



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

RESOLUÇÃO CONSUNI N° 199, DE 4 DE SETEMBRO DE 2026

Aprova o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e da Discriminação na Universidade Federal do Delta do Parnaíba - UFDPAr, para o biênio 2026-2027.

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 deste Conselho em reunião realizada no dia 2/9/2026, e considerando:

- o Processo n° 23855.003849/2026-57,

RESOLVE:

Art. 1° Fica aprovado o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e da Discriminação na Universidade Federal do Delta do Parnaíba - UFDPAr, para o biênio 2026-2027, conforme disposto no Anexo Único desta Resolução.

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

João Paulo Sales Macedo
Reitor



UNIVERSIDADE
FEDERAL DO DELTA
DO PARNAÍBA

PLANO SETORIAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO NA UFDPa 2026-2027



Parnaíba-PI
2026



UNIVERSIDADE
FEDERAL DO DELTA
DO PARNAÍBA



**Parnaíba-PI
2026**



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 da Estação de Aquicultura: **Carla Suzy Freire de Brito**

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

Equipe de Elaboração:

Comissão de Elaboração do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e da Discriminação 2026-2027

Diretora de Governança, Integridade e Gestão de Riscos/Unidade Setorial de Integridade: **Mara Águida Porfírio Moura**

Ouvidora: **Alessandra Tanuri Magalhães**

Chefe da Divisão de Qualidade de Vida no Trabalho: **Bruna Seixas da Silva**

Assessor Especial do Reitor/Presidente da Comissão de Ética da UFDPa: **Dante Ponte de Brito**

Administradora: **Laurismar Bezerra de Pinho**

Chefe da Divisão de Referência/Presidente da Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento à Violência – Janaína da Silva Bezerra: **Adriana Luiza de Souza Varão**

Chefe do Restaurante Universitário/Membra da Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento à Violência – Janaína da Silva Bezerra: **Moanna Magalhães Silva**



Coordenador de Desenvolvimento de Pessoas: **Pedro Bastos de Macedo Carneiro**

Bolsista de Apoio Administrativo: **Thiago Taboza de Souza Lima**

Estagiário: **Iago de Souza Ferreira**

Universidade Federal do Delta do Parnaíba

Campus Ministro Reis Velloso

Parnaíba-PI

CEP: 64202-020

www.ufdpar.edu.br

©UFDPar, 2026

Organização e Elaboração:

Comissão de Elaboração do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e da Discriminação 2026-2027

[Portaria GR nº 84/2026](#)

www.ufdpar.edu.br/proplan

<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>

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

Telefones: (86) 99425-3614

E-mail: proplan@ufdpar.edu.br

cppev@ufdpar.edu.br

ouvidoria@ufdpar.edu.br

1 INTRODUÇÃO

O Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e da discriminação na Universidade Federal do Delta do Parnaíba (UFDPAr) ciclo 2026-2027 é um trabalho coletivo realizado por grupo de trabalho designado pela gestão superior universitária ([Portaria GR nº 84/2026](#) prorrogada pela [Portaria GR nº 153/2026](#)) 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 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 Nº 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 Nº 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.

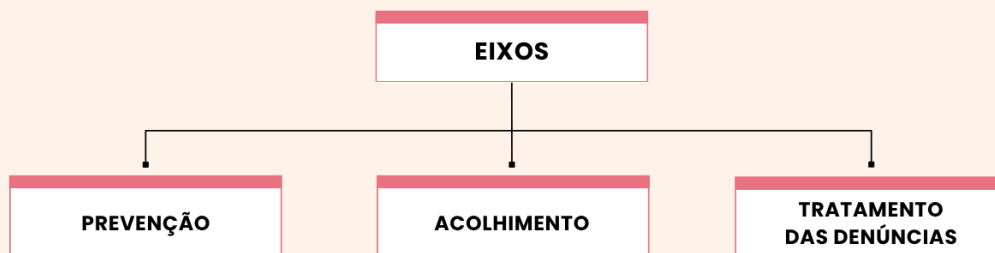
Saúde no trabalho: dinâmica de construção contínua, em que estejam assegurados os meios e condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada em sua relação específica e relevante com o trabalho.

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 de setembro de 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 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.

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).

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

Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Como será realizada	Riscos tratados	Dificuldades previstas	Norma Institucional
Apresentação do Guia Lilás aos discentes ingressantes	Sensibilizar e capacitar os discentes ingressantes a prevenir e/ou reconhecer violências no âmbito da UFDPAr	Agosto/2026	CPPEV	Apresentação na acolhida institucional; Apresentação no Seminário de Introdução ao Curso; 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
		Março e Agosto/2027					
II 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/2026	CPPEV	Organização do evento e palestras sobre prevenção à violência	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	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
			PROGEP	Apoio institucional e divulgação e capacitação entre os servidores			
			Ouvidoria	Organização do evento sobre prevenção à violência			
III Ciclo de Prevenção e Enfrentamento		Maio/2027	CPPEV	Organização do evento, palestras e mediação sobre			



da Violência da UFDPAr				prevenção à violência	enfrentamento ao assédio moral e sexual.		
			PROGEP	Apoio institucional e divulgação e capacitação entre os servidores			
			Ouvidoria	Orientações sobre denúncias e canais institucionais			
Reuniões com os colegiados de curso sobre o papel da CPPEV	Divulgar as atividades e objetivos da CPPEV, assim como o fluxo para as manifestações/denúncias e acolhimentos.	Maio- dezembro/2026	CPPEV	Participação em reuniões de colegiado para apresentação da CPPEV e dos canais de acolhimento e denúncia	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 nas reuniões.	Art. 23, § 1º Resolução CONSUNI/UFDPAr nº 67/2024
		Maio- dezembro/2027					
Reuniões com as Unidades administrativas (Pró-Reitorias, Prefeitura, Reitoria) sobre a atuação da CPPEV	Divulgar as atividades e objetivos da CPPEV, assim como o fluxo para o acolhimento das denúncias.	Maio- dezembro/2026	CPPEV	Reuniões com as unidades administrativas da UFDPAr para apresentação das atribuições da CPPEV e orientação sobre acolhimento e encaminhamento de denúncias	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
		Maio- dezembro/2027					



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-dezembro/2026	CPPEV	Interlocução com representações estudantis por meio de reuniões com Centros Acadêmicos, Atléticas e DCE	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
		Maio-dezembro/2027					
Oferecer capacitação para servidores e funcionários	Ampliar letramento sobre assédio e discriminação	Junho/2026	PROGEP	Divulgação e conscientização 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	Não implementação pela área de Gestão de Pessoas; baixa adesão por parte do público-alvo	Art. 23, § 1º Resolução CONSUNI/UFDPAr nº 67/2024
		Junho/2027					



					instituição.		
Organizar e promover a “Semana de Combate à Violência”, como previsto na Política Institucional da UFDPAr	Sensibilizar e fortalecer a comunidade acadêmica sobre a existência de múltiplas formas de violência e a necessidade de preveni-las e enfrentá-las.	Maio/2026	CPPEV	Organização da “Semana de Combate à Violência”, por meio da realização de palestras, distribuição de materiais informativos e ações de divulgação direcionadas à comunidade acadêmica	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
		Maio/2027					
Ação alusiva ao “Dia de conscientização universitária de enfrentamento à violência” como previsto na Política Institucional da UFDPAr	Sensibilizar e fortalecer a comunidade acadêmica sobre a existência de múltiplas formas de violência e a necessidade de preveni-las e enfrentá-las.	Maio/2026	CPPEV	Realização da Campanha Banco Vermelho, iniciativa internacional de conscientização e enfrentamento do feminicídio, junto à comunidade acadêmica	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
		Maio/2027		Realização de exposição informativa junto à comunidade universitária alusiva ao “Dia de Conscientização Universitária de Enfrentamento à Violência”			



Promover a Campanha “Assédio, não!” como estratégia de sensibilização dos servidores sobre conduta ética no ambiente laboral e 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	Junho/2026 - Julho/2027	CPPEV	Elaboração de material gráficos (cartilha, folder e/ou banner)	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
			USC (apoio da CCI)	Elaboração de cartilhas e guias sobre infrações disciplinares e condutas vedadas aos servidores e discentes			
			Comissão de Ética	Realização de entrevista na Rádio Universitária sobre condutas éticas			
				Extensão das ações para os setores institucionais, com discussões práticas sobre situações do cotidiano laboral			
Realizar reuniões com TAEs e Terceirizados para apresentar o papel, as funções e os canais de manifestação da Ouvidoria	Divulgar as atividades e objetivos da Ouvidoria, bem como os fluxos para registro de manifestações, denúncias e acolhimentos institucionais.	Junho de 2026 a dezembro de 2027	Ouvidoria	Realização de reuniões informativas com TAEs e Terceirizados sobre o funcionamento e os canais da Ouvidoria.	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	Art. 23, § 1º Resolução CONSUNI/UFDPar nº 67/2024



						engajamento nas reuniões.	
--	--	--	--	--	--	---------------------------	--

Fonte: Elaboração própria (2026).

Quadro 2 - Planejamento das atividades do Eixo Acolhimento

Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Como será realizada	Riscos tratados	Dificuldades previstas	Norma Institucional
Fortalecimento estruturado da equipe de acolhimento multidisciplinar	Propiciar atendimento qualificado	Junho/2026 - Julho/2027	PROGEP	Encontros anuais entre PROGEP e outras unidades para estruturar as demandas para o fortalecimento da equipe de acolhimento multidisciplinar	Evitar os casos de condutas sem providências adequadas	Dificuldade orçamentária	Art. 23, §2º Resolução CONSUNI/UFDPa nº 67/2024
Atuar em parceria com instituições de prestação de serviços em saúde para a oferta de serviços de saúde qualificados (SIASS) na UFDPa para elaboração de protocolos de acolhimento que visem diminuir sofrimento	Propiciar atendimento psicológico qualificado	Janeiro/2026-dezembro/2026	PROGEP	Reuniões entre as Unidades para firmar parcerias	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/UFDPa nº 67/2024
Mapear e disponibilizar um rol de medidas acautelatórias a serem adotadas previamente à	Definir um rol de opções para gestores agirem assertivamente para cessar violências	Julho/2026–Dezembro/2027	PROGEP	Elaboração de uma normativa interna para a definição de medidas acautelatórias	Insegurança de gestores em agir de imediato em determinadas situações; atraso/dificuldade na	Dificuldade no debate interno para construir medidas	Art. 23, §2º, Resolução CONSUNI/UFDPa nº 67/2024



instauração de procedimento apuratório		Julho/2026– Dezembro/2027	USC	Realização de campanha sobre deveres funcionais, abordando temáticas como escuta ativa, sensibilização, gestão de conflitos e assertividade	atuação para cessar a violência devido à ausência de rol de medidas adaptadas a cada organização	acautelatórias de referência	
Atuar em parceria com instituições de prestação de serviços de Apoio jurídico	Propiciar atendimento jurídico qualificado	Julho/2026– Dezembro/2027	Procuradoria e Gestão UFDPAr	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/UFDPAr 67/2024

Fonte: Elaboração própria (2026).

Quadro 3 - Planejamento das atividades do Eixo Tratamento de Denúncias

Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Como será realizada	Riscos tratados	Dificuldades previstas	Norma Institucional
Campanha audiovisual destinada à Comunidade Acadêmica sobre os canais de recebimento de denúncias e o papel da Ouvidoria	Ampliação do conhecimento da Comunidade Acadêmica sobre os canais e procedimentos de denúncia; incentivo ao registro de situações de violência, assédio e discriminação	Julho-dezembro/2026	Ouvidoria (com o apoio da CCI)	Divulgação de material audiovisual nos perfis institucionais nas redes sociais e no site da instituição	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/UFDPAr nº 67/2024
		Julho-dezembro/2027					
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	Julho-dezembro de 2026 e 2027	Ouvidoria	Atualização dos POP's e Fluxos de Denúncias	Subnotificação de casos de assédio e discriminação; alto índice de arquivamento de denúncias devido a	Restrições orçamentárias; conteúdos sem a profundidade	Art. 26 e 27 Resolução CONSUNI/UFDPAr nº 67/2024
			USC	Elaboração de instruções de trabalho,			



	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.			utilizando-se, para tantos os POP's	relatos incompletos	e/ou clareza necessária	
			Comissão de Ética	Atualização do fluxo processual, com vistas a facilitar o entendimento das etapas e reforçar a importância da conformidade nos setores institucionais			
			CPCD	Elaboração e divulgação do fluxo de tratamento de denúncias pela CPCD			
Incentivar a capacitação na PROGEP e CPCD para a aplicação de medidas acautelatórias	Proporcionar segurança às vítimas após denúncia	Julho-Dezembro/2026	PROGEP, CPCD e Gestores e Fiscais dos Contratos Terceirizados	Realização de capacitação dos servidores atuantes na PROGEP, na CPCD e os Gestores e Fiscais dos Contratos de Terceirizados sobre a aplicação de medidas acautelatórias e acolhimento institucional às vítimas.	Retaliações a pessoas denunciante/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
		Julho-Dezembro/2027					
Elaborar um manual de orientação para as comissões de apuração condução dos	Proporcionar segurança às vítimas após denúncia, proporcionar orientações sobre	Julho a dezembro de 2026 e 2027	Correição e CPCD	Elaboração de material com fluxograma e orientações necessárias para	Procedimentos inadequados sobre o fluxo e o tratamento das denúncias pelas	Conteúdo sem a profundidade e/ou clareza necessária	Art. 11, Art. 15, Art. 20, Art. 23, § 1, VI, §2, VIII, Resolução CONSUNI/UFDPAr 67/2024



processos envolvendo situações de assédio e discriminação	procedimentos apuratórios			tratamento de denúncias	Comissões de apuração.		
Solicitação de dados sobre situações de assédio, violência e discriminação, visando subsidiar a elaboração de estratégias institucionais de prevenção e enfrentamento	Melhoria no acolhimento das vítimas de violência e aprimoramento das ações de prevenção e encaminhamento das denúncias	Julho a dezembro de 2026 e 2027	DGIGR e membros da Comissão de Enfrentamento ao Assédio e Discriminação na UFDPa	Reuniões semestrais 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/UFDPa 67/2024

Fonte: Elaboração própria (2026).

