



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA
CAMPUS MINISTRO REIS VELLOSO

RESOLUÇÃO CONSUNI Nº 141 DE 20 DE FEVEREIRO DE 2025

Aprova o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação na UFDPAr.

O REITOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA e PRESIDENTE DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO (CONSUNI), no uso de suas atribuições legais, tendo em vista decisão do mesmo Conselho em reunião do dia 12 de fevereiro de 2025, e considerando:

- o Processo Nº 23855.000552/2025-33

RESOLVE:

Art. 1º Aprovar o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação na UFDPAr, conforme processo acima mencionado.

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

Vicente de Paula Censi Borges
Vice-reitor, no exercício da Reitoria



**UNIVERSIDADE
FEDERAL DO DELTA
DO PARNAÍBA**

Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação na UFDPAr



**PARNAÍBA – PI
2025**



RELAÇÃO DOS DIRIGENTES DA ADMINISTRAÇÃO SUPERIOR DA UFDPAr

REITORIA

João Paulo Sales Macedo

Reitor

Vicente de Paula Censi Borges

Vice-Reitor

PRÓ-REITORIAS

Osmar Gomes de Alencar Júnior

Pró-Reitor de Planejamento

(PROPLAN)

Rafael Araújo Sousa Farias

Pró-Reitor de Administração

(PRAD)

Aurélio Vinícius Araújo Silva

Pró-Reitor de Gestão de Pessoas

(PROGEP)

Eugênia Bridget Gadelha Figueiredo

Pró-Reitora de Ensino de Graduação

(PREG)

Jefferson Soares de Oliveira

Pró-Reitor de Pós-Graduação, Pesquisa e

Inovação

(PROPOPI)

Francisco Jander de Sousa Nogueira

Pró-Reitor de Extensão e Cultura

(PREX)

Gilvana Pessoa De Oliveira

Pró-Reitora de Assuntos Estudantis

(PRAE)

Silmar Silva Teixeira

Pró-Reitor de Tecnologia da Informação e

Comunicação

(PROTIC)

ÓRGÃOS SUPLEMENTARES

Moyses Barbosa da Silva Filho

Prefeito Universitário

(PREUNI)

Cátia Regina Furtado de Costa

Biblioteca Central Professor Cândido

Athayde

(BCPCA)

Arethusa Dantas Pereira

Diretora da Escola de Aplicação Ministro

Reis Velloso

(EAMRV)

André Riani Costa Perinotto

Chefe da Editora da UFDPAr (EDUFDPar)

Josenildo de Souza Silva

Chefe da Estação de Aquicultura (ESTAQ)



**Comissão de Elaboração do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do
Assédio e da Discriminação na UFDPAR
(Portaria nº 510/2024)**

Alessandra Tanuri Magalhães
Ouvidoria

Dante Ponte de Brito
Comissão de Ética

Kamilla Silva Mousinho Rocha
Divisão de Legislação e Normas- DLN/CAP/PROGEP

Lana Veras de Carvalho
Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento à Violência (CPPEV) -
Presidência

Mara Águida Porfírio Moura
Diretoria de Governança, Integridade e Gestão de Riscos - DGIGR/PROPLAN

Ryanne Wenecha da Silva Gomes
Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento à Violência (CPPEV) -
Representante discente Pós-Graduação



LISTA DE SIGLAS

UFDPAr- Universidade Federal do Delta do Parnaíba

PFPEAD- Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação

MGI- Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos

LGBTQIAPN+- Pessoas que são Lésbicas, Gays, Bi, Trans, Queer/Questionando, Intersexo, Assexuais/Arromânticas/Agênero, Pan/Pôli, Não-binárias e mais

CGU- Controladoria Geral da União

CPPEV- Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento à Violência

SIASS- Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal

CONSUNI- Conselho Universitário

PROGEP- Pró Reitoria de Gestão de Pessoas



LISTA DE ILUSTRAÇÕES, TABELAS E QUADROS

Figura 1- Eixos do Plano Setorial de prevenção e Enfrentamento ao Assédio e da Discriminação	09
Quadro 1- Planejamento das atividades do Eixo Prevenção	12
Quadro 2- Planejamento das atividades do Eixo Acolhimento.....	16
Quadro 3- Planejamento das atividades do Eixo Tratamento de Denúncias	17



SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	6
2. POLÍTICA INSTITUCIONAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA NA UFDPAR	7
3. DEFINIÇÕES E CONCEITOS	8
4. EIXOS	9
4.1 Papel da ouvidoria no acolhimento na UFDPAR	11
4.2 Papel da CPPEV no acolhimento na UFDPAR	11
5. PLANEJAMENTO DE ATIVIDADES	12
6. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO	18
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	19
REFERÊNCIAS	20

1. INTRODUÇÃO

O Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da discriminação na Universidade Federal do Delta do Parnaíba (UFDPAr) é um trabalho coletivo realizado por grupo de trabalho designado pela gestão superior universitária com o objetivo de estabelecer diretrizes de planejamento de ações com o intuito de promover ambiente acadêmico e de trabalho saudável e seguro.

Trata-se de um plano elaborado com ações institucionais que buscam a garantia de direitos a toda a comunidade acadêmica, seja discente, docente ou demais profissionais e usuários. Tem como sustentação os direitos humanos e considera as legislações vigentes no Brasil.

O plano setorial da UFDPAr está em consonância com as orientações do **“Plano Setorial do Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD)”**.

O Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD) foi criado pela Portaria nº 6.719, de 13/09/2024, do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), e tem como foco combater o assédio, a discriminação e demais tipos de violência nas relações de trabalho no âmbito da administração pública federal direta, suas autarquias e fundações.

Propõe-se a erradicar formas de violência nestes ambientes de trabalho, sobretudo o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação. Destina-se a todas as pessoas que exercem atividade pública, com especial atenção à proteção de grupos historicamente vulnerabilizados, como mulheres, pessoas negras, indígenas, idosas, pessoas com deficiência e pessoas LGBTQIAPN+.

O PLANO PREVÊ:

- o desenvolvimento de ações de prevenção ao assédio e a discriminação, por meio da formação, sensibilização, promoção à saúde e prevenção de riscos e agravos;
- a composição de uma rede de acolhimento, escuta ativa, orientação e acompanhamento;
- assegurar o sigilo dos dados pessoais às pessoas denunciantes e a proteção contra ações praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar, e

- assegurar que os procedimentos administrativos correccionais não promovam a revitimização.

O Plano deve ser executado por meio de uma Rede Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, composta por um Comitê Gestor, instituído pela Portaria Conjunta MGI/CGU N° 79, de 10/09/2024, por Comitês Estaduais de Acompanhamento e pelos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Planos específicos devem ser aprovados, publicados ou revisados por estes órgãos e entidades.

O Plano Federal e os Planos Setoriais terão os seguintes eixos:

- I – prevenção, com ações de formação, de sensibilização e de promoção à saúde;
- II – acolhimento, com ações para organização de redes e canais de acolhimento;
- III – tratamento de denúncias, com o estabelecimento de diretrizes e de orientações que evitem a revitimização e a retaliação.

2. POLÍTICA INSTITUCIONAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA NA UFDPAR

A Universidade Federal do Delta do Parnaíba, por meio da Resolução CONSUNI N° 67 de 8 de março de 2024, instituiu a *“Política de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e à violência sexual, no âmbito da Universidade Federal do Delta do Parnaíba”*. Esta Política possui a finalidade de promover o ambiente institucional acadêmico e de trabalho digno, saudável, seguro e sustentável, no âmbito da UFDPAR. Compreendendo por UFDPAR qualquer local físico/presencial ou virtual que sejam desenvolvidas atividades da instituição. A referida política se aplica a todos os membros da comunidade acadêmica e suas relações socioprofissionais e educacionais.

A Política, em seu escopo, instituiu a Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento à Violência – Janaína da Silva Bezerra (CPPEV – Janaína da Silva Bezerra). A referida comissão, de formação multidisciplinar e representativa da comunidade acadêmica e comunitária além de atuar nas questões que envolvam prevenção e enfrentamento ao assédio moral, sexual e demais crimes contra a dignidade sexual também

atenta a todo tipo de violência, devendo atuar no enfrentamento ao/à: capacitismo, classismo, etarismo, gordofobia, intolerância religiosa e política, LGBTQIAPN+ fobia, machismo, misoginia, racismo, sexismo, xenofobia e quaisquer outros tipos de violência.

3. DEFINIÇÕES E CONCEITOS

A seguir descreveremos alguns conceitos importantes para o trabalho de prevenção e de enfrentamento à violência.

Assédio Moral: conduta praticada no ambiente de trabalho, por meio de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham a pessoa a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, degradando o clima de trabalho e colocando em risco sua vida profissional.

Assédio Moral Organizacional: processo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou a excluir pessoas que exercem atividade pública as quais a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais.

Assédio Sexual: conduta de conotação sexual praticada no exercício profissional ou em razão dele, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual. Outras condutas de natureza sexual inadequadas: expressão representativa de condutas sexuais impróprias, de médio ou baixo grau de reprovabilidade.

Discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício em condições de igualdade de direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública. Abrange todas as formas de discriminação.

Rede de Acolhimento: espaços institucionais responsáveis por realizar uma primeira escuta da situação, prestar informações e esclarecimentos, orientar e acolher as vítimas, informando os princípios deste PFPEAD. Comporão essas instâncias: unidades de

gestão de pessoas, ouvidorias, comissões de ética, assessorias de participação social e diversidade, gestoras e gestores, unidades do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS), quando houver, dentre outras que existirem na instituição.

Organização do Trabalho: conjunto de normas, instruções, práticas e processos que modulam as relações hierárquicas e as competências das pessoas envolvidas, os mecanismos de deliberação, a divisão do trabalho, o conteúdo das tarefas, os modos operatórios, os critérios de qualidade e de desempenho.

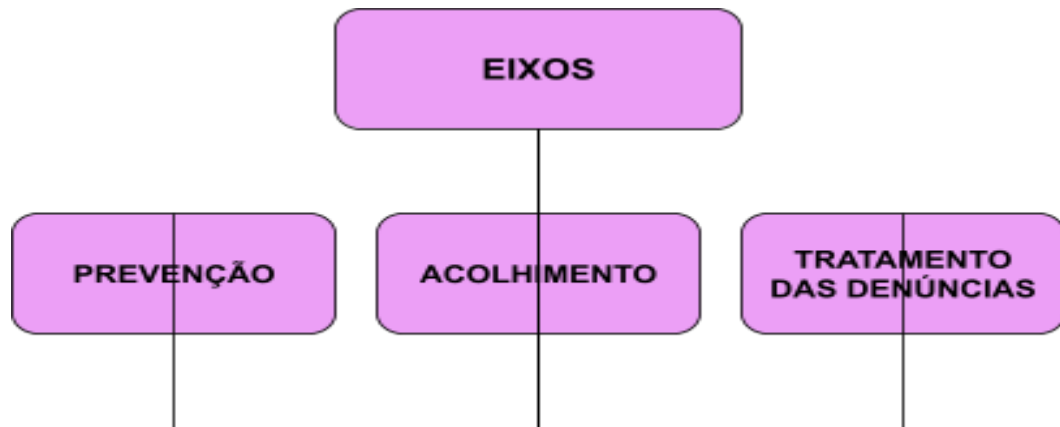
Saúde no trabalho: dinâmica de construção contínua, em que estejam assegurados os meios e condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada em sua relação específica e relevante com o trabalho.

4. EIXOS

No âmbito UFDPAr, o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e da Discriminação será estruturado com base nos três eixos fundamentais definidos pelo Plano Federal: **Prevenção, Acolhimento e Tratamento das Denúncias**.

Esses eixos norteiam as ações institucionais com o objetivo de promover um ambiente acadêmico seguro, inclusivo e respeitoso. A UFDPAr buscará desenvolver estratégias de formação e sensibilização para prevenir práticas de assédio e discriminação, com a implementação de redes de apoio e canais acessíveis para acolhimento, além de estabelecer procedimentos éticos para o tratamento das denúncias, com a garantia do sigilo e proteção das pessoas envolvidas. São eles:

Figura 1- Eixos do Plano Setorial de prevenção e Enfrentamento ao Assédio e da Discriminação



Fonte: Adaptado da Portaria Conjunta MGI/CGU Nº 79, de 10/09/2024

I Prevenção

- **Ações de Formação** - As ações de formação e de capacitação deverão abordar temas relacionados ao assédio, à discriminação e suas repercussões jurídicas e gerenciais, à gestão participativa e humanizada, à comunicação não violenta e à intervenção da espectadora e do espectador, considerando, quando pertinente, as diferentes realidades do trabalho presencial e do teletrabalho. Deverá, obrigatoriamente, contemplar o letramento étnico-racial, de gênero e demais formas de discriminação e suas interseccionalidades.
- **Ações de Sensibilização** - Deverão ser realizadas por meio de campanhas, materiais informativos, eventos, ações culturais, artísticas, lúdicas ou outras formas de comunicação e expressão.
- **Ações de mapeamento das vulnerabilidades** - Realização de diagnósticos regulares para identificar situações e grupos mais suscetíveis a situações de violência e discriminação no ambiente acadêmico.

II Acolhimento

A rede de acolhimento é constituída pela Ouvidoria e Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento à Violência - CPPEV Janaina Bezerra, e tem como finalidade:

- 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;
- Orientar a pessoa para atendimento especializado, quando for o caso.

A Rede de Acolhimento deve orientar a pessoa sobre a possibilidade do registro de denúncia na Plataforma Fala.BR (<https://falabr.cgu.gov.br/web/home>). Caso a pessoa afetada pelo assédio ou discriminação não se sinta em condições de registrar o ocorrido, a Rede de Acolhimento poderá acionar a Ouvidoria para que a sua equipe possa fazê-lo, **se assim for o desejo da pessoa afetada**.

Todas as denúncias de assédio ou discriminação recebidas pelos diferentes meios, por qualquer pessoa que exerce atividade pública, serão encaminhadas à unidade de Ouvidoria da UFDPAr.

4.1 Papel da ouvidoria no acolhimento na UFDPAr

A pessoa denunciante deverá buscar os canais de atendimento da Ouvidoria, seja de forma presencial ou por meio da plataforma Fala.BR. para o registro da denúncia. A Ouvidoria dará o tratamento específico, inclusive na plataforma do Fala.BR., com identidade própria denominada Ouvidoria Interna da Servidora, do Servidor, da Trabalhadora e do Trabalhador no Serviço Público, que atuará na orientação, acolhimento e tratamento, com foco nas demandas internas oriundas das relações de trabalho.

O registro na Plataforma, abrange ainda a salvaguarda da identidade do denunciante, orientado pelo Decreto nº 10.153, de 3 de dezembro de 2019 e Decreto nº 10.890, de 9 de dezembro de 2021, que dispõe sobre a proteção ao denunciante de ilícitos e de irregularidades praticados contra a administração pública federal direta e indireta, e medidas de proteção. Será assegurada à pessoa denunciante e às testemunhas, proteção contra ações ou omissões praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar.

A ocorrência da prática de atos de retaliação será registrada no Fala.BR., devendo fazer menção à denúncia anterior e encaminhada à Controladoria-Geral da União - CGU para o devido processamento.

A prática de ações ou omissões de retaliação à pessoa denunciante configurará falta disciplinar grave e sujeitará o agente à demissão a bem do serviço público (Lei nº 13.608/2018, com redação dada pelo art. 15 da Lei nº 13.964/2019).

4.2 Papel da CPPEV no acolhimento na UFDPAr

A CPPEV atua conforme estabelecimento de protocolo que descreve os passos para o acolhimento e acompanhamento das pessoas envolvidas, garantindo um acolhimento seguro, considerando as especificidades de cada caso relatado. Atua conforme os seguintes princípios: respeito à autonomia, confidencialidade, humanização, não revitimização, imparcialidade e da celeridade das ações e decisões.

A comunidade acadêmica da UFDPAr será amplamente informada sobre os meios de comunicação disponíveis para acessar a Comissão, seguindo um fluxo de procedimentos estabelecido para garantia e cumprimento das etapas necessárias para o acolhimento e resolução dos casos no âmbito da UFDPAr.

A CPPEV atua de forma organizada para orientação de como realizar as denúncias na Ouvidoria e plataforma Fala.BR, e com a possibilidade de encaminhamento para o acompanhamento psicológico e social, se necessário.

III Tratamento das Denúncias

O Tratamento das Denúncias na UFDPAr visa garantir que todos os relatos de assédio e discriminação sejam tratados com ética, imparcialidade e respeito. Serão estabelecidos fluxos objetivos, com prazos definidos para a apuração das denúncias, e medidas que previnam a revitimização e protejam as pessoas envolvidas contra possíveis retaliações. As ações de formação contínua das equipes responsáveis e o compromisso com uma instituição justa serão prioridades em todo o processo.

As denúncias recebidas na Ouvidoria, deverão ser registradas na Plataforma Fala Br, para melhor tratamento e proteção da identidade da pessoa denunciante. A Plataforma é a principal ferramenta para tramitação adequada das manifestações, prezando pela rastreabilidade e sigilo das informações.

5. PLANEJAMENTO DE ATIVIDADES

Quadro 1- Planejamento das atividades do Eixo Prevenção

EIXO PREVENÇÃO							
Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Como será realizada	Riscos tratados	Dificuldades previstas	Norma Institucional
Apresentação do Guia Lilás na Semana de Integração de discentes ingressantes.	Sensibilizar e capacitar os discentes a prevenir e/ou reconhecer violências no âmbito da UFDPAr	Março e Agosto 2025	CPPEV	Apresentação na acolhida institucional; distribuição de infográficos; divulgação nas redes sociais e site institucional	Condutas que possam ser caracterizadas como assédio moral nas formas interpessoal, institucional, vertical, horizontal ou mista, bem como assédio sexual e discriminação com base nos marcadores de raça, gênero, idade ou orientação sexual.	Baixa adesão decorrente da falta de credibilidade em relação à efetividade da ação.	Art. 23, § 1º Resolução CONSUNI/UFDPAr nº 67/2024
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, PROGEP e Ouvidoria	Evento a ser realizado no Auditório com palestras	Abordar de forma educativa e preventiva temas relacionados com foco no enfrentamento à violência de gênero e contra a mulher; enfrentamento ao racismo; enfrentamento à LGBTQIAPN+fobia; enfrentamento ao heterossexismo; enfrentamento à intolerância religiosa; e enfrentamento ao assédio moral e sexual.	Baixa adesão da comunidade acadêmica devido à falta de interesse ou de credibilidade na efetividade da ação.	Art. 23, § 1º Resolução CONSUNI/UFDPAr nº 67/2024
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 Junho	Ouvidoria e CPPEV	Reuniões de Colegiados de curso	Subnotificação dos casos de violência, como assédio moral, sexual e discriminação, devido à falta de conhecimento sobre o setor e os canais de denúncia disponíveis.	Falta de compreensão sobre o papel e as funções dos órgãos, resistência ou adesão limitada ao momento, dificuldades de engajamento	Art. 23, § 1º Resolução CONSUNI/UFDPAr nº 67/2024

						nas reuniões.	
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/2025	CPPEV	Reuniões	Falta de entendimento sobre o papel, atribuições e a importância da Comissão na prevenção e enfrentamento das violências, no qual inclui o risco de subnotificação de casos de violência.	Falta de compreensão sobre o papel e as funções, resistência ou adesão limitada ao momento, dificuldades de engajamento nas reuniões.	Art. 23, § 1º Resolução CONSUNI/UFDPar nº 67/2024
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 /2025	CPPEV	Reuniões Centros Acadêmicos, Atléticas, Diretório Central Estudantil	Condutas que possam ser caracterizadas como assédio moral nas formas interpessoal, institucional, vertical, horizontal ou mista, bem como assédio sexual e discriminação com base nos marcadores de raça, gênero, idade ou orientação sexual. E mitigar o risco de subnotificação de casos devido ao desconhecimento dos canais de denúncia disponíveis.	Baixa adesão decorrente da falta de credibilidade em relação à efetividade da ação, resistência e dificuldades de engajamento.	Art. 23, § 1º Resolução CONSUNI/UFDPar nº 67/2024
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 dez/25	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas -PROGEP	Divulgação dos cursos entre os servidores da instituição	Condutas que se configure como assédio moral; discriminação em função de raça, gênero, idade ou orientação sexual. E à falta de preparo técnico e de conhecimento sobre os aspectos legais, éticos e práticos necessários para lidar com situações de violência na instituição.	Não implementação o pela área de Gestão de Pessoas; baixa adesão por parte do público-alvo	Art. 23, § 1º Resolução CONSUNI/UFDPar nº 67/2024

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	Evento com palestras	Falta de sensibilização e entendimento da comunidade acadêmica sobre o enfrentamento das violências. Com foco em uma abordagem que possa minimizar uma cultura institucional de silenciamento ou negligência diante das situações de violências.	Baixa adesão decorrente da falta de credibilidade em relação à efetividade da ação, resistência e dificuldades de engajamento.	Art. 23, § 1º Resolução CONSUNI/UFDPAr nº 67/2024
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	Exposição	Falta de sensibilização e entendimento da comunidade acadêmica sobre o enfrentamento das violências. Com foco em uma abordagem que possa minimizar uma cultura institucional de silenciamento ou negligência diante das situações de violências.	Baixa adesão decorrente da falta de credibilidade em relação à efetividade da ação, resistência e dificuldades de engajamento.	Art. 23, § 1º Resolução CONSUNI/UFDPAr nº 67/2024
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 Dez 25	Ouvidoria, CPPEV, PROGEP, Comissão de Ética e Correição	Elaboração de material gráficos (cartilha, folder e/ou baner)	Falta de sensibilização e entendimento da comunidade acadêmica sobre o boas práticas com foco na abordagem para identificar e minimizar as situações de violências	Baixa adesão da comunidade acadêmica, Restrições orçamentárias	Art. 3 a 8, Resolução CONSUNI/UFDPAr nº 67/2024

Fonte: Elaboração Própria (2025)

* Sugestões de cursos:

Escola Virtual de Governo. Assédio Moral: O que saber e fazer. Brasília: Enap. Disponível em <https://www.escolavirtual.gov.br/curso/836>

Escola Virtual de Governo. Diversidade e Inclusão: Uma Introdução. Brasília: Enap. Disponível em <https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1289>.

Escola Virtual de Governo. Inclusão de gênero na ponta da língua. Brasília: Enap. Disponível em <https://www.escolavirtual.gov.br/curso/924>.

Escola Virtual de Governo. Prevenção e Enfrentamento do Assédio Sexual e Moral. Brasília: Enap. Disponível em <https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1115>.

Quadro 2- Planejamento das atividades do Eixo Acolhimento

EIXO ACOLHIMENTO							
Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Como será realizada	Riscos tratados	Dificuldades previstas	Norma Institucional
Incentivar a criação de Equipe de acolhimento multidisciplinar	Propiciar atendimento qualificado	Até dez/25	PROGEP Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, Ouvidoria e CPPEV, Comissão de ética	Profissionais capacitados para acolhimento	Condutas que configurem assédio moral interpessoal, institucional, vertical, horizontal e misto; assédio sexual; discriminação em função de raça, gênero, idade ou orientação sexual	Dificuldade orçamentária,.	Art. 23, §2º Resolução CONSUNI/UFDFPar 67/2024 nº
Atuar em parceria com instituições de prestação de serviços em saúde para a oferta de serviços de saúde qualificados (SIASS) na UFDFPar para elaboração de protocolos de acolhimento que visem diminuir sofrimento	Propiciar atendimento psicológico qualificado	Até dez/25	Gestão UFDFPar	Reuniões entre as Unidades para firmar parceira	Absenteísmo em razão de assédio ou discriminação; discriminação no trabalho	Não adesão de instituições para prestação de serviços; ausência de público devido à falta de credibilidade quanto à efetividade da ação	Art. 23, §2º Resolução CONSUNI/UFDFPar 67/2024 nº
Mapeamento de	Definir um	Até	PROGEP,	-	Insegurança de	Dificuldade no	Art. 23, §2º

medidas acautelatórias (medidas a serem tomadas, se necessárias, antes de procedimento apuratório)	rol de opções para gestores agirem assertivamente para cessar violências	jun./25	Ouvidoria e Corregedoria		gestores em agir de imediato em determinadas situações; atraso/dificuldade na atuação para cessar a violência devido à ausência de rol de medidas adaptadas a cada organização	debate interno para construir medidas acautelatórias de referência	Resolução CONSUNI/UFDP ar nº 67/2024
Atuar em parceria com instituições de prestação de serviços de Apoio jurídico	Propiciar atendimento jurídico qualificado	Até dez/25	Correição, Ouvidoria, CPPEV e Gestão	Reuniões ente Instituições para firmar parcerias e orientação jurídica em casos de violência	Falta de entendimento sobre o enfrentamento das violências. Com foco em uma abordagem jurídica	Não adesão de instituições para prestação de serviços;	Art. 23, § 2º; Art. 26, § 11; Art. 29; Art. 35, III; Resolução CONSUNI/UFDP ar 67/2024

Fonte: Elaboração Própria (2025)

Quadro 3- Planejamento das atividades do Eixo Tratamento de Denúncias

EIXO TRATAMENTO DE DENÚNCIAS							
Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Como será realizada	Riscos tratados	Dificuldades previstas	Norma Institucional
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 Dez/25	Ouvidoria	Divulgação de material audiovisual no perfil institucional nas redes sociais e no site institucional	Subnotificação de casos de assédio e discriminação; alto índice de arquivamento de denúncias devido a relatos incompletos	Restrições orçamentárias; conteúdos sem a profundidade e/ou clareza necessária	Art. 28 Resolução CONSUNI/UFDP ar nº 67/2024
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	Até dez/25	Ouvidoria, Correição e Comissão de ética	Na página institucional da UFDP ar e demais canais oficiais de comunicação	Subnotificação de casos de assédio e discriminação; alto índice de arquivamento de denúncias devido a relatos incompletos	Restrições orçamentárias; conteúdos sem a profundidade e/ou clareza necessária	Art. 26 e 27 Resolução CONSUNI/UFDP ar nº 67/2024

	ações praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar; e assegurar que os procedimentos administrativos correicionais não promovam a vitimização.						
Incentivar a capacitação na PROGEP para a aplicação de medidas acautelatórias	Proporcionar segurança às vítimas após denúncia	Até dez/25	Ouvidoria, Correição e Comissão de Ética	Formação dos servidores atuantes na PROGEP	Retaliações a pessoas denunciantes/vítimas; adoecimento da servidora/do servidor; insegurança dos gestores na adoção de medidas acautelatórias	Restrições orçamentárias; baixa qualidade da capacitação; baixa adesão de dirigentes	Art. 28 Resolução CONSUNI/UFDPar nº 67/2024
Elaborar orientação sobre as denúncias (fluxos e protocolos).	Melhorar níveis de conhecimento o dos fluxos existentes para denúncias;	Até dez/25	Ouvidoria, Correição, PREG., PROPOPI e PROGEP	Na página institucional da UFDPar e demais canais oficiais de comunicação	Subnotificação de casos de assédio e discriminação; alto índice de arquivamento de denúncias devido a relatos incompletos	Restrições orçamentárias; conteúdos sem a profundidade e/ou clareza necessária	Art. 5; Art. 7, Art. 11, Art. 23, § 2, I, IV, VI e VIII; Arts.26 e 27, Arts. 30 e 33, Resolução CONSUNI/ UFDPar nº 67/2024
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 dez/25	Correição e CPPEV	Elaboração de material com fluxograma e orientações necessárias para tratamento de denúncias	Procedimentos inadequados sobre o fluxo e o tratamento das denúncias pelas Comissões de apuração.	Conteúdos sem a profundidade e/ou clareza necessária	Art. 11, Art. 15, Art. 20, Art. 23, § 1, VI, §2, VIII, Resolução CONSUNI/UFDPar 67/2024
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 Dez/25	Gestão, CPPEV, Correição e Ouvidoria	Reuniões trimestrais para monitoramento das ações do Plano Setorial	Não efetividade do plano setorial	Subnotificação dos dados gerados; conteúdos sem a profundidade e/ou clareza necessária	Arts. 33 e 34 da Resolução CONSUNI/UFDPar 67/2024

Fonte: Elaboração Própria (2025)

6. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

O monitoramento e a avaliação do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio da UFDPAr são fundamentais para garantir que as ações implementadas estejam aliadas aos objetivos de prevenir e enfrentar o assédio, a discriminação e outras formas de violência no âmbito da UFDPAr.

O processo de monitoramento e avaliação deve assegurar a interação entre o planejamento e a execução do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio da UFDPAr.

Tal processo possibilita a análise contínua da efetividade das estratégias adotadas, identificando avanços, desafios, áreas que necessitam de melhoria e a transparência das ações para a comunidade acadêmica.

Na UFDPAr, o aprimoramento e o desenvolvimento de iniciativas e práticas na implementação do Plano serão aferidos com base em dados e evidências, com ciclos de monitoramento trimestrais e avaliações anuais.

As definições de estratégia e metodologia de monitoramento e avaliação do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio da UFDPAr estão sob a responsabilidade de Núcleo de Trabalho específico a ser instituído.

Esses indicadores devem incluir:

Eixo Prevenção: o quantitativo de ações formativas realizadas, alcance do público, engajamento nos momentos formativos.

Eixo Acolhimento: o quantitativo de atendimentos realizados, caracterização do tipo de violência, e encaminhamentos realizados para os casos.

Eixo Tratamento de Denúncias: número de denúncias recebidas, medidas adotadas.

Assim como, deverão ser elaborados relatórios anuais detalhados que apresentem os resultados alcançados, desafios enfrentados e possíveis recomendações para melhoria dos trabalhos. Ademais, importante sinalizar que, conforme determinam os Arts. 33 e 34 da Resolução CONSUNI/UFDPAr N° 67/2024 o gerenciamento das informações cabem à Ouvidoria e Reitoria, inclusive, com a publicação de dados estatísticos semestrais, a fim de

subsidiar as ações, propostas de ações de prevenção à violência, de qualificação das relações interpessoais no trabalho e de promoção da saúde ocupacional.

Tais ciclos de monitoramento e avaliação são parte da estratégia de transparência e integridade do Plano, na medida em que contribuem para internalização dos aprendizados nos processos de trabalho, para o aprimoramento de iniciativas, a retroalimentação permanente do processo de implementação, incluindo os ajustes necessários.

Desse modo, para garantia da transparência será priorizada a disponibilização dos resultados de forma acessível para a comunidade acadêmica. A divulgação desses resultados permitirá que a comunidade acompanhe o impacto do plano setorial, contribuindo para a legitimidade e a continuidade das iniciativas no enfrentamento ao assédio e à discriminação.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Plano setorial apresentado visa traçar estratégias para o desenvolvimento integrado das ações de articulação, mobilização, planejamento e acompanhamento, bem como avaliação da rede intersetorial na prevenção e no enfrentamento de situações de violência, no âmbito da UFDPAr.

Essas ações buscam promover a construção de um ambiente acadêmico seguro e inclusivo, por meio da implementação de ações e medidas de prevenção, acolhimento e tratamento de denúncias. Além disso, o plano reforça o compromisso institucional com a promoção de direitos, a proteção das pessoas dentro da instituição e o fortalecimento da cultura de respeito à diversidade.

REFERÊNCIAS

Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024. Institui o Programa Federal. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/decreto/D12122.htm.

Guia Lilás. Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Brasília: Controladoria-Geral da União, 2023.

Disponível em

https://www.gov.br/previdencia/ptbr/noticias/2023/julho/Guia_prevencao_assedio_discriminacao.pdf.

Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023. Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual. Disponível em

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14540.htm.

Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024. Institui o Plano Federal. Disponível em

<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mgi-n-6.719-de-13-de-setembro-de-2024-587538760>.

Portaria Normativa AGU Nº 154, de 14 de novembro de 2024. Institui o Programa AGU sem Assédio e sem Discriminação. Disponível em

<https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-normativa-agu-n-154-de-14-de-novembro-de-2024-596259285>.

Programa Federal de Ações Afirmativas. Modelo de Plano de Ação. Brasília: MPI, MMULHERES, MDH e MIR, 2024. Disponível em

https://www.gov.br/igualdaderacial/ptbr/assuntos/copy2_of_noticias/ModelodePlanodeAoPA A.pdf.

Resolução CONSUNI Nº 67 de 8 de março de 2024

<https://ufdpar.edu.br/ufdpar/feliz-dia-das-mulheres/RESOLUOCONSUNIn67DE8DEMARODE2024.pdf>

Links úteis:

FALA BR. Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação

<https://falabr.cgu.gov.br/web/home>

Página Institucional da CPPEV/UFDPAr:

<https://ufdpar.edu.br/reitoria/reitoria-1/comissao-permanente-de-prevencao-e-enfrentamento-a-violencia-janaina-da-silva-bezerra/comissao-permanente-de-prevencao-e-enfrentamento-a-violencia-janaina-da-silva-bezerra>

Página Institucional da Ouvidoria/UFDPAr:

<https://ufdpar.edu.br/ufdpar/paginas/ouvidoria>