatório.



## • AÇÃO VIII:

A Ação VIII ocorreu no dia 05 de maio, data escolhida como o Dia da Conscientização Universitária de Enfrentamento à Violência, data da realização do I Ciclo de Prevenção e Enfrentamento à Violência na UFDPAr, que dentro da Formação em Direitos Humanos da UFDPAr marcaram a “Semana de Combate à Violência”.

Neste, foi promovido uma atividade alusiva no pátio da Universidade, com a exibição da Websérie “LGBTHES” produzida pelo Coletivo 086, focado em mostrar as mazelas e partes marginalizadas da sociedade. A escolha do espaço e do formato buscou ampliar o alcance da atividade, promovendo o diálogo direto com a comunidade acadêmica.

Além disso, a presença em espaço aberto favoreceu a aproximação das pessoas que, por vezes, não participaram das ações formais do momento de formação. A CPPEV reforça que momentos como este serão mantidos e fortalecidos nas próximas edições, com a ampliação das temáticas abordadas e articulação com os diversos movimentos, coletivos e grupos que compõem a universidade. Dessa forma, a ação foi plenamente cumprida pela CPPEV.

Figura 18 - Momento da apresentação da Websérie para a comunidade acadêmica



Fonte: CPPEV (2025).

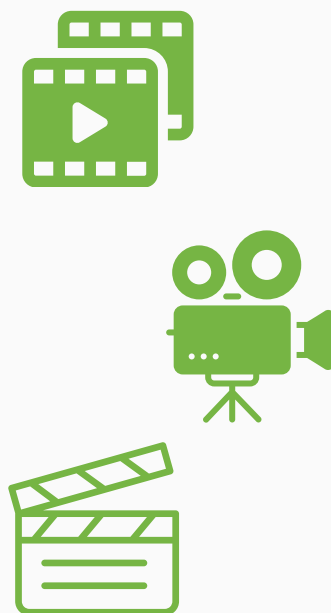


Figura 19 - Comunidade acadêmica da UFDPAr prestigiando a apresentação



Fonte: CPPEV (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 20. 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 (Figura 21 e 22).

Destaca-se, ainda, a realização da Oficina Laço Branco (Figura 23), 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 20 - Arte de divulgação do I Seminário de Integridade Pública da UFDPAr



Fonte: Ouvidoria (2025).

Figura 21 - Mediadores e palestrantes do I Seminário de Integridade Pública da UFDPAr



Fonte: PROGEP (2025).

Figura 22 - Participantes do I Seminário de Integridade Pública da UFDPAr



Fonte: PROGEP (2025).

Figura 23 - 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:

Figura 24 - Categorias de participantes do I Seminário de Integridade Pública da UFDPAr



Fonte: Comissão de Ética (2026).

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. Na consolidação do status, a ação foi definida como integralmente cumprida.



Fonte: PROPLAN (2025).



## 3.2 Análise do Eixo Acolhimento

O Eixo de Acolhimento é constituída pela Ouvidoria e pela CPPEV, com a finalidade 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 2 - Planejamento das atividades do Eixo Acolhimento

Número da ação	Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Status (consolidado)	Status (por unidade)
Ação X	Incentivar a criação de Equipe de acolhimento multidisciplinar	Propiciar atendimento qualificado.	Até dezembro de 2025	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), Ouvidoria, CPPEV, Comissão de ética	Cumprido Parcialmente	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	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 Parcialmente	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	Não cumprido (Ouvidoria e Corregedoria)

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



## • AÇÃO X:

A Ação X apresentou diferentes status de execução entre as unidades responsáveis: a PROGEP classificou-a como cumprida, a Comissão de Ética como parcialmente cumprida e a Ouvidoria como não cumprida. A partir da consolidação realizada pela DGIGR, a ação foi classificada como parcialmente cumprida, considerando que, embora já existam iniciativas voltadas ao atendimento qualificado às vítimas de assédio e discriminação na UFDPAr, ainda se verifica a necessidade de aprimoramento na disseminação dessas ações, bem como na ampliação e estruturação de equipes multidisciplinares de acolhimento.

Para o alcance parcial desses resultados, foram desenvolvidas as seguintes atividades:

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.

Além dessa três atividades listadas acima que envolveram o cumprimento parcial, 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.

Figura 25 - Reunião entre Ouvidoria, Serviço Escola de Psicologia e PROGEP (i)



Fonte: PROGEP (2025).



Figura 26 - Reunião entre Ouvidoria, Serviço Escola de Psicologia e PROGEP (ii)



Fonte: PROGEP (2025).

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.



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. Consolidando-se como parcialmente cumprida.

### • 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, 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), com o objetivo de subsidiar a atuação dos gestores na interrupção de situações de violência. No que se refere à execução, verificou-se heterogeneidade nos status atribuídos pelas unidades responsáveis. A PROGEP classificou a ação como cumprida, a partir da formalização do POP PROGEP 12 010 Procedimentos adotados para atendimento de servidores encaminhados pela ouvidoria. A Unidade Setorial de Correição avaliou-a como parcialmente cumprida, com base na aprovação do POP OUV 06 001 A Atendimento Presencial na Ouvidoria. Por sua vez, a Ouvidoria classificou a ação como não cumprida. Após análise e consolidação pela DGIGR, a ação foi classificada como parcialmente cumprida, tendo em vista que os instrumentos normativos internos existentes já estabelecem diretrizes relevantes, ainda que não contemplem, de forma integral, todas as medidas necessárias ao pleno alcance dos resultados esperados.

### • AÇÃO XIII:

Esta ação foi considerada não cumprida por ambas as unidades responsáveis (Ouvidoria e Unidade Setorial de Correição). A Corregedoria (USC) 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. Dessa maneira, na consolidação dos status, a ação foi classificada como não cumprida.



### 3.3 Análise do Eixo de Tratamento de Denúncias

O Eixo de Tratamento de Denúncias visa garantir que todos os relatos de assédio e discriminação sejam conduzidos com ética, imparcialidade e respeito. Para isso, contempla o estabelecimento de fluxos processuais claros, com prazos definidos para a apuração das denúncias, bem como a adoção de medidas destinadas a prevenir a revitimização e a proteger 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 3 - Planejamento das atividades do Eixo Tratamento de Denúncias

Número da ação	Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Status (consolidado)	Status (por unidade)
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	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	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	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	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	Cumprido Parcialmente (Correição)

Continuação do Quadro 3 na próxima página. >>>



◀◀ Continuação do Quadro 4 da página anterior.

Número da ação	Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Status (consolidado)	Status (por unidade)
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	Cumprido Parcialmente (Correição e Ouvidoria)

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

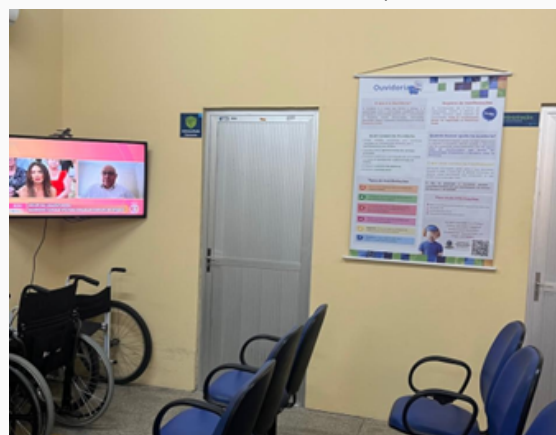
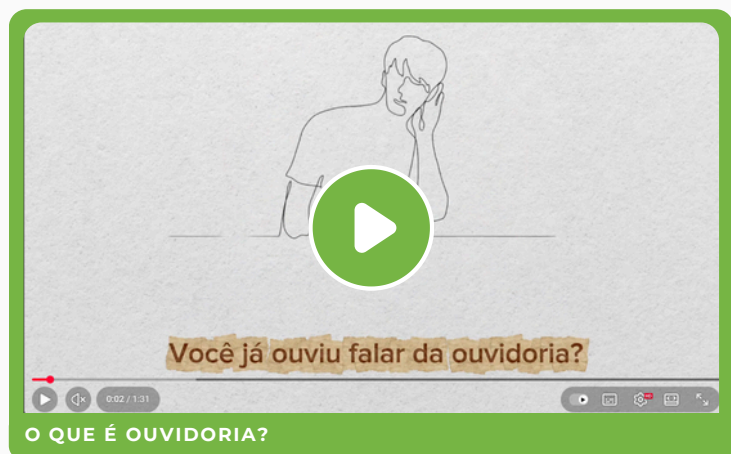
## • AÇÃO XIV:

A Ação XIV foi cumprida conforme evidenciada pela unidade responsável, a Ouvidoria. A ação consiste na realização de campanha audiovisual voltada à divulgação dos canais de recebimento de denúncias e do papel da Ouvidoria junto à Comunidade Acadêmica da Universidade. Para o seu cumprimento, foram desenvolvidas 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 27 e 28.

Figura 27 - Banner disposto no Serviço Escola de Fisioterapia



Fonte: Ouvidoria (2025).

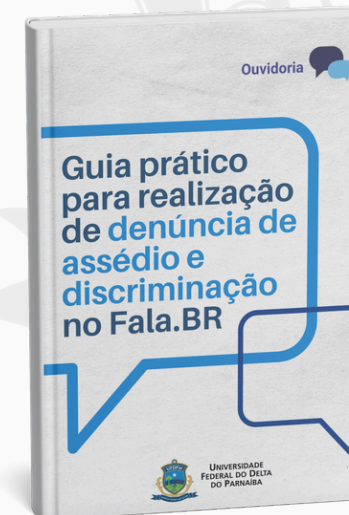




Figura 28 - Banner disposto no Serviço Escola de Fisioterapia

O banner da Ouvidoria da UFDPAr apresenta informações sobre o canal de comunicação e os meios de manifestação. O texto principal indica que a Ouvidoria é o canal que facilita o diálogo e a aproximação entre a comunidade acadêmica (alunos, servidores) e a comunidade externa com a Universidade. A Ouvidoria recebe Reclamações, Solicitações, Denúncias, Elogios, Sugestão e Simplifique por meio da Plataforma Fala.Br. O banner também menciona que as manifestações devem ser registradas na Plataforma Fala.Br. e fornece um QR code para acesso. Abaixo, há uma seção sobre o papel da Ouvidoria, com pontos como: propor medidas preventivas e/ou corretivas, contribuir para o aperfeiçoamento dos serviços, promover a participação da comunidade na missão de acompanhar a administração da UFDPAr, fortalecer o exercício de cidadania e fomentar o controle social. Há também uma seção sobre tipos de manifestações, com ícones para Reclamação, Solicitação, Denúncia, Elogio, Sugestão e Simplifique. O banner termina com uma seção de contato e informações para mais detalhes, incluindo o endereço físico, o e-mail, o telefone e o site da Ouvidoria.

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). 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;
5. Divulgação das Ementas com o extrato das decisões da Comissão de Ética da UFDPAr, 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 denunciadores 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 Correicional.

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 denunciadores e aos processos correccionais.



## • 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 na prevenção e enfrentamento ao assédio e discriminação, 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 da Comissão de Ética 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 (Código de Ética do Servidor Público Federal) e elevar o padrão de resposta institucional, fortalecendo a confiança da comunidade acadêmica no sistema ético e correcional da Universidade.

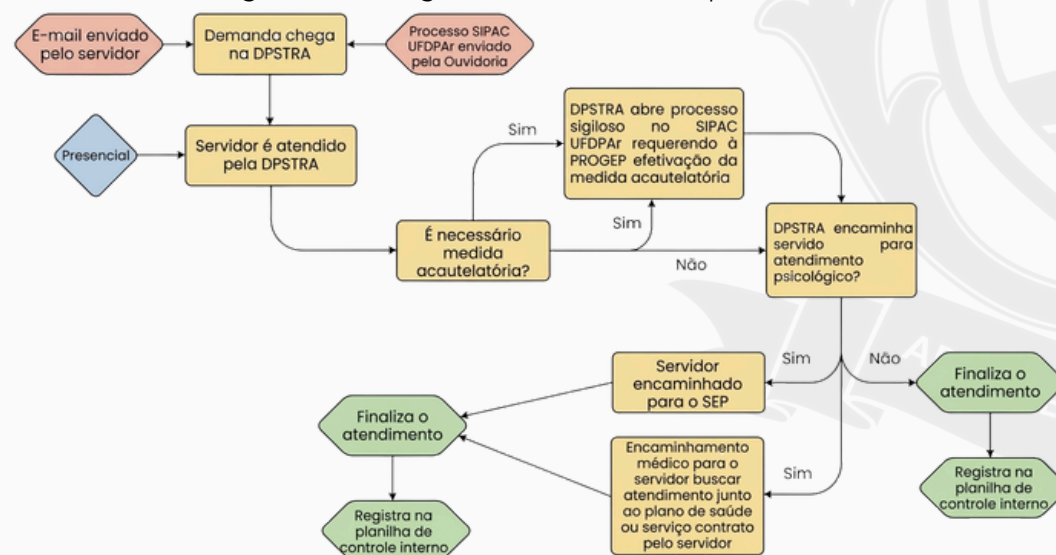
No que se refere à Unidade Setorial de Correição, destaca-se a realização do Seminário de Integridade Pública, conforme evidenciando ao longo deste relatório (Ação IX), ainda com a participação em curso sobre assédio moral promovido pela PROGEP. Quanto à Ouvidoria, o não cumprimento decorre do fato de que a ação não se insere no âmbito de suas competências definidas. A ação foi classificada como totalmente cumprida, considerando o incentivo à capacitação promovido pela PROGEP junto à equipe envolvida no atendimento de casos de assédio e discriminação, bem como às unidades responsáveis pela aplicação de medidas.

## • 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 o 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;
3. Elaboração, aprovação e publicação do POP PROGEP 12 010 A Procedimentos adotados para Atendimento de Servidores encaminhados pela Ouvidoria (assédio moral, sexual, discriminação e outras violências), no qual está contido o fluxograma correspondente, conforme apresentado na Figura 29.

Figura 29 - 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. Na consolidação realizada, a ação foi classificada como totalmente cumprida, uma vez que os fluxos e os protocolos de denúncias encontram-se plenamente elaborados e aprovados.

### • AÇÃO XVIII:

A Ação XVIII foi classificada como parcialmente cumprida. 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).



### 3.4 Outras Atividades

Em 1º de fevereiro de 2024, foi aprovada a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual da UFDPAr, pelo Conselho Universitário (CONSUNI), durante sua 39ª reunião ordinária. O documento foi oficialmente lançado à comunidade universitária em 8 de março do mesmo ano, data emblemática em alusão ao Dia Internacional da Mulher, reforçando o compromisso da UFDPAr com a promoção de um ambiente inclusivo, seguro e acolhedor, propício ao desenvolvimento pleno do potencial acadêmico e profissional das mulheres.

O desenvolvimento da Política foi uma iniciativa da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) que percorreu um longo caminho e contou com a colaboração de diversos atores na Universidade, incluindo a realização de uma consulta pública à comunidade acadêmica. O documento estabelece definições sobre os diferentes tipos de assédio e as situações que os caracterizam, além de orientar sobre os procedimentos a serem adotados por pessoas em situação de assédio e os meios disponibilizados pela Universidade para a formalização de denúncias.

A Política esclarece os diferentes tipos de assédio e as situações que os caracterizam, orienta também sobre os procedimentos a serem adotados por quem sofrer algum tipo de assédio e os meios disponibilizados pela UFDPAr para a formalização de denúncias.

Em abril de 2024, a Universidade promoveu ampla divulgação do curso “Prevenção e Enfrentamento do Assédio Sexual e Moral” ofertado pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) em parceria com a Advocacia-Geral da União (AGU), estimulando a participação de servidores e gestores.

Com o objetivo de combater as situações de assédio na Universidade e promover a prevenção desse tipo de violência que a afeta o cotidiano de trabalhadoras, trabalhadores e estudantes, levando ao comprometimento físico e adoecimento mental, a Coordenadoria de Comunicação Institucional da UFDPAr lançou a Campanha Institucional “Assédio, NÃO!” para divulgar os canais de acolhimento às vítimas, bem como os canais de denúncias internos e externos, além de disseminar informações sobre o que caracteriza o assédio, os tipos e consequências para as vítimas.

Figura 30 - Reitor ladeado pela Pró-Reitora de Assuntos Estudantis e pela Pró-Reitora de Ensino de Graduação no ato da assinatura da Política



Fonte: [UFDPAr](#) (2025).



Também a campanha contou com a produção e distribuição de material informativo e educativo, a fim de orientar a comunidade universitária sobre as situações que caracterizam as práticas abusivas e os procedimentos para registro de denúncia, conforme as Figura 32 e 33. A Campanha conta com uma página no Portal da UFDPAr, podendo ser acessada por todos os membros da comunidade acadêmica e do público externo. Na página, é possível consultar os canais de acolhimento, os canais de denúncia, os materiais da campanha e as notícias relacionadas, a fim de orientar a comunidade universitária sobre as situações que caracteriza, práticas abusivas e os procedimentos para registro de denúncia.

Figura 31 - Campanha "Assédio, NÃO!"



Fonte: UFDPAr (2026).

Figura 32 – Frente do folder da Campanha "Assédio, NÃO!"



Fonte: UFDPAr (2026).

Figura 33 - Verso do folder da Campanha "Assédio, NÃO!"



Fonte: UFDPAr (2026).

No mesmo período (abril de 2024) foi criada a Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento à Violência - Janaína da Silva Bezerra (CPPEV), instituída inicialmente pela Portaria nº 281, de 18 de abril de 2024, é responsável por acompanhar denúncias, apoiar ações institucionais de prevenção e promover atividades educativas relacionadas ao tema. A comissão foi apresentada formalmente à comunidade universitária em solenidade realizada em junho de 2024.



Ainda, a comissão tem como objetivo principal promover um ambiente institucional que seja digno, saudável, seguro e sustentável para todos os membros da UFDPAr, tanto no âmbito acadêmico quanto no de trabalho. A CPPEV apresentou as duas frentes de trabalho que a guiarão, a primeira dedicada à educação para os direitos humanos e prevenção à violência, com o desenvolvimento de políticas específicas para enfrentar diversos tipos de violência, incluindo violência de gênero, racismo, LGBTQIAPN+fobia, heterossexismo, intolerância religiosa e assédio moral e sexual. A segunda frente de trabalho foca no enfrentamento direto da violência dentro da UFDPAr, oferecendo acolhimento e implantando protocolos específicos para lidar com tais situações. O trabalho inclui a organização de um sistema de combate à violência, direcionado para apoiar as vítimas e promover a cessação imediata das práticas violentas.

Figura 34 - Solenidade de apresentação da CPPEV à comunidade universitária



Fonte: [UFDPAr](#) (2024).

Figura 35 - Imagem oficial da comissão com arte produzida pela Psicóloga residente Maria Laís dos Santos Silva



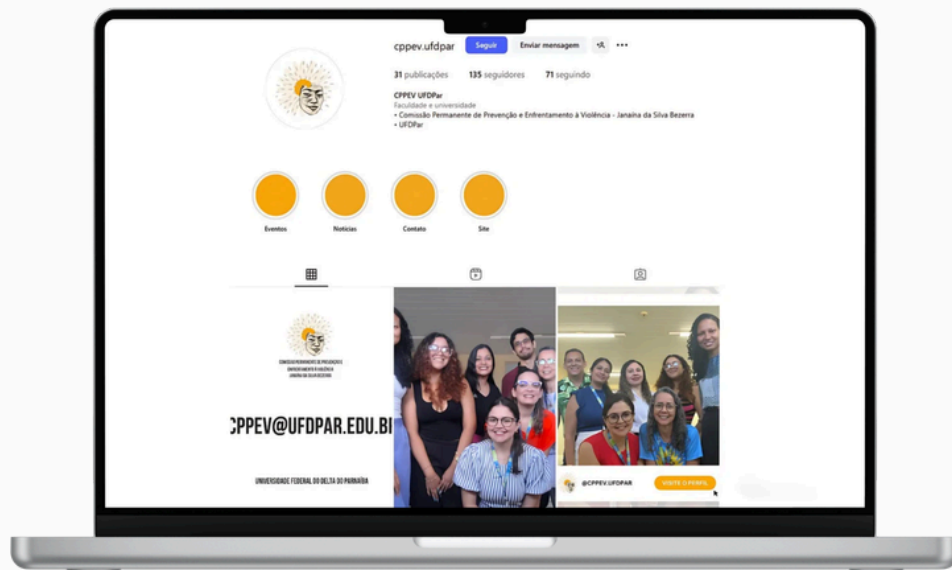
**COMISSÃO PERMANENTE DE PREVENÇÃO E  
ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA  
JANAÍNA DA SILVA BEZERRA**

Fonte: [UFDPAr](#) (2024).

Em fevereiro de 2025, foi aprovado, por meio da [Resolução CONSUNI nº 143/2025](#), o Regimento Interno da Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento à Violência Janaína da Silva Bezerra. O Regimento define a composição, as atribuições, as reuniões, as faltas e justificativas da Comissão, bem como do sigilo profissional, dos eventos e o uso das redes sociais.

Nesse contexto, foi criada uma [página oficial](#) da Comissão na rede social Instagram, com o objetivo de divulgar conteúdos relacionados à Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual ou assuntos correlatos, além de registrar eventos promovidos pela CPPEV e correspondentes.

Figura 36 - Página da CPPEV no Instagram



Fonte: Instagram (2025).

Ainda em 2025, a PROGEP realizou reunião com a comissão representativa do Sindicato dos Técnicos Administrativos em Educação da Instituição. O encontro teve como foco o fortalecimento do diálogo institucional sobre temas relacionados à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral e sexual no ambiente acadêmico e administrativo. Também, foram abordados os desafios enfrentados pelos servidores técnico administrativos, considerando a complexidade das relações interpessoais e institucionais e os impactos que práticas abusivas podem gerar na saúde, no bem-estar e na qualidade de vida no trabalho. A PROGEP reafirmou o compromisso com a promoção de um ambiente laboral baseado no respeito, na equidade e na valorização dos servidores, bem como na defesa da dignidade humana e da ética nas relações profissionais.

O encontro foi marcado por uma escuta ativa entre a gestão universitária e a representação sindical, permitindo a troca de experiências, a apresentação de preocupações e a sugestão de medidas para construção de soluções conjuntas. Entre os encaminhamentos, destacou-se a necessidade de criação e fortalecimento de políticas institucionais permanentes voltadas à prevenção e ao combate a todas as formas de violência no âmbito da UFDPAr.

A Ouvidoria elaborou e publicou, em agosto de 2025, a Trilha de Aprendizagem da Equipe da Ouvidoria, com materiais e conteúdo para assegurar o nivelamento de conhecimentos necessários para o tratamento de denúncias e atendimento ao manifestante.

Em conjunto com a Unidade Setorial de Correição e com a Comissão de Ética, foi elaborado o Plano de Ação de Proteção ao Denunciante, destinado a estabelecer medidas de proteção e defesa do denunciante de irregularidades ou ilícitos ocorridos no âmbito institucional, disponível na página da Ouvidoria.

Figura 37 - Reunião entre a PROGEP e a comissão representativa do Sindicato dos Técnicos Administrativos em Educação da Instituição



Fonte: UFDPAr (2025).



Da mesma forma, foram discutidas estratégias para ampliar a conscientização da comunidade universitária sobre o tema, como o desenvolvimento de campanhas educativas, ações formativas, capacitações periódicas e rodas de diálogo. A proposta é fomentar uma cultura de respeito e criar uma rede de apoio eficiente e acolhedora para vítimas de assédio. Ainda, a PROGEP informou que essa iniciativa faz parte de um processo contínuo de cooperação e diálogo com os servidores técnico administrativos, construindo soluções efetivas e duradouras para garantir um ambiente de trabalho saudável, seguro e respeitoso na UFDPAr.

Como citado em algumas atividades voltadas ao cumprimento das ações do Plano Setorial, a PROGEP promoveu a capacitação “Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação no âmbito da UFDPAr”, organizada pela Divisão de Qualidade de Vida no Trabalho (DQVT) e ministrada por Líbia Mafra Benvindo de Miranda. A programação do evento foi estruturada em dois momentos: o primeiro direcionado à Administração Superior da UFDPAr (Reitor, Vice-Reitor e Pró-Reitores(as)) e o segundo destinado aos demais servidores da Instituição. A capacitação contou com certificação emitida pela PROGEP, com carga horária de 8 horas.

Ainda, há de ser citado a aprovação do Código de Ética dos Servidores Públicos e Estudantes da UFDPAr, ao tratar de temas relacionados a proteção ao assédio e discriminação na UFDPAr.

Também, visando estruturar a rede institucional de acolhimento e mediação de conflitos destacam-se:

1. Criação da Comissão Permanente de Convivência Discente, voltada à mediação de conflitos e à promoção de um ambiente acadêmico saudável;
2. Articulação entre PROGEP, Ouvidoria e Serviço Escola de Psicologia para definição de rotinas de acolhimento a servidores vítimas de violência;
3. Desenvolvimento de campanhas educativas e parcerias com instituições externas, como a Secretaria das Mulheres do Estado do Piauí.

Também, destaca-se ainda a realização de eventos e ações de extensão relacionados à prevenção da violência e ao cuidado com pessoas em situação de vulnerabilidade e de formação institucional sobre prevenção e enfrentamento ao assédio voltada a lideranças e servidores. Essas iniciativas reforçam a perspectiva de que o enfrentamento ao assédio não deve se limitar à dimensão disciplinar, mas deve integrar ações de acolhimento, prevenção e educação institucional.



Fonte: PROPLAN (2025).

# 4 Desafios Enfrentados





## 4 DESAFIOS ENFRENTADOS

Ao longo do processo de monitoramento e avaliação das ações do Plano Setorial, foram identificados desafios que impactaram a execução de algumas atividades, além de afetarem o pleno desenvolvimento e aprimoramento das ações de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação na UFDPAr.

A análise desses aspectos, além de atender ao previsto no registro dos desafios na elaboração dos relatórios, mostra-se fundamental para subsidiar a melhoria contínua das práticas, o aprimoramento das ações, o aperfeiçoamento dos fluxos, dos processos de trabalho e do fortalecimento da articulação entre as unidades envolvidas. Adicionalmente, foi solicitado às unidades responsáveis o encaminhamento dos principais desafios enfrentados na execução das ações do Plano Setorial, os quais são apresentados a seguir.

### 1. Ampliação do engajamento da comunidade acadêmica

Apesar dos avanços observados nas ações formativas e de sensibilização, como a realização de eventos institucionais e reuniões com colegiados de cursos, ainda se verifica a necessidade de ampliar o engajamento da comunidade acadêmica, especialmente de servidores e do público externo.

### 2. Necessidade de maior articulação intersetorial

Observa-se a necessidade de fortalecimento de articulação entre as unidades, a qual depende de áreas estratégicas, especialmente da comunicação institucional, para a realização de campanhas e de ações. Essa dependência pode impactar prazos e a abrangência das ações.

### 3. Estruturação de fluxos mais consolidados e integrados para atendimento às vítimas

Embora haja a existência e a divulgação de fluxos de prevenção e enfrentamento ao assédio, ainda se identificam fragilidades quanto à clareza desses fluxos e à definição das responsabilidades entre os setores envolvidos.

### 4. Dificuldade da oferta de atendimento ágil, completo e padronizado

A ausência ou incipiência de equipes multidisciplinares plenamente estruturadas, aliada à limitação na definição de medidas acautelatórias e na formalização de parcerias externas (como apoio jurídico), dificulta a oferta de um atendimento mais ágil, completo e padronizado.



## 5. Resistência cultural à denúncia e desconhecimento dos canais institucionais

A baixa cultura de denúncia e o desconhecimento dos canais adequados para este meio ainda representa um desafio significativo. Apesar dos avanços na elaboração de fluxos e procedimentos operacionais, muito desses instrumentos ainda dependem de validação para sua plena implementação. Observa-se, ainda, resistência cultural decorrente de interpretações equivocadas sobre a autonomia da carreira docente, por vezes associada à ausência de responsabilização ética.



Fonte: PROPLAN (2026).

# 5 Recomendações





## 5 RECOMENDAÇÕES

A sistematização dos desafios enfrentados apresentados na Seção 4 deste relatório, identificados ao longo da execução do Plano Setorial, possibilitou a proposição de recomendações voltadas ao aperfeiçoamento das ações. Essas recomendações têm como objetivo fortalecer as iniciativas de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação na UFDPAr, além de exaurir o aperfeiçoamento do Plano Setorial para o próximo ciclo, da Política de Prevenção ao Assédio e Discriminação da UFDPAr, dos fluxos, dos processos de trabalho e da articulação entre as unidades envolvidas.

Foi solicitado às unidades responsáveis o encaminhamento das recomendações voltadas ao aprimoramento das ações do Plano Setorial, as quase são apresentadas na sequência:

### 1. Planejamento participativo e integração setorial

Recomenda-se a adoção de um processo de construção participativa do Plano Setorial, com o envolvimento das unidades responsáveis, com a participação das Pró-Reitorias e com a definição prévia das responsabilidades e dos compromissos de cada um, para que assim possam ser evitados inconsistência e duplicidades de informações.

Destaca-se que no relatório do 3º trimestre, foram observadas heterogeneidades nos status de execução das ações entre as unidades, o que exigiu a consolidação dos dados para apenas um status de execução, se baseando no resultado esperado da ação proposta, o que pode ter impactado na fidedignidade da apresentação das informações. Ainda assim, recomenda-se o fortalecimento da integração entre unidades, a exemplo a Comissão de Ética, a Correição e a Ouvidoria, em razão de sua atuação complementar.

### 2. Estruturação de acolhimento

Recomenda-se o avanço na definição e implementação de medidas acautelatórias, garantindo atendimento qualificado e adequado às vítimas.

### 3. Promoção da cultura de prevenção

Sugere-se o investimento e o fortalecimento de ações educativas, capacitações e campanhas voltadas à ética, ao respeito e ao enfrentamento das violências, contribuindo para a consolidação de uma cultura preventiva na Instituição.

### 4. Ampliação da participação social



Recomenda-se a adoção de estratégias para incentivar e ampliar a participação de usuários internos e externos nos eventos e programações institucionais, incluindo o incentivo das unidades e dos gestores para a participação dos servidores, com a criação de mecanismos que viabilizem a liberação formação para atividades formativas, sem prejuízo de suas atribuições. Isso compromete a adesão, o envolvimento e o alcance dessas ações.

## 5. Fortalecimento de parcerias institucionais

Para aumentar a visibilidade das ações, recomenda-se a articulação com setores internos e instituições externas, especialmente para apoio jurídico.

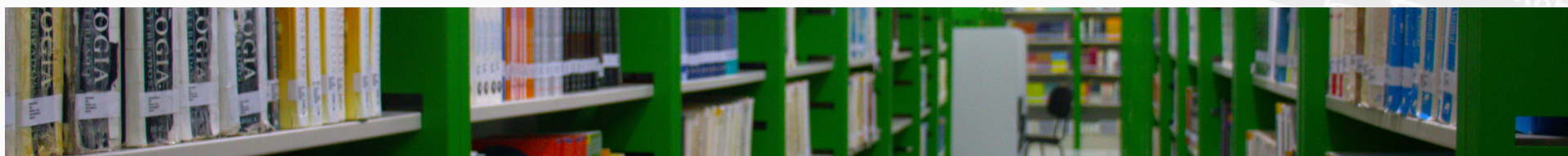
## 6. Ampliação das estratégias de divulgação

Sugere-se a utilização de múltiplos canais de comunicação e formatos acessíveis, bem como o fortalecimento da produção e impressão de materiais gráficos e informativos (folders, cartazes, crachás, entre outros), a fim de ampliar a visibilidade e o acesso às informações por toda a comunidade acadêmica.

## 7. Previsão orçamentária para a realização de ações e eventos

Destaca-se, ainda, a necessidade de previsão orçamentária para a realização de eventos e ações como os Ciclos de Prevenção e Enfrentamento à Violência e as atividades vinculadas ao Programa de Educação em Direitos Humanos, conforme previsto no Plano Setorial. Essa limitação pode impactar na organização, na estrutura, no alcance e na efetividade das ações.

Diante desse cenário, evidencia-se a importância do fortalecimento da atuação integrada entre os setores, do investimento em estratégias de comunicação e engajamento e da institucionalização de fluxos e procedimentos, de modo a garantir maior efetividade na execução do Plano. Destaca-se, ainda, a relevância da definição clara das competências das unidades envolvidas, assegurando que cada setor atue no âmbito de suas atribuições, de forma coordenada e complementar, sem sobreposição de responsabilidades, contribuindo para uma atuação mais eficiente e alinhada às diretrizes institucionais.



Fonte: PROPLAN (2025).

# 6 Considerações Finais





## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente relatório anual consolida o monitoramento final das ações previstas no Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação na UFDPAr, permitindo uma análise abrangente do nível de execução das atividades ao longo do ciclo, a partir da consolidação dos três relatórios trimestrais (um quadrimestral (setembro - dezembro de 2025)) expedidos durante o ciclo de 2025.

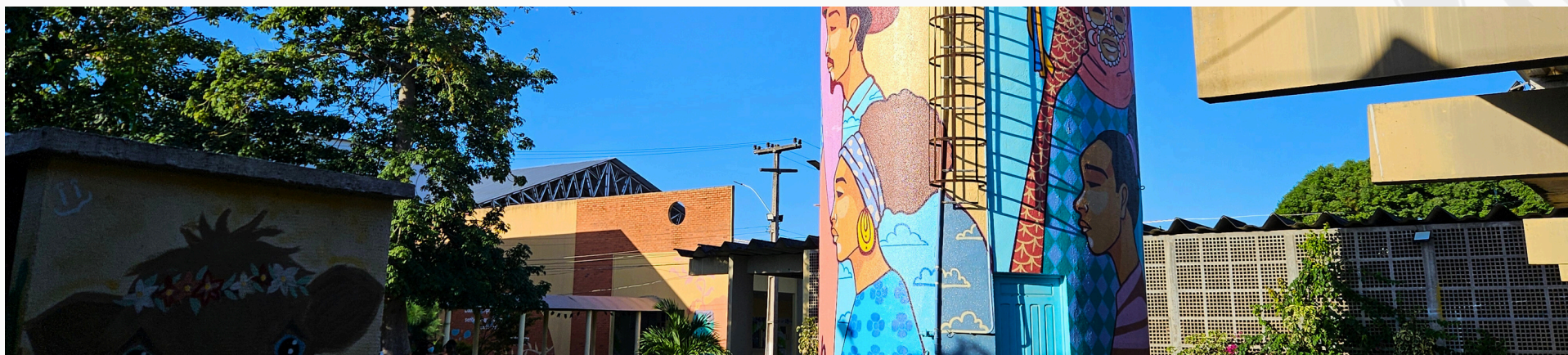
Verifica-se que a Universidade avançou de forma significativa na implementação de iniciativas voltadas à prevenção, ao acolhimento e ao tratamento de denúncias, com destaque para a estruturação de fluxos e protocolos, a realização de ações de capacitação e sensibilização, além do fortalecimento dos mecanismos de orientação de denúncias à comunidade acadêmica.

Por outro lado, a análise evidenciou desafios relevantes, especialmente no que se refere à heterogeneidade dos status de execução entre as unidades responsáveis, à necessidade de maior alinhamento e articulação intersetorial, à ampliação do engajamento da comunidade acadêmica e ao aprimoramento das estruturas de acolhimento.

Ressalta-se que, por se tratar do relatório anual de monitoramento do Plano Setorial no exercício de 2025, este relatório possibilita não apenas a avaliação dos resultados alcançados, mas também a identificação de oportunidades de melhoria para o aprimoramento das ações nos próximos ciclos, além de servir como norte para a elaboração do Plano Setorial de 2026 e dos próximos ciclos.

Nesse contexto, reforça-se a importância da implementação das recomendações apresentadas, com vistas ao fortalecimento da integração entre as unidades, à padronização dos procedimentos, à ampliação das estratégias de divulgação e à consolidação de uma rede de acolhimento mais estruturada e efetiva.

Este relatório consolida-se como um instrumento estratégico de avaliação e aprimoramento das ações, contribuindo para o fortalecimento da política de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação na UFDPAr, bem como para a promoção de uma cultura organizacional pautada na ética, no respeito e na valorização de todas as pessoas que integram a Universidade Federal do Delta do Parnaíba.



Fonte: PROPLAN (2025).



**UNIVERSIDADE FEDERAL  
DO DELTA DO PARNAÍBA**