

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

Junho - Agosto 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, 2025

## 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 Roberto Santos**

Assistente em Administração

**Thiago Taboza de Souza Lima**

Terceirizado

**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)

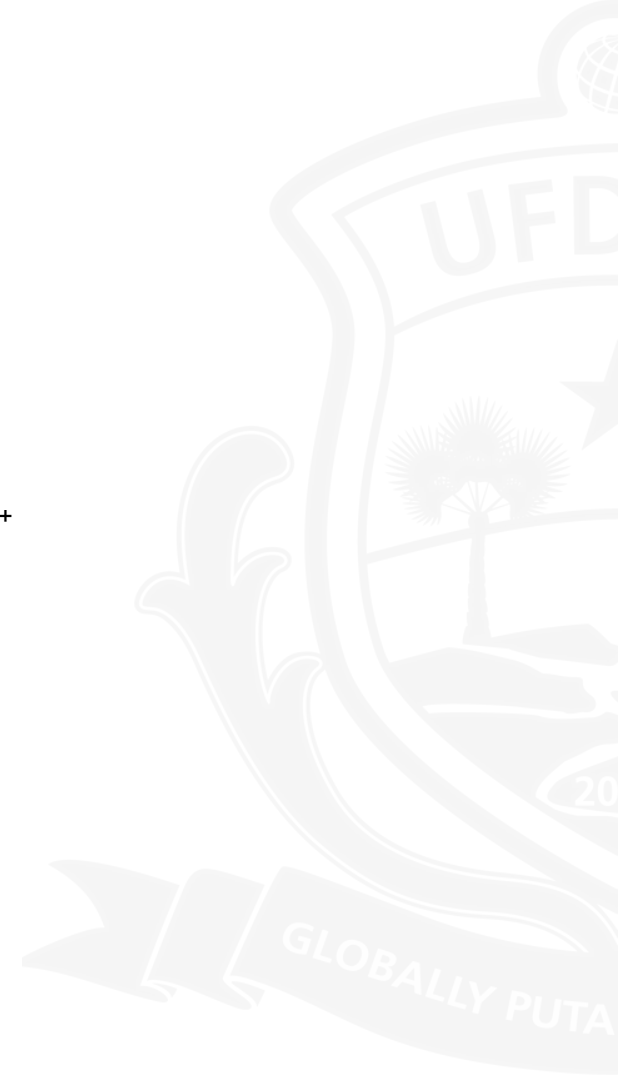
Conheça mais:





# Lista de Siglas e Abreviações

<b>CCI</b>	Coordenadoria de Comunicação Institucional
<b>CGIRC</b>	Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controles
<b>CGU</b>	Controladoria-Geral da União
<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 Riscos
<b>DQVT</b>	Divisão de Qualidade de Vida no Trabalho
<b>Dr</b>	Doutor
<b>ENAP</b>	Escola Nacional de Administração Pública
<b>IBRAT</b>	Instituto Brasileiro de Transmasculinidades
<b>LGBTQIAPN+</b>	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Queer, Intersexo, Assexuais, Pansexuais, Não-binárias+
<b>ONG</b>	Organização Não Governamental
<b>PI</b>	Piauí
<b>POP</b>	Procedimento Operacional Padrão
<b>PRAE</b>	Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis
<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>UFDPAr</b>	Universidade Federal do Delta do Parnaíba





# 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 .....	19
2.4 Outras Atividades .....	24

## 3. Desafios Enfrentados

25

## 4. Recomendações

27

## 5. Considerações Finais

29





# 1. Introdução







# 1 INTRODUÇÃO

O Relatório do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação na UFDPAr | Junho - Agosto de 2025 foi elaborado com o objetivo de monitorar e avaliar a execução das atividades previstas no Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação na UFDPAr.

A partir desta análise, é possível verificar as estratégias adotadas, identificando os avanços alcançados, os desafios enfrentados, as áreas que necessitam de aprimoramento e a transparência das ações para a toda comunidade acadêmica.

A responsabilidade pelo acompanhamento e monitoramento da execução do Plano Setorial é da Diretoria de Governança, Integridade e Gestão de Riscos (DGIGR), vinculada à Pró-Reitoria de Planejamento (PROPLAN), conforme disposto na Portaria GR nº 147/2025, ao qual cabe a unidade apresentar Relatórios Trimestrais ao Comitê de Governança, Integridade, Riscos e Controle (CGIRC).

Nesse sentido, a produção do 1º Relatório do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação na UFDPAr | Março - Maio de 2025, já se encontra disponível [aqui](#).

As informações constantes neste documento foram consolidadas com base na coleta de dados junto às áreas envolvidas das ações planejadas no Plano Setorial, com base nas solicitações enviadas para as mesmas pela DGIGR, são 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) e a Unidade Setorial de Correição (USC), além de informações provenientes de ações conjuntas de outras unidades que envolvem a Universidade Federal do Delta do Parnaíba (UFDPAr).

Destaca-se que o presente relatório contempla apenas ações com prazo para execução referente a junho a agosto de 2025, bem como aquelas com prazo posteriores, para ser verificado se a ação já foi iniciada ou estejam em andamento.

No entanto, a fim de proporcionar ao leitor uma visão completa de todas as ações previstas no Plano Setorial, optou-se por apresentar novamente todas as ações, incluindo aquelas que foram contempladas no relatório do trimestre anterior, indicando somente seu status. Para essas ações, será indicado que o detalhamento sobre seu cumprimento ou não cumprimento encontra-se no Relatório do Trimestre Anterior.

Dessa forma, este relatório apresenta um panorama dos avanços obtidos, dos obstáculos enfrentados e do fortalecimento das ações de prevenção e enfrentamento às situações de assédio na Universidade, essenciais para garantir um ambiente seguro e acolhedor a todos(as) os(as) trabalhadoras, trabalhadores e estudantes da UFDPAr.



Fonte: PROPLAN UFDPAr, 2025.



# 2. Análise do Desempenho





## 2 ANÁLISE DO DESEMPENHO

O monitoramento do Plano Setorial contempla a análise dos indicadores vinculados ao planejamento das atividades distribuídas nos Eixos de Prevenção, Acolhimento e Tratamento de Denúncias e de demais atividades não previstas no Plano Setorial.

Conforme apresentado no Relatório do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação na UFDPAr | Março - Maio de 2025, o monitoramento do planejamento das atividades foi definido a partir de quatro status de execução das ações, conforme descritos a seguir:



### Cumprido

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



### Cumprido parcialmente

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



### Em andamento

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

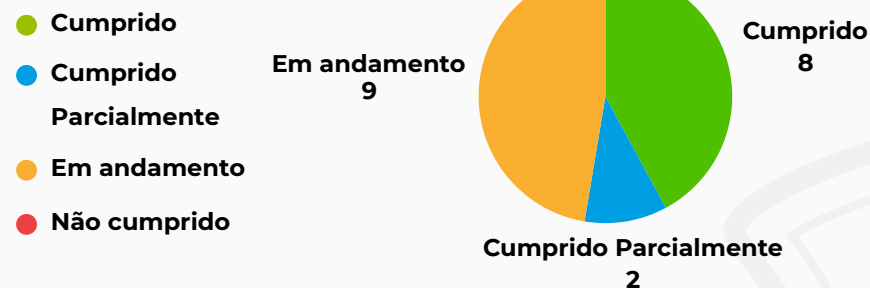


### Não cumprido

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

O Gráfico 1 apresenta o status de execução de todas as ações previstas nos três eixos de atuação do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação na UFDPAr.

Gráfico 1 - Status de todas as atividades previstas no Plano Setorial



Fonte: Dados recebidos da Ouvidoria, Comissão de Ética e da Unidade Setorial de Correição e do Relatório de Atividades da CPPEV no Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação na UFDPAr, 2025.

Ainda assim, faz-se necessário analisar as ações com prazos de conclusão referentes ao trimestre de junho a agosto de 2025, que constituem o foco deste relatório. Dessa forma, o Gráfico 2 apresenta o status dessas ações.

Gráfico 2 - Status das atividades previstas do Plano Setorial de junho a agosto de 2025



Fonte: Dados recebidos da Ouvidoria, Comissão de Ética e da Unidade Setorial de Correição e do Relatório de Atividades da CPPEV no Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação na UFDPAr, 2025.

Nos demais subtópicos, é possível verificar a análise em cada eixo do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação na UFDPAr.





## 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:

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
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 2025	CPPEV, Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) e Ouvidoria	Cumprido
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 núncias e acolhimentos.	Abril a julho de 2025	Ouvidoria e CPPEV	Cumprido
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 parcialmente
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 - (Em andamento - aguardando desdobramento da ação em outubro de 2025)

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	Em andamento
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

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados recebidos da Ouvidoria, Comissão de Ética e da Unidade Setorial de Correição e do Relatório de Atividades da CPPEV no Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação na UFDPAr, 2025.



Fonte: PROPLAN UFDPAr, 2025.





## • AÇÃO I:

A ação I se desdobra em dois períodos, um que foi realizado em março, e outro em agosto de 2025. Conforme já registrado no relatório do trimestre anterior, a etapa referente ao mês de março foi plenamente cumprida, com a apresentação do Guia Lilás durante a Semana de Integração de discentes ingressantes do período 2025.1.

## • 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:

Conforme já destacado no relatório do trimestre anterior, a Ação III foi plenamente cumprida. Entre as atividades para o seu cumprimento, destacam-se reuniões realizadas com os:

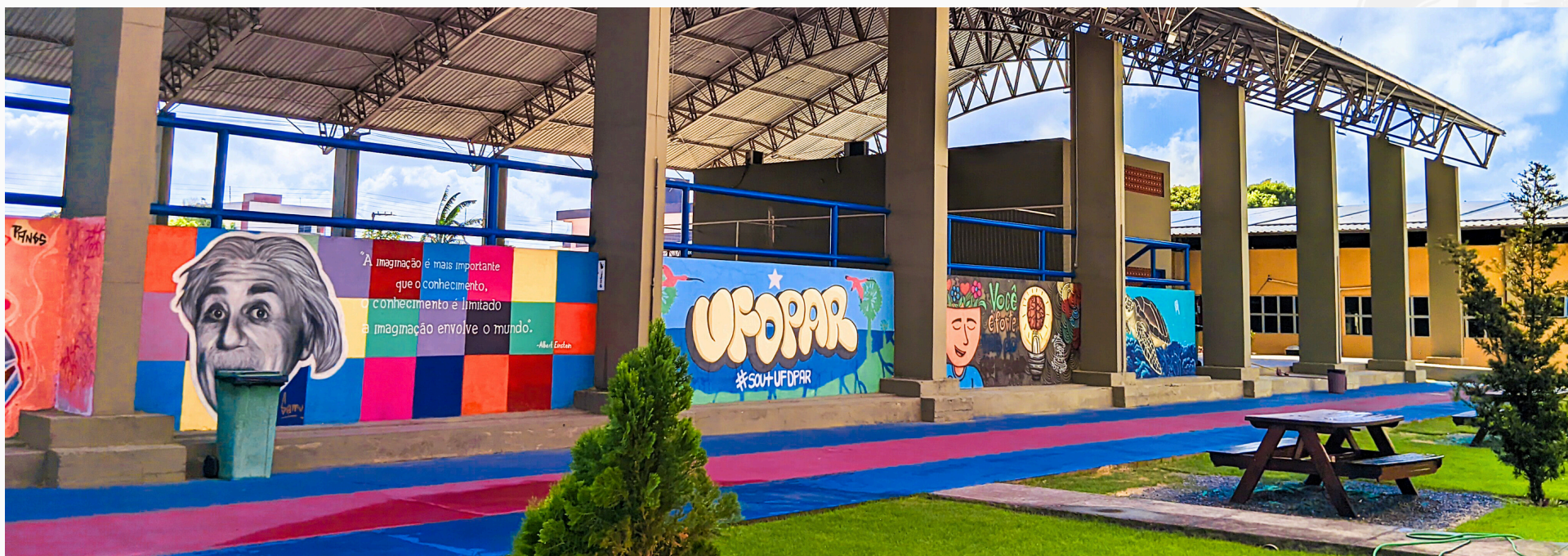


12 colegiados dos cursos de graduação da UFDPAR;

Alcançando um público de 200 professores.



O objetivo destes encontros foi divulgar as ações e os propósitos da Ouvidoria e da CPPEV, assim como fortalecer os vínculos institucionais no enfrentamento às diversas formas de violências. Durante os 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 se mostrou fundamental para ampliar o conhecimento sobre o funcionamento da Comissão e promover uma interação e reflexão sobre a temática por meio da exibição de um vídeo reflexivo, estimulando o diálogo e o engajamento entre os participantes. Esses encontros permanecerão acontecendo nos próximos semestres, a fim de fortalecer a aproximação contínua da CPPEV com os cursos e suas respectivas realidades.



Fonte: PROPLAN UFDPAR, 2025.





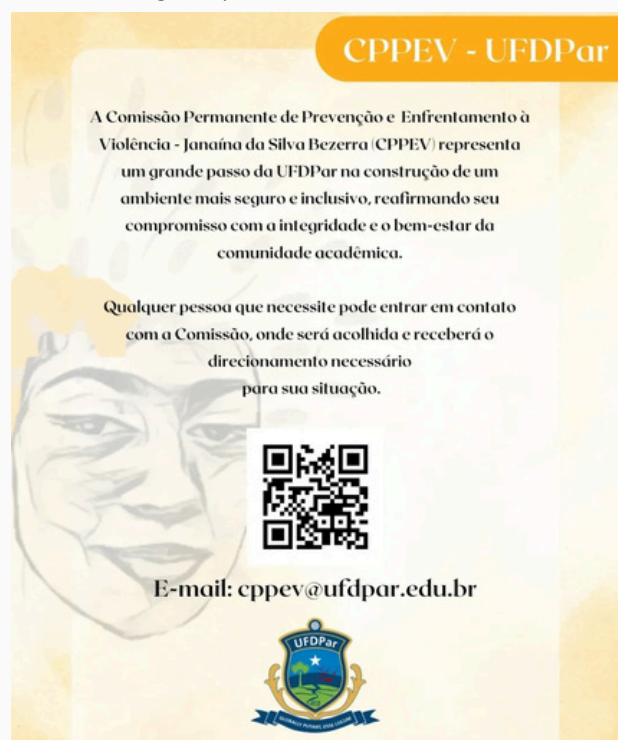
## • AÇÃO IV:

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, 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 1 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 1 - Folder divulgado para a Comunidade Acadêmica da UFDPAr



Fonte: Relatório de Atividades da CPPEV no Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação na UFDPAr, 2025.



## • AÇÃO V:

A Ação V possui ações com etapas previstas para maio e outubro de 2025. A etapa referente a maio de 2025 foi cumprida, com suas atividades relatadas no relatório do trimestre anterior (março a maio de 2025). O status final da ação será consolidado relatório subsequente a este, que compreenderá os meses de setembro, outubro e novembro.

## • AÇÃO VI:

A Ação VI encontra-se em andamento, com prazo de conclusão previsto para dezembro de 2025. A ação refere-se à capacitação de servidores e profissionais da Universidade que compõem a rede de prevenção e enfrentamento à violência, por meio da realização de ao menos dois cursos da EV.G4 da ENAP ao longo do ano.

O resultado esperado é a ampliação do letramento sobre assédio e discriminação. O status final de execução da ação será consolidado no relatório referente ao mês de dezembro.

## • AÇÃO VII:

A Ação VII teve o seu prazo estabelecido entre 5 e 9 de maio de 2025 e encontra-se cumprida, conforme apresentado no relatório do trimestre anterior. O detalhamento das atividades da ação pode ser consultado no referido documento supracitado.

## • AÇÃO VIII:

A Ação VIII corresponde ao “Dia de Conscientização Universitária de Enfrentamento à Violência”, previsto no Art. 23, § 1º, inciso VIII da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual da UFDPAr.

O resultado esperado é sensibilizar a comunidade acadêmica sobre a existência de múltiplas formas de violência e a necessidade de prevenção e enfrentamento. A ação teve prazo estabelecido em 5 de maio de 2025 e foi integralmente executada, conforme detalhado no relatório do trimestre anterior.



Fonte: PROPLAN UFDPAr, 2025.





## • AÇÃO IX:

A Ação IX encontra-se em andamento, com suas ações previstas para até dezembro de 2025. Para seu atendimento, está prevista a realização, em 25 de novembro de 2025, do I Seminário de Integridade Pública da UFDPAr, promovido pela Ouvidoria, Comissão de Ética e Corregedoria, a ser ministrado pelo Corregedor do Instituto Federal do Piauí (IFPI). O objetivo é promover o diálogo e a interação entre os setores da Universidade responsáveis por prevenir, apurar e responsabilizar irregularidades, fortalecendo os valores de integridade pública, legalidade, imparcialidade, ética e zelo pelo bem coletivo, bem como sensibilizar os servidores no que se refere prevenção ao assédio e discriminação. A Figura 2 abaixo demonstra a arte de divulgação do evento.

Figura 2 - Arte de divulgação do I Seminário de Integridade Pública da UFDPAr



Fonte: Ouvidoria UFDPAr, 2025.

Adicionalmente, em 06/10/2025, a Unidade Setorial de Correição (USC) solicitou à Coordenadoria de Comunicação Institucional (CCI) a produção e divulgação de conteúdos sobre condutas qualificadas como infrações disciplinares e o papel da Corregedoria na promoção da integridade no serviço público, com caráter preventivo e educativo. Entretanto, até a consolidação deste relatório, tais conteúdo não havia sido divulgados. Com a execução dessas duas ações, a devida ação pode ser considerada cumprida, com o resultado a sensibilização dos servidores quanto as conduções éticas no ambiente laboral, cuidados necessários com uso de redes sociais, bem como orientações quanto a prevenção de assédio e discriminação. O status final da ação deve ser verificado no relatório que abrangerá o mês de dezembro.



## 2.2 Análise do Eixo Acolhimento

O Eixo de Acolhimento diz respeito às 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 2 - 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	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), Ouvidoria, CPPEV, Comissão de ética	Em andamento
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	Em andamento
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
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	Em andamento

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados recebidos da Ouvidoria, Comissão de Ética e da Unidade Setorial de Correição e do Relatório de Atividades da CPPEV no Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação na UFDPAr, 2025.





## • AÇÃO X:

A Ação X está em andamento, com prazo de execução até dezembro de 2025. Entre as atividades realizadas destacam-se:

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.

## • AÇÃO XI:

A Ação XI refere-se à parceria com instituições de prestação de serviços em saúde para a oferta de serviços de saúde qualificados, com o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) na UFDPAr, para a elaboração de protocolos de acolhimento que visem diminuir sofrimento.

O resultado é propiciar atendimento psicológico qualificado. A ação está em andamento, com prazo até dezembro de 2025.

## • AÇÃO XII:

A Ação XII consiste no mapeamento de medidas acautelatórias (medidas a serem tomadas, se necessárias, antes de procedimento apuratório). O objetivo é definir um rol de opções para gestores agirem assertivamente para cessar violências. O status da ação foi considerada parcialmente cumprida, em razão da aprovação e da publicação do POP OUV 06 001 A Atendimento Presencial na Ouvidoria.

## • AÇÃO XIII:

A Ação XIII trata de parcerias com instituições que prestam serviços de apoio jurídico, com o objetivo de garantir atendimento jurídico qualificado à comunidade universitária.

A ação está em andamento, com prazo de conclusão previsto para dezembro de 2025, sob responsabilidade da Corregedoria, a Ouvidoria, CPPEV e a Gestão da UFDPAr.



Fonte: PROPLAN UFDPAr, 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 previstas no Plano Setorial apresentado no Quadro 3:

Quadro 3 - 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
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 correicionais não promovam a vitimização	Até dezembro de 2025	Ouvidoria, Correição e Comissão de ética	Cumprido
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	Em andamento
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	Em andamento
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	Em andamento
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	Em andamento

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados recebidos da Ouvidoria, Comissão de Ética e da Unidade Setorial de Correição e do Relatório de Atividades da CPPEV no Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação na UFDPAr, 2025.





## • AÇÃO XIV:

A Ação XIV foi cumprida, 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 3 e 4.

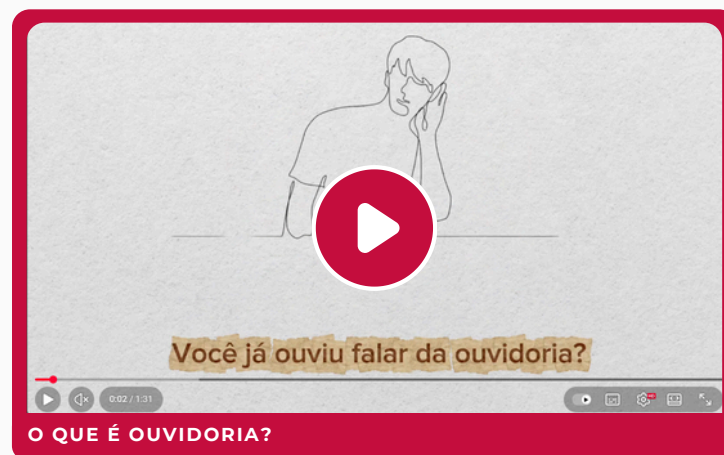
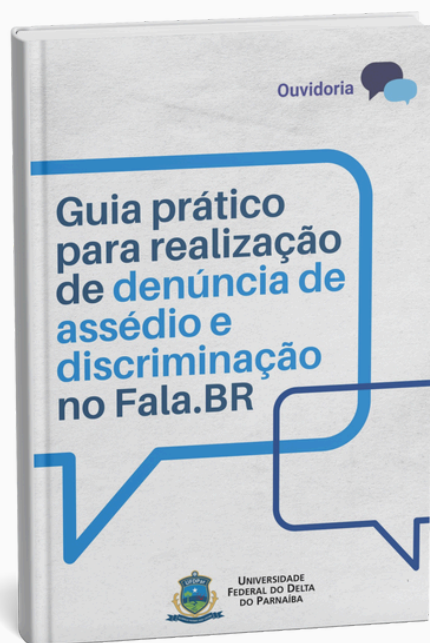


Figura 3 - Banner disposto no Serviço Escola de Fisioterapia



Fonte: Ouvidoria UFDPAr, 2025.



Figura 4 - Banner disposto no Serviço Escola de Fisioterapia

## Ouvidoria

### 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 FalaBr**.

### 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 FalaBr.**

### Qual o papel da Ouvidoria:

- Propor medidas preventivas e/ou corretivas, baseadas nas manifestações recebidas, para o **aperfeiçoamento da UFDPAR**;
- Contribuir para o **aprimoramento 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**.

### 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.

### 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.

**E não se preocupe a Ouvidoria garante a confidencialidade de sua manifestação nos termos da Lei 10153/2019.**

### Para mais informações:

Bloco 10, sala 30 (perto do Núcleo de Pesquisa de Pós-Graduação)  
99488-7967  
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 **FalaBr**?

Fonte: Ouvidoria UFDPAR, 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. No entanto, seu prazo é vigente até dezembro de 2025.





## • AÇÃO XV:

A Ação XV está cumprida, embora seu prazo se estenda até dezembro de 2025. Para o seu cumprimento, foi executado as seguintes atividades:

1. 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 FalaBr, 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.

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, buscando assegurar às pessoas denunciante o sigilo dos dados pessoais e a proteção contra eventuais ações praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar, foi executada as seguintes atividades:

1. Divulgação das Ementas com o extrato das decisões da Comissão de Ética da UFDPAr, preservando o sigilo dos dados pessoais;
2. Divulgação do Fluxograma dos Atos Processuais da Comissão de Ética da UFDPAr.

Outrossim, 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 encontra-se em andamento, com conclusão prevista para dezembro de 2025. Visando o seu cumprimento, foi promovida a capacitação “Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação no âmbito da UFDPAr”, realizada em 09/10/2025, com participação da PROGEP, Ouvidoria, Corregedoria e a Comissão de Ética da UFDPAr. O resultado esperado é proporcionar maior segurança às vítimas após a denúncia.



Fonte: PROPLAN UFDPAr, 2025.



## • AÇÃO XVII:

A Corregedoria da UFDPAr percorreu 11 (onze) coordenações de cursos em outubro de 2025, abordando temas de integridade e o papel da Corregedoria. Dentre os temas tratados estão os fluxos de denúncias para os casos de assédio e discriminação. Além disso, para visando alcançar o resultado esperado da ação, a Corregedoria mantém página no site da UFDPAr com informações sobre como realizar a denúncia através da plataforma [Fala.BR](#).

Ademais, há previsão de realização do evento do “I Seminário da Integridade da UFDPAr: Ética, Ouvidoria e Corregedoria em diálogo”, a ser realizado em 25/11/2025, onde esse tema será novamente abordado, conforme exemplificado na Figura 2.

Como supracitado em outras ações, a ação contempla a aprovação do [POP OUV 06.006 A - Tratamento de Denúncias/Comunicação na Ouvidoria](#) e do [Guia Prático para realização de denúncias de assédio e discriminação no FalaBr](#), ambos disponíveis no [site da Ouvidoria](#), com ampla divulgação entre a comunidade acadêmica da UFDPAr, como parte de se obter o resultado esperado de melhorar o conhecimento da comunidade acadêmica dos fluxos existentes para denúncias.

## • AÇÃO XVIII:

A Ação XVIII está em andamento, com prazo de conclusão até dezembro de 2025. A ação envolve a elaboração de um manual de orientação para as comissões responsáveis pela apuração e condução de processos envolvendo situações de assédio e discriminação.

Como resultado, espera-se proporcionar maior segurança às vítimas após denúncias, proporcionando orientações claras sobre os procedimentos apuratórios. Seu status conclusivo será relatado no relatório que abrangerá o mês de dezembro.

## • AÇÃO XIX:

A Ação XIX está em andamento, considerando seu prazo de conclusão em dezembro de 2025. No entanto, durante esse período foram realizadas ações visando o cumprimento da ação e o atingimento dos resultados esperados, que se refere a adequação e melhorias no acolhimento das vítimas de violência, e nas ações de prevenção tratamento das denúncias.

Entre as ações realizadas, estão:

1. 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;
2. 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 publicação), para orientar suas ações e promover ampla divulgação.





## 2.4 Outras Atividades

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.

Ainda assim, 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 sobre prevenção e 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.

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.



Fonte: PROPLAN UFDPAr, 2025.

# 3. Desafios Enfrentados







### 3 DESAFIOS ENFRENTADOS

Durante a execução 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.** Ausência de respostas aos e-mails enviados para verificação do status de execução das ações, comprometendo o acompanhamento e a transparência adequada a este relatório;
- 2.** Dificuldade na localização de informações e evidências no site da UFDPAr, comprometendo a transparência e a verificação no andamento das ações;
- 3.** Necessidade de maior integração entre os setores, especialmente entre a CPPEV, Ouvidoria, cursos e unidades acadêmicas, para ampliar o alcance e a efetividade das ações;
- 4.** Engajamento e participação da comunidade acadêmica nas ações de enfrentamento ao assédio e discriminação;
- 5.** As notícias e os registros oficiais das ações nem sempre são publicados no site da UFDPAr e em suas redes sociais, o que dificulta o monitoramento e a sua comprovação.



Fonte: PROPLAN UFDPAr, 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. Ampliar e fortalecer os fluxos de comunicação entre os setores responsáveis pelas ações e a comunidade acadêmica da UFDPAr, para garantir maior clareza e padronização na disseminação de informações sobre a prevenção, acolhimento e tratamento de denúncias;**
- 2. Produzir e distribuir materiais informativos, como folders, infográficos, vídeos curtos, e outros recursos de comunicação, destinados aos cursos, unidades administrativas, servidores, discentes e à comunidade acadêmica em geral, com o objetivo de ampliar a conscientização sobre assédio e discriminação;**
- 3. Integrar ações e campanhas de prevenção ao assédio e discriminação aos eventos institucionais de maior alcance da UFDPAr, tais como atividades de acolhimento de discentes ingressantes, semanas acadêmicas e reuniões gerais de servidores, ampliando a visibilidade e o alcance das informações;**
- 4. Realizar reuniões periódicas entre as unidades envolvidas na execução do Plano Setorial, a fim de alinhar informações, monitorar o andamento das ações, identificar dificuldade e avaliar os resultados alcançados.**



Fonte: PROPLAN UFDPAr, 2025.



# 5. Considerações Finais





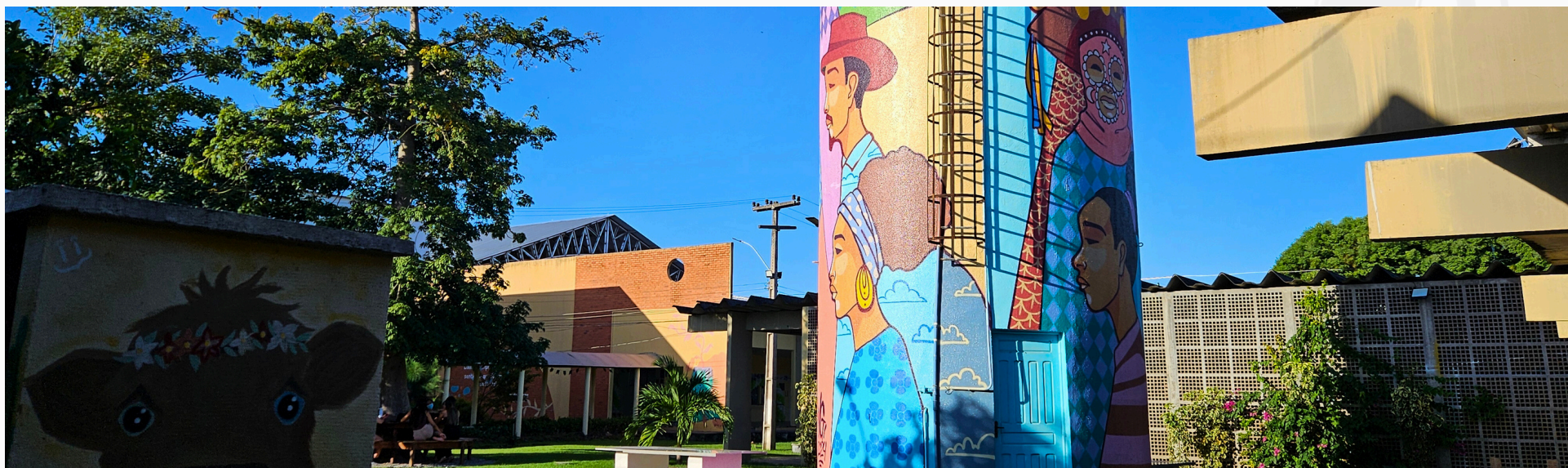
## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente relatório trimestral do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação na UFDPAr, referente aos meses de junho a agosto de 2025, demonstrou grandes avanços na disseminação da cultura de prevenção e enfrentamento ao assédio e discriminação. Observa-se o comprometimento das unidades envolvidas na promoção de um ambiente acolhedor para toda a comunidade universitária, ainda que tenha sido observadas dificuldades quanto ao retorno de alguns e-mails enviados pela Diretoria de Governança, Integridade e Gestão de Riscos (DGIGR) a fim de consolidação deste relatório.

Apesar dos progressos alcançados, foram identificados desafios que requerem atenção conjunta de todas as unidades responsáveis pelas ações do Plano Setorial e da Administração Superior da Universidade. Conforme destacado na Seção 3 deste relatório, tais desafios estão relacionados principalmente ao fortalecimento da comunicação institucional, à integração entre os setores, ao engajamento da comunidade acadêmica e à necessidade de ampliar a divulgação, no sítio institucional e demais canais de comunicação da UFDPAr, das ações voltadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio e da discriminação.

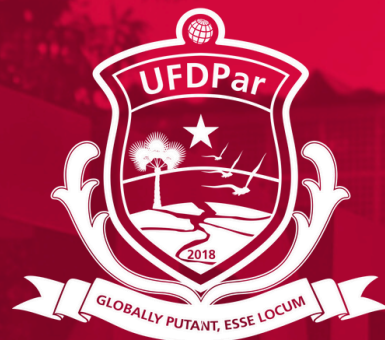
Diante desse cenário, reforça-se a importância do compromisso contínuo dos setores e da gestão da UFDPAr em observar atentamente os desafios enfrentados e implementar as recomendações expedidas na Seção 4 deste relatório.

Em suma, este relatório se consolida como um instrumento de orientação, monitoramento e aprimoramento das ações voltadas ao enfrentamento do assédio e discriminação na Universidade. O olhar profundo na compreensão dos desafios e a aplicação das recomendações descritas neste relatório, contribuem para o fortalecimento de uma cultura de respeito à dignidade humana.



Fonte: PROPLAN UFDPAr, 2025.





**UNIVERSIDADE FEDERAL  
DO DELTA DO PARNAÍBA**