



PLANO

de Prevenção e Enfrentamento
do Assédio e da Discriminação
no âmbito da UFPA

2026



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ

REITORIA

Gilmar Pereira da Silva

VICE-REITORIA

Loiane da Ponte Souza Prado

PRÓ-REITORA DE ENSINO DE GRADUAÇÃO

Maria Lucilena Gonzaga Costa

PRÓ-REITORA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO

Maria Iracilda da Cunha Sampaio

PRÓ-REITOR DE EXTENSÃO

Nelson José de Souza Júnior

PRÓ-REITOR DE ASSISTÊNCIA E ACESSIBILIDADE ESTUDANTIL

Ronaldo Marcos de Lima Araujo

PRÓ-REITOR DE ADMINISTRAÇÃO

Raimundo da Costa Almeida

PRÓ-REITOR DE DESENVOLVIMENTO E GESTÃO DE PESSOAL

Ícaro Duarte Pastana

PRÓ-REITOR DE PLANEJAMENTO E DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

Cristian Mayko Carvalho da Costa

PROCURADORA-CHEFE DA PROCURADORIA FEDERAL JUNTO À UFPA

Fernanda Ribeiro Monte Santo

PREFEITO *MULTICAMPI*

Eliomar Azevedo do Carmo



COMITÊ DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO NA UFPA

PRESIDÊNCIA

Ícaro Duarte Pastana

Pró-Reitor de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal (Progep)

Maria Lucilena Gonzaga Costa

Pró-Reitora de Ensino de Graduação (Proeg)

INTEGRANTES

Anna Bellisa Silva Rodrigues

Diretora de Capacitação e Desenvolvimento (Progep)

Arlete Marinho Gonçalves

Diretora de Acessibilidade (Proaes)

Arnaldo de Queiroz da Silva

Fórum de Dirigentes do Campus de Belém

Carlos Augusto Vasconcelos Pires

Assessor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (Reitoria)

Cristian Mayko Carvalho da Costa

Pró-Reitor de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (Proplan)

Cristiana Augusta de Souza

Ouvidoria

Cristiane Santos da Cruz

Coordenadora de Capacitação Profissional (Progep)

Daniele Dorotéia Rocha da Silva de Lima

Presidente da Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar (CPPAD)

Edna Abreu Barreto

Diretora de Atenção Integral ao Estudante (Proaes)

Edmê Barbosa Gomes Paixão

Diretora da Assessoria de Comunicação Institucional (Ascom)

Eliomar Azevedo do Carmo

Prefeito Multicampi (Prefeitura)

Fátima Cristina da Costa Pessoa

Diretora de Inovação e Qualidade do Ensino (Proeg)

Fernanda Ribeiro Monte Santo

Procuradora-Chefe da Procuradoria Federal junto à UFPA

Gisele Cristiane Andrade Marques

Diretora de Saúde e Qualidade de Vida (Progep)

Heloím Maryah Bastos de Oliveira França

Coordenadora do Serviço de Informação ao Cidadão (Ouvidoria)



COMITÊ DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO NA UFPA

Heloísa Helena Barbosa Canali

Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar (CPPAD)

Huderson Alexandre Souza de Melo

Diretor de Gestão Estratégica (Proplan)

Iraneide Rocha Freire

Ouvidora-geral da UFPA

Isabel Rosa Cabral

Superintendente de Políticas Afirmativas e Diversidade (Diverse)

Marilya Jordana Melo e Silva

Diretora de Planejamento da Força de Trabalho e Desempenho (Progep)

Maurício da Silva Borges

Comissão de Ética (Ceufpa)

Maria do Socorro Barbosa Albuquerque

Comissão de Ética (Ceufpa)

Mônica de Souza Figueiredo

Secretária Executiva da Pró-Reitoria de Administração (Proad)

Rafael Higor Pereira Nascimento

Diretor de Gestão de Pessoal (Progep)

Raquel Trindade Borges

Assessora da Prefeitura Multicampi (Prefeitura)

Ronaldo Marcos de Lima Araujo

Pró-Reitor de Assistência e Acessibilidade Estudantil (Proaes)

Valena Jacob Chaves

Coordenadora do Fórum de Dirigentes do Campus de Belém

Wandria de Andrade Mescouto

Coordenadora de Apoio Psicossocial no Trabalho (Progep)

Wassim Raja El Banna

Coordenador do Fórum de Dirigentes dos Campi do Interior



COORDENAÇÃO E ELABORAÇÃO

COORDENAÇÃO

Ícaro Duarte Pastana | *Pró-Reitor de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal (Progep)*

ELABORAÇÃO

Comitê de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (Cipead/UFPA)

CAPA, DIAGRAMAÇÃO E PROJETO GRÁFICO

Samara Sarmanho | *Editora da UFPA (ed.ufpa)*

A Universidade Federal do Pará (UFPA) reafirma seu compromisso com a construção de um ambiente acadêmico seguro, respeitoso e inclusivo. O enfrentamento ao assédio, à discriminação e a todas as formas de violência é uma responsabilidade coletiva e inegociável, essencial para garantir a integridade e a dignidade de todas as pessoas que compõem nossa comunidade universitária.

O **Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito (PPEAD)** da UFPA surge como uma ação concreta nesse sentido, alinhado ao Decreto nº 12.122/2024 e a outras normativas e iniciativas governamentais que buscam fortalecer a integridade institucional e promover a equidade no serviço público. Essa iniciativa parte do esforço realizado na campanha institucional "**Respeito na UFPA e em todo lugar**", que visa consolidar uma cultura de respeito e proteção, assegurando que qualquer situação de assédio, discriminação ou violência seja prontamente identificada, tratada e combatida com rigor e sensibilidade.

Por meio deste plano, busca-se não apenas estabelecer diretrizes e procedimentos objetivos para a prevenção e o enfrentamento dessas condutas, mas também oferecer suporte e acolhimento às vítimas. Desejo que cada estudante, servidor(a) e colaborador(a) da UFPA se sinta protegido(a) e amparado(a), sabendo que pode contar com a instituição para garantir um ambiente acadêmico e profissional ético, saudável e livre de qualquer forma de opressão. Em união, construiremos uma universidade mais justa, diversa e acolhedora para todas e todos.

Gilmar Pereira da Silva

Reitor da Universidade Federal do Pará

INTRODUÇÃO 8

INFORMAÇÕES INSTITUCIONAIS 10

Breve Histórico 10
Finalidades da UFPA 11
Organograma da UFPA 12
Missão, visão e Princípios da UFPA 13
Planejamento Estratégico da UFPA 13
Mapa Estratégico 14

DIRETRIZES E DEFINIÇÕES 15

Definições Importantes 16

EIXOS DE ATUAÇÃO 18

Prevenção 18
Acolhimento 21
Tratamento de Denúncias 23
Práticas de Enfrentamento 26

GOVERNANÇA DO PLANO 28

PLANO DE AÇÃO 30

MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO 32

CONSIDERAÇÕES FINAIS 33

REFERÊNCIAS 34

Os assédios, as discriminações e todas as formas de violência são violações de direitos humanos que comprometem o bem-estar físico e mental das vítimas, afetando de maneira desproporcional grupos historicamente vulnerabilizados, como mulheres, pessoas negras, indígenas, idosas, pessoas com deficiência e pessoas LGBTQIAPN+. Além de impactarem negativamente a vida das vítimas, essas condutas prejudicam a cultura institucional e a integridade das relações.

Diante desse cenário, o Estado brasileiro tem adotado medidas para fortalecer a promoção da integridade e da boa conduta no serviço público, conforme previsto na Constituição Federal (art. 1º, incisos III e IV; 3º, IV; 6º; 7º, inciso XXII; 37 e 39) e na Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Destacam-se alguns marcos dessa política:

- **Guia Lilás da Controladoria-Geral da União (CGU):** instrumento com orientações para a prevenção e tratamento de casos de assédio moral, sexual e discriminação no governo federal (Portaria Normativa SE/CGU nº 58/2023), que teve sua versão mais recente publicada em 2024;
- **Grupo de Trabalho (GT) de Combate ao Assédio e à Discriminação no Serviço Público:** criado pelo Decreto nº 11.534/2023, da Presidência da República, que serviu como base a criação de uma política federal de prevenção e combate aos casos;
- **Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024:** instituiu o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;
- **Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024:** instituiu o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio da Discriminação na administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Como parte desse movimento, a Universidade Federal do Pará (UFPA) também vem implementando medidas para prevenir e combater práticas abusivas. A campanha “Respeito na UFPA em todo lugar” foi criada em 2024 com o objetivo de sensibilizar a comunidade universitária e reforçar a cultura do respeito, por meio da criação de fluxos de acolhimento e denúncia, formações específicas sobre a temática e realização de comunicações direcionadas ao público geral. Vale ressaltar que desde 2020 a instituição já havia dado início à sua “Política de Enfrentamento à Discriminação, Assédios e Outras Formas de Violência”, por meio da Resolução nº 815/2020 (Consun/UFPA), consolidando ações de acolhimento e tratamento adequado às denúncias. Outras medidas notórias também podem ser destacadas, como a criação de uma Assessoria de Diversidade e Inclusão Social (Resolução Consun nº 758/2017) e o lançamento da Campanha “UFPA, territórios de acolhimento e integração” (2023), que articulou diversos setores da universidade para promoção de práticas de acolhimento.

Agora, em contexto mais amplo, o Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PPEAD/UFPA) surge como um instrumento essencial para assegurar ambientes institucionais livres de violência e pautados no respeito à dignidade humana. O PPEAD/UFPA busca erradicar práticas abusivas e discriminatórias no ambiente institucional, promovendo ações que fortaleçam a integridade, a inclusão e a equidade nas relações interpessoais. Assim, o plano setorial da UFPA é decorrência direta não apenas da política federal, mas também do amadurecimento das iniciativas institucionais para a promoção do respeito entre as pessoas.

Este plano está estruturado em seções que abordam diferentes aspectos fundamentais para sua implementação. Inicialmente, apresenta o perfil institucional da UFPA e as **diretrizes** da política institucional, incluindo definições conceituais e a descrição dos três **eixos de atuação**: (a) prevenção, (b) acolhimento e (c) tratamento de denúncias. Nas seções seguintes, são detalhados os mecanismos de **governança do plano**, abrangendo as responsabilidades das unidades, o **painel de acompanhamento** de metas, os prazos estabelecidos e as diretrizes para o **monitoramento** contínuo de sua execução.

Por fim, este documento não apenas estabelece novas diretrizes e estratégias para a prevenção e o enfrentamento do assédio e da discriminação na UFPA, mas também integra e fortalece iniciativas já em andamento. Ao articular ações conduzidas tanto pela Administração Superior quanto pelas unidades acadêmicas e administrativas, busca-se consolidar uma política institucional coesa e eficaz para todos os públicos: estudantes e profissionais. Esse esforço visa garantir que as medidas já implementadas sejam potencializadas e alinhadas às diretrizes da política federal, promovendo um ambiente universitário cada vez mais seguro, inclusivo e pautado no respeito aos direitos humanos.

BREVE HISTÓRICO

Fundada em 2 de julho de 1957, pela Lei nº 3.191, a então Universidade do Pará nasceu da articulação e integração de sete tradicionais faculdades, cujas origens remontam ao início do século XX e que já desempenhavam papel relevante na formação intelectual e profissional da sociedade paraense: a Faculdade Livre de Direito (1902), a Escola de Farmácia (1903), a Escola Livre de Odontologia do Pará (1914), a Faculdade de Medicina do Pará (1919), a Escola de Engenharia do Pará (1931), a Faculdade de Ciências Econômicas, Contábeis e Atuariais (1947) e a Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Belém (1948).

Na década de 1960, em consonância com a política nacional de federalização do ensino superior, a universidade incorporou a Escola de Química Industrial do Pará (1920) e a Escola de Serviço Social do Pará (1950), passando a denominar-se Universidade Federal do Pará (UFPA). A partir desse marco institucional, a universidade iniciou um consistente processo de expansão acadêmica, científica e territorial, com a criação de novas faculdades, institutos e unidades acadêmicas, consolidando-se como a principal instituição federal de ensino superior da Amazônia Oriental.

Ao longo de sua história, a UFPA desempenhou um papel estratégico no desenvolvimento social, econômico, cultural e científico das mesorregiões do Pará, destacando-se na interiorização do ensino superior público e na formação de profissionais qualificados para a Amazônia. Sua atuação foi fundamental para a criação de três universidades federais a partir do desmembramento de seus campi: a Universidade Federal do Oeste do Pará (UFOPA), em Santarém; a Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará (UNIFESSPA), em Marabá; e a Universidade Federal do Amapá (UNIFAP), em Macapá. Além disso, a UFPA participou ativamente da estruturação e consolidação da Universidade Federal de Rondônia (UNIR), contribuindo de forma significativa para ampliar o acesso ao ensino superior e fortalecer a educação pública na Amazônia Legal.

Com uma estrutura *multicampi*, a UFPA está presente em sete das doze Regiões de Integração do Pará — Guamá, Guajará, Lago de Tucuruí, Marajó, Rio Caeté, Rio Xingu e Tocantins — e conta atualmente com 12 *campi* universitários, tendo sua sede legal em Belém. Essa organização é fruto de sucessivas reformas universitárias e, sobretudo, do processo de interiorização iniciado na década de 1980, cujo objetivo principal é democratizar o acesso ao ensino superior, oferecendo cursos presenciais, educação a distância e programas estratégicos, como o Plano Nacional de Formação de Professores da Educação Básica (Parfor), proporcionando formação acadêmica e oportunidades de desenvolvimento às diversas regiões do estado.

A estrutura acadêmico-administrativa da UFPA é composta por 16 institutos, dos quais dois se localizam em *campi* do interior, além de dez núcleos especializados, dois hospitais universitários, um hospital veterinário, a Escola de Música, a Escola de Teatro e Dança e uma Escola de Aplicação, que atua como espaço de formação, inovação pedagógica e articulação com a educação básica. Todos os *campi* dispõem de bibliotecas próprias, com acervos físicos e digitais diversificados, fundamentais para o suporte aos projetos pedagógicos dos cursos e às atividades de pesquisa e extensão.

Esse expressivo patrimônio acadêmico, científico e físico, aliado ao comprometimento de seu corpo técnico-administrativo e docente, reflete-se na atual oferta de 159 cursos de graduação, 109 programas de pós-

graduação *stricto sensu* (mestrados e doutorados) e 73 cursos de pós-graduação *lato sensu*, atendendo a uma comunidade acadêmica superior a 50 mil estudantes, distribuídos entre a capital e o interior do estado.

Por meio de suas atividades de extensão universitária, a UFPA mantém um diálogo contínuo com organizações públicas e privadas, movimentos sociais e comunidades tradicionais, gerando impactos concretos e transformadores na realidade amazônica a partir do conhecimento produzido em seus ambientes acadêmicos. Sua excelência acadêmica é reconhecida em rankings internacionais, como o *Times Higher Education World University Rankings (THE)* e o *QS World University Rankings (QS)*, que a destacam entre as principais universidades do mundo, especialmente por sua contribuição científica e social na região amazônica.

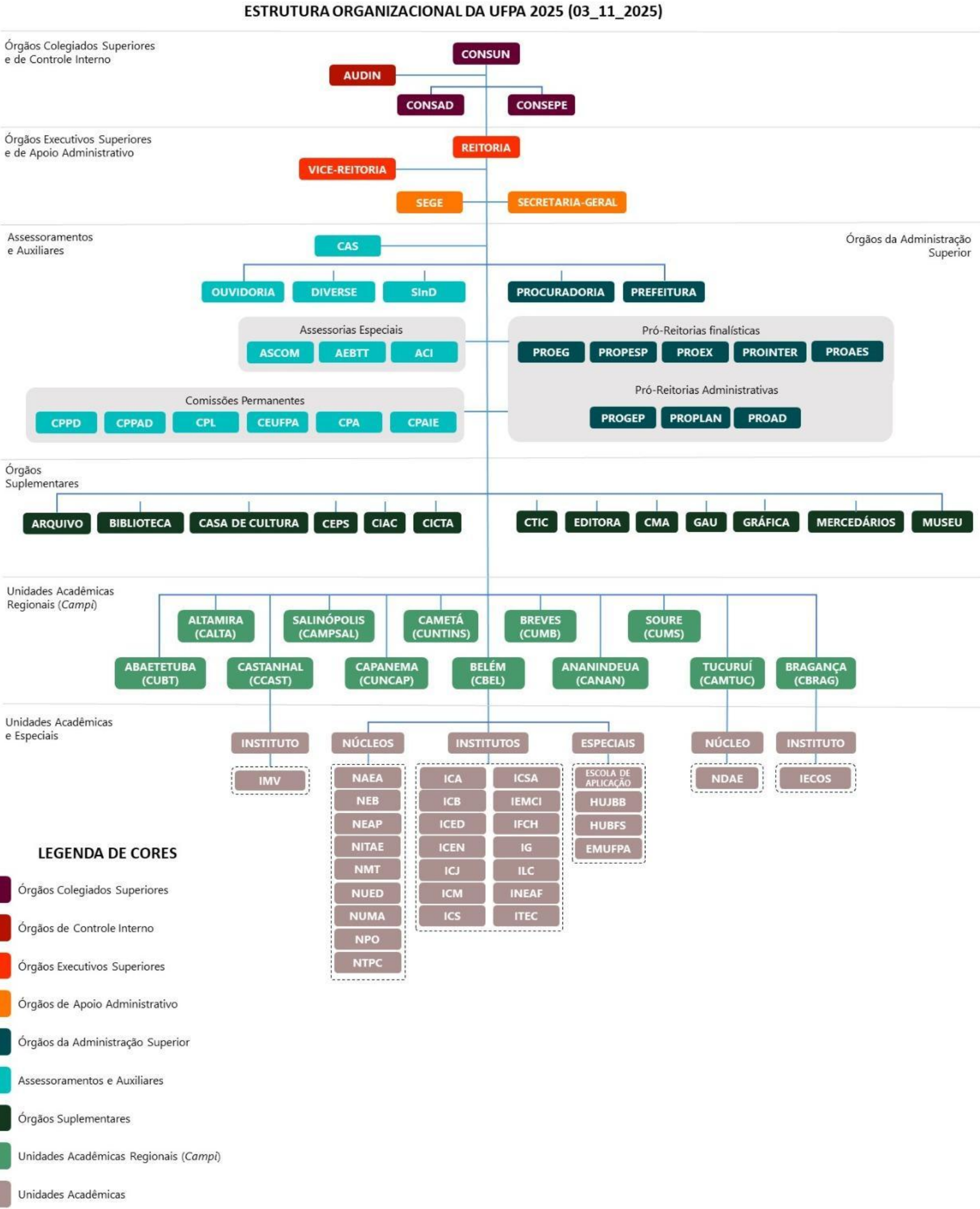
A Universidade Federal do Pará reflete a essência mais autêntica da Amazônia. É plural, ao reunir a diversidade de povos, saberes, histórias e territórios que compõem a região, celebrando sua riqueza cultural, social, científica e ambiental. Ao mesmo tempo, é singular, ao construir uma identidade própria marcada pela inovação, pelo compromisso social e pelo respeito às especificidades locais. Nesse espaço, todos encontram oportunidades para aprender, ensinar, crescer e contribuir. Essa convivência plural fortalece o conhecimento, amplia horizontes e consolida a UFPA como uma universidade consciente de seu papel estratégico na Amazônia e na sociedade brasileira. É nesse território que se criam caminhos capazes de revelar a força da Amazônia e de seu povo para transformar realidades, gerar conhecimento e inspirar o mundo.

FINALIDADES DA UFPA

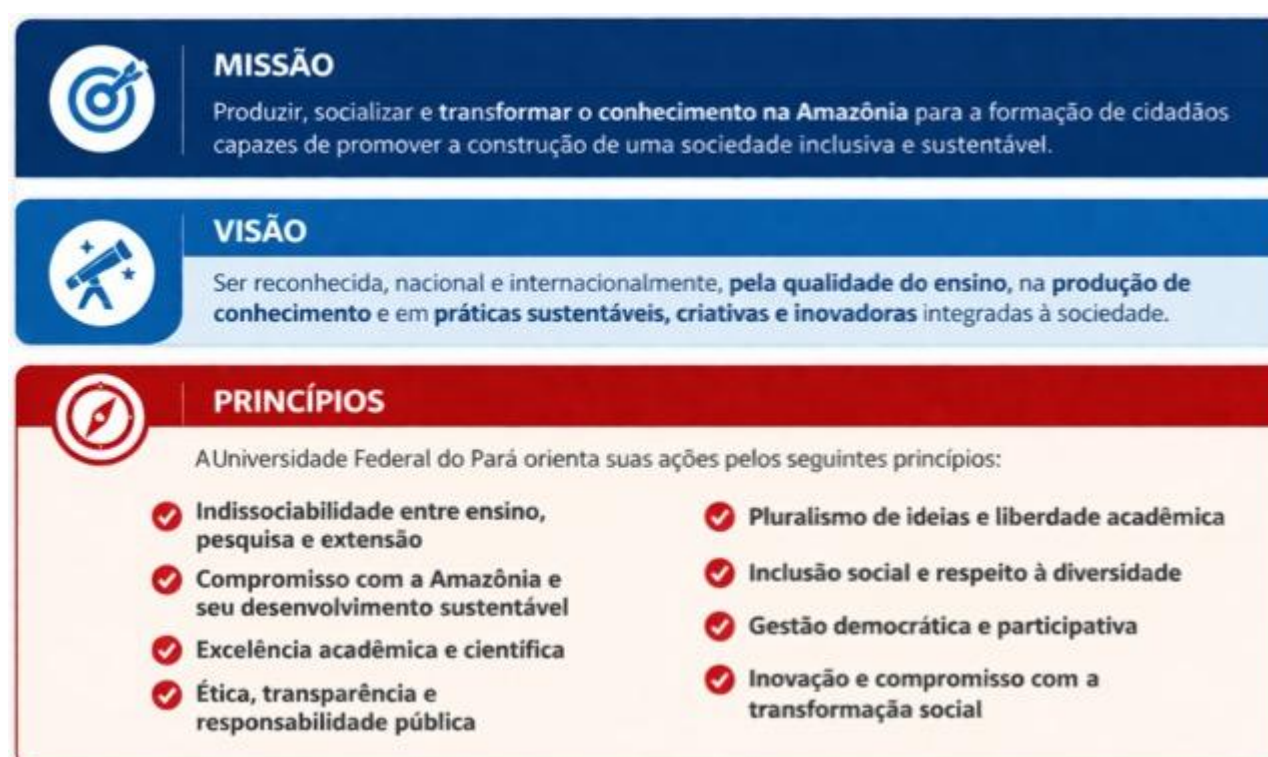
De acordo com o art. 3º do seu regimento geral, são fins da UFPA:

- I - estimular a criação cultural e o desenvolvimento do pensamento crítico e reflexivo, de forma a gerar, sistematizar, aplicar e difundir o conhecimento em suas várias formas de expressão e campos de investigação científica, cultural e tecnológica;
- II - formar e qualificar continuamente profissionais nas diversas áreas do conhecimento, zelando pela sua formação humanística e ética, de modo a contribuir para o pleno exercício da cidadania, a promoção do bem público e a melhoria da qualidade de vida, particularmente do amazônida;
- III - cooperar para o desenvolvimento regional, nacional e internacional, firmando-se como suporte técnico e científico de excelência no atendimento de serviços de interesse comunitário e das demandas sociopoliticoculturais para uma Amazônia economicamente viável, ambientalmente segura e socialmente justa.

ORGANOGRAMA DA UFPA



MISSÃO, VISÃO E PRINCÍPIOS DA UFPA



PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DA UFPA

O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2016–2025 constituiu-se como o principal instrumento de planejamento estratégico da Universidade Federal do Pará, orientando, ao longo de uma década, a atuação das Unidades Administrativas e Acadêmicas da instituição. O documento estabeleceu diretrizes, objetivos e iniciativas estratégicas, consolidados no Mapa Estratégico da UFPA, cuja execução foi acompanhada sistematicamente por meio do Painel de Desempenho Institucional, baseado em indicadores e metas voltados à mensuração de resultados e ao aprimoramento da gestão universitária.

Durante o período de vigência do PDI, os avanços, desafios e resultados alcançados foram monitorados e analisados nas Reuniões de Avaliação Estratégica (RAE), instâncias responsáveis por acompanhar a execução do Plano Estratégico e subsidiar a tomada de decisão pela administração superior. Esse processo permitiu ajustes periódicos, assegurando maior alinhamento entre planejamento, execução e avaliação das ações institucionais.

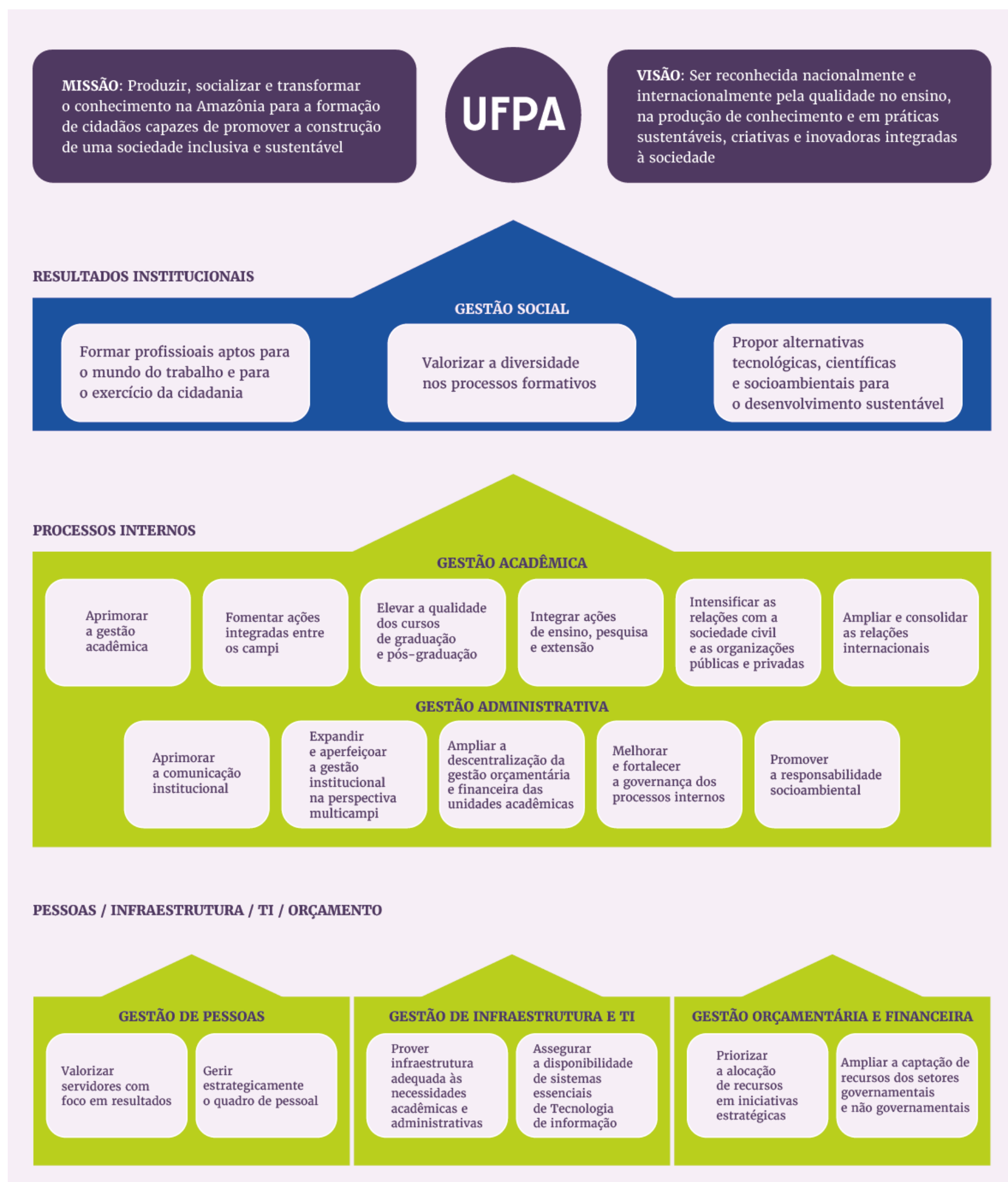
A elaboração do PDI 2016–2025 esteve fundamentada em diretrizes nacionais e institucionais, especialmente aquelas emanadas do Plano Plurianual (PPA), do Plano Nacional de Educação (PNE), das políticas e programas do Governo Federal, bem como das orientações da gestão superior da UFPA e das contribuições da comunidade acadêmica. A articulação desses referenciais possibilitou a definição de prioridades estratégicas coerentes com a missão institucional e com os desafios do desenvolvimento regional amazônico.

Cada objetivo estratégico contou com responsáveis formalmente designados, incumbidos de planejar, executar, monitorar e avaliar as ações sob sua competência, bem como de propor medidas corretivas sempre que identificadas lacunas ou desvios em relação às metas estabelecidas. Esse modelo reforçou a lógica do ciclo contínuo de planejamento, monitoramento e avaliação. As deliberações decorrentes desse processo foram discutidas em instâncias específicas de governança e submetidas à apreciação e ao referendo do Comitê de Governança, Riscos e Controles (CGRC), fortalecendo a transparência, a gestão por resultados e a governança institucional.

A Universidade Federal do Pará (UFPA) prorrogou o prazo final de vigência do seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2016–2025 até julho de 2026. A decisão foi aprovada pelo Conselho Universitário (CONSUN), conforme a Resolução n. 904, de 15 de dezembro de 2025, e tem como objetivo assegurar rigor técnico, consistência metodológica e qualidade estratégica na elaboração do próximo PDI.

Essa prorrogação possuiu caráter transitório e visou garantir a estabilidade administrativa e acadêmica da Universidade durante o período de transição entre os ciclos de planejamento, evitando lacunas normativas e assegurando o alinhamento das ações institucionais às diretrizes estratégicas vigentes até a plena implementação do novo PDI.

MAPA ESTRATÉGICO DA UFPA



DIRETRIZES E DEFINIÇÕES

A promoção de um ambiente institucional seguro, inclusivo e respeitoso é fundamental para o fortalecimento da integridade e de uma cultura organizacional positiva. Para alcançar esse objetivo, é essencial estabelecer diretrizes claras e coerentes que orientem as ações voltadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio e da discriminação. Nesta seção, são apresentados os objetivos e as diretrizes que norteiam a implementação deste plano, definindo conceitos-chave e parâmetros que garantam a efetividade das iniciativas institucionais.

A Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, estabelece os objetivos que devem ser alcançados nos planos setoriais elaborados por cada instituição. Vejamos:

“Art. 2º São **objetivos específicos** do Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal:

I - desenvolver um conjunto de ações coordenadas para prevenir o assédio e a discriminação, por meio de estratégias educativas que abordem tanto a formação quanto a sensibilização de pessoas que exercem atividade pública;

II - fomentar a gestão humanizada nos espaços institucionais, sejam eles físicos ou virtuais, com foco contínuo na avaliação da cultura organizacional para assegurar que as ações de prevenção promovam a mudança cultural desejada;

III - definir e estruturar instâncias direcionadas a promover acolhimento, escuta ativa, orientação e acompanhamento das pessoas afetadas por assédio e discriminação para mitigar os riscos psicossociais da violência no trabalho;

assegurar às pessoas denunciantes o sigilo dos dados pessoais e a proteção contra ações praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar;

IV - assegurar que os procedimentos administrativos correcionais não promovam a revitimização;

V - garantir a efetividade do programa, por meio da integração entre os órgãos e entidades, centrais e descentralizados.”

O documento indica ainda que para execução da política deverão ser observados as seguintes diretrizes gerais:

- **Compromisso institucional:** promoção de ambiente organizacional de respeito à diversidade e à inclusão, baseada em políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes seguros e saudáveis.
- **Universalidade:** inclusão de todas as pessoas na esfera de proteção do presente Plano, incluindo estudantes, servidores(as) efetivos(as), comissionados(as), temporários(as), empregados(as) públicos(as), estagiários(as) e trabalhadores(as) terceirizados(as).
- **Acolhimento:** ações de escuta, fornecimento e esclarecimento de informações sobre caminhos possíveis para soluções focadas na pessoa assediada, discriminada ou vítima de qualquer outra forma de violência;
- **Comunicação assertiva:** capacidade de se comunicar e expressar ideias, sentimentos,

necessidades, limites e discordâncias de forma clara, respeitosa, ética, responsável e adequada ao contexto, favorecendo o diálogo, a convivência respeitosa, a prevenção de conflitos e a construção de relações interpessoais mais saudáveis e colaborativas no ambiente institucional.

- **Integralização:** o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação serão orientados por abordagem sistêmica e fluxos institucionais integrados entre as unidades e especialidades profissionais.
- **Resolutividade:** o tratamento correcional das denúncias de assédio, discriminação e outras formas de violência deverá ser célere, controlado e definido como prioritário.
- **Confidencialidade:** as identidades de todas as partes envolvidas, incluindo as testemunhas, deverão ser protegidas a fim de evitar exposição ou retaliações. O sigilo e a confidencialidade das informações fornecidas deverão ser assegurados.
- **Transversalidade:** a abordagem das situações de assédio, discriminação e outras formas de violência deverá levar em conta sua relação com a organização, a gestão do trabalho e suas dimensões sociocultural, institucional e individual.

DEFINIÇÕES IMPORTANTES

A compreensão sobre os conceitos relacionados ao assédio e à discriminação é fundamental para a efetiva implementação das medidas previstas no plano. A precisão terminológica contribui para a identificação adequada das situações de violência institucional, permitindo a adoção de estratégias de prevenção, acolhimento e responsabilização alinhadas aos princípios do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação.

Neste contexto, as definições aqui apresentadas buscam estabelecer um referencial comum para todas as unidades e agentes envolvidos na execução do plano, garantindo coerência e embasamento normativo às ações desenvolvidas. A seguir, são detalhados os principais conceitos que orientam a política de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação, considerando aspectos jurídicos, organizacionais e sociais que influenciam a construção de um ambiente institucional saudável e ético.

O PPEAD/UFPA considera as seguintes definições:

- **Assédio Moral:** conduta praticada no ambiente institucional, 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 institucional e colocando em risco sua vida profissional.
- **Assédio Sexual:** conduta de conotação sexual praticada no exercício institucional 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 escuta qualificada e/ou especializada, bem como acolhimento, orientação e encaminhamento de pessoas possíveis vítimas de assédio, discriminação e outras formas de violência no âmbito da UFPA, com atuação pautada no sigilo, na acessibilidade, na proteção, na não revitimização e no respeito à dignidade humana.
- **Contexto de trabalho:** conjunto de elementos institucionais, organizacionais, relacionais e materiais que configuram o ambiente em que o trabalho é realizado e influenciam a execução das atividades, a saúde das pessoas, a qualidade das relações interpessoais e o funcionamento institucional. Integram o contexto de trabalho, entre outros aspectos, a organização e as condições de trabalho, as relações socioprofissionais, os modos de gestão e de exercício de poder, a cultura institucional e os fatores psicossociais relacionados ao trabalho.
- **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.



EIXOS DE ATUAÇÃO

O plano está estruturado em três eixos de atuação: 1) prevenção, 2) acolhimento e 3) tratamento de denúncias, os quais orientam suas ações de forma integrada e sistêmica. Esses eixos se articulam de maneira complementar e são fundamentais para a promoção de um ambiente institucional seguro, respeitoso, inclusivo, ético e saudável, orientando a prevenção de situações de assédio e discriminação, o acolhimento das pessoas afetadas e o tratamento adequado das denúncias. A seguir, apresenta-se uma síntese de cada eixo.

- **Prevenção:** tem como objetivo consolidar uma cultura organizacional pautada no respeito e na equidade, por meio da formação, sensibilização e promoção da saúde. Isso inclui capacitação contínua da comunidade universitária, campanhas educativas, ações voltadas à qualidade de vida no trabalho e identificação de fatores de risco que possam levar a situações de assédio e discriminação.
- **Acolhimento:** estabelece a rede de acolhimento, formada por unidades institucionais voltadas à escuta e orientação das pessoas afetadas pelo assédio, pela discriminação e por outras formas de violência. Esse eixo prevê o funcionamento de canais de atendimento humanizados e acessíveis, garantindo suporte adequado às vítimas e encaminhamentos para atendimento especializado, quando necessário.
- **Tratamento de denúncias:** dispõe sobre os mecanismos para recebimento e tratamento de denúncias de assédio e discriminação, assegurando proteção às pessoas denunciantes e testemunhas. Ele detalha os procedimentos administrativos para apuração dos casos, as penalidades cabíveis e as medidas de proteção contra retaliação, garantindo que a responsabilização ocorra de maneira justa e eficiente.

1. PREVENÇÃO

As ações de prevenção do assédio e da discriminação são elementos essenciais para consolidar uma cultura organizacional que valorize o respeito às diferenças, à equidade e à diversidade, e que internalize a compreensão dos conceitos e das práticas aceitáveis nos ambientes de trabalho. Constituem ferramentas de prevenção no âmbito do PPEAD/UFGA: ações de formação, ações de sensibilização e ações de promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos.

1.1. AÇÕES DE FORMAÇÃO E DE CAPACITAÇÃO

As unidades da UFGA devem incorporar a temática em seus instrumentos de gestão, tais como: Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), Plano de Desenvolvimento da Unidade (PDU), Plano de Integridade (PI) e Planos de Desenvolvimento de Pessoas (PDP).

As trajetórias formativas devem contemplar a temática desde o ingresso, na formação inicial e ambientação de servidores(as) em estágio probatório, estendendo-se por toda a jornada laboral e acadêmica. A partir dessas ações formativas, também deve ser dado amplo conhecimento sobre os protocolos internos, campanhas de prevenção, canais de escuta e fluxos de acolhimento, além de promover o letramento de gênero, raça, diversidade, acessibilidade atitudinal e inclusão para as equipes.

As ações de formação devem abordar temas relacionados ao assédio, à discriminação e suas repercussões jurídicas e gerenciais, à gestão participativa e humanizada, à comunicação assertiva e à intervenção, considerando, quando pertinente, as diferentes realidades institucionais, sobretudo no ambiente acadêmico, priorizando setores com registros de situações de assédio e/ou profissionais envolvidos em situações de assédio. As formações promoverão o desenvolvimento de temas direcionados à rotina de trabalho e acadêmica, dentre eles:

- (a) modelos de gestão cooperativa e humanizada: implementação de práticas de liderança assertiva nos ambientes físicos e virtuais, abrangendo todos os segmentos da comunidade universitária (docentes, técnicos, estudantes, estagiários e trabalhadores terceirizados);
- (b) comunicação assertiva, empatia e escuta ativa: desenvolvimento e aplicação prática de habilidades relacionadas ao diálogo respeitoso e construtivo na rotina institucional, incluindo técnicas de mediação, manejo de conversas difíceis e situações de conflito, expressão adequada de ideias, necessidades, limites e discordâncias, oferta e recebimento de feedback, qualificação do relacionamento interpessoal, atenção à comunicação não verbal e fortalecimento da escuta empática, atenta e responsiva nas interações acadêmicas e de trabalho;
- (c) identificação de assédios e discriminação: desenvolvimento de conhecimentos e parâmetros para a identificação precoce de situações de assédio moral, assédio sexual, discriminação e outras formas de violência relacional, incluindo sinais comportamentais, contextuais e institucionais;
- (d) prevenção e enfrentamento das opressões estruturais: identificação e combate ao racismo, machismo, misoginia, etarismo, capacitismo, LGBTfobia e suas múltiplas manifestações no cotidiano acadêmico e/ou no ambiente de trabalho;
- (e) protocolos de atuação e encaminhamento: diretrizes institucionais para atuação diante de situações de assédio, discriminação e outras formas de violência, com base no fluxograma oficial de acolhimento e recebimento de denúncias da instituição, contemplando procedimentos de escuta inicial, orientação, registro, encaminhamento, acionamento das instâncias competentes e observância dos fluxos institucionais de proteção e acompanhamento;
- (f) estratégias de intervenção e enfrentamento: desenvolvimento de competências para atuação responsável diante de situações de assédio e discriminação em curso, contemplando práticas seguras de posicionamento, proteção das pessoas envolvidas, redução de riscos e preservação do ambiente institucional, incluindo orientações para intervenção ética de gestores, equipes e integrantes da comunidade acadêmica que presenciem tais situações, favorecendo a cessação de condutas abusivas e a mitigação de impactos individuais e coletivos.

Os agentes integrantes das redes de acolhimento e as instâncias de tratamento das denúncias serão considerados público prioritário nas ações formativas institucionais, com participação obrigatória em formações específicas destinadas ao desenvolvimento de competências em escuta qualificada/especializada, reconhecimento dos riscos

psicossociais do trabalho, prevenção e manejo de conflitos, promoção da saúde e do cuidado no trabalho, bem como ao fortalecimento de processos colaborativos de construção do conhecimento e do apoio institucional.

1.2. AÇÕES DE SENSIBILIZAÇÃO

As ações de sensibilização serão desenvolvidas por meio de campanhas institucionais, materiais informativos, eventos educativos, iniciativas culturais, artísticas e lúdicas, bem como outras estratégias de comunicação e expressão capazes de alcançar amplamente a comunidade acadêmica, promovendo reflexão, conscientização e engajamento coletivo.

O plano de comunicação institucional deverá prever ações periódicas e contínuas voltadas à disseminação, compreensão e fortalecimento das temáticas relacionadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio, da discriminação e de outras formas de violência no ambiente acadêmico e de trabalho.

As ações de sensibilização terão como objetivos:

- (a) promover a equidade, o respeito às diversidades e o combate a todas as formas de discriminação, assédio e violência;
- (b) desenvolver campanhas educativas e conteúdos informativos pautados em linguagem ética, assertiva, inclusiva, acessível e não discriminatória, integrados aos diferentes canais e processos de comunicação institucional;
- (c) incentivar práticas e iniciativas voltadas à promoção da saúde, do bem-estar e da qualidade de vida no trabalho e no ambiente acadêmico;
- (d) ampliar o acesso à informação e ao conhecimento sobre práticas de assédio e discriminação relacionadas a gênero, raça, deficiência e outros marcadores sociais;
- (e) divulgar políticas, fluxos institucionais e estratégias de prevenção e enfrentamento adotadas pela instituição.

1.3. AÇÕES DE PROMOÇÃO DA SAÚDE E SEGURANÇA E PREVENÇÃO DE RISCOS E AGRAVOS

A UFPA deve estruturar e fortalecer políticas institucionais voltadas à promoção da saúde e segurança, e à prevenção de riscos e agravos relacionados às atividades exercidas no serviço público, estabelecendo protocolos, fluxos e indicadores sistêmicos que possibilitem o acompanhamento contínuo dos contextos de trabalho e de saúde dos servidores.

Essas ações deverão contemplar o monitoramento de situações de absenteísmo, afastamentos e processos de adoecimento potencialmente associados a contextos de assédio, discriminação e outras formas de violência no trabalho, bem como a orientação e qualificação permanente das equipes de saúde e áreas correlatas.

Em consonância com as diretrizes deste Plano, deverão ser adotadas, entre outras, as seguintes

medidas:

- (a) realizar levantamentos periódicos do clima organizacional, do contexto de trabalho e da qualidade de vida, com vistas à identificação de fatores de risco psicossocial e a embasar o planejamento, a revisão e o aprimoramento de ações institucionais de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação;
- (b) implementar programas permanentes de promoção da saúde, segurança e qualidade de vida e prevenção de riscos e agravos no ambiente institucional, por meio do desenvolvimento de projetos, estratégias e práticas que favoreçam ambientes e relações de trabalho e acadêmicas inclusivas, seguras, saudáveis e respeitosas;
- (c) fortalecer ações integradas entre gestão, saúde ocupacional e unidades acadêmico-administrativas, promovendo intervenções preventivas, educativas e de cuidado voltadas ao bem-estar, à proteção da saúde e à melhoria contínua das condições institucionais de trabalho.

2. ACOLHIMENTO

2.1. REDE DE ACOLHIMENTO

Constituem a rede de acolhimento da UFPA:

- A Ouvidoria-geral da UFPA, para acolhimento inicial, orientações e recepção de denúncias;
- A Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal (Progep), quando as situações envolverem servidores(as);
- A Pró-Reitoria de Assistência e Acessibilidade Estudantil (Proaes), quando as situações envolverem estudantes;
- A Superintendência de Políticas Afirmativas e Diversidade (Diverse), quando as situações envolverem casos de discriminação.

A rede de acolhimento terá por finalidade:

- (a) prestar orientações, esclarecimentos e informações acerca das situações de assédio, discriminação e outras formas de violência no ambiente institucional, bem como sobre os direitos das pessoas envolvidas e os canais institucionais disponíveis;
- (b) acolher e realizar escuta qualificada/ especializada das pessoas afetadas por situações de assédio ou discriminação, assegurando postura ética, não julgadora, respeito à confidencialidade e proteção das informações compartilhadas;
- (c) contribuir para a identificação de fatores institucionais associados à ocorrência de assédio e discriminação, subsidiando a proposição de estratégias e ações sistêmicas voltadas à prevenção e à promoção de ambientes institucionais seguros e respeitosos;

- (d) orientar e, quando necessário, realizar a indicação ou o encaminhamento para serviços especializados e instâncias institucionais competentes, garantindo apoio adequado às demandas apresentadas.
- (e) oferecer apoio inicial e orientações às pessoas que presenciem situações de assédio ou discriminação, orientando sobre formas seguras e responsáveis de atuação e encaminhamento institucional;
- (f) identificar demandas recorrentes e padrões institucionais, produzindo subsídios técnicos que contribuam para o aprimoramento das políticas de prevenção, cuidado e promoção da saúde no trabalho, de forma mais assertiva e direcionada, quando necessário;
- (g) atuar de forma articulada com as instâncias institucionais competentes, fortalecendo fluxos de cuidado, proteção e acompanhamento das situações acolhidas;
- (h) contribuir para a construção de ambientes institucionais éticos, seguros e respeitosos, fomentando práticas de convivência baseadas no diálogo, na corresponsabilidade e no respeito às diversidades;
- (i) acompanhar, quando cabível, o percurso institucional das pessoas acolhidas, garantindo continuidade do cuidado e buscando evitar processos de revitimização.

2.2. CANAIS DE ACOLHIMENTO

A instituição manterá canais permanentes de acolhimento estruturados, assegurando sua ampla divulgação nos ambientes institucionais e nos canais oficiais de comunicação, de modo a garantir acesso facilitado à comunidade acadêmica.

As pessoas afetadas por situações de assédio ou discriminação deverão ser atendidas em ambiente adequado, seguro, acessível e que preserve a privacidade, seja na modalidade presencial ou virtual. Sempre que possível, deverá ser considerada, na composição da equipe de atendimento, a presença de pessoa com identificação de gênero e/ou pertencimento racial compatível com a demanda apresentada. As ações de acolhimento e escuta deverão se fundamentar em práticas de comunicação assertiva, escuta qualificada/ especializada e cuidado voltado às pessoas expostas a riscos psicossociais, contando, preferencialmente, com o apoio de profissionais da área da saúde ou áreas correlatas.

Os atendimentos realizados pelas unidades integrantes da rede de acolhimento deverão observar protocolos institucionais específicos e os fluxos existentes, elaborados pelas instâncias que compõem a rede, assegurando padronização das práticas, proteção das pessoas atendidas e respeito aos procedimentos institucionais estabelecidos.

Nos casos em que relatos de assédio ou discriminação apresentem indícios de crime ou ilícito penal, a rede de acolhimento deverá orientar a pessoa atendida acerca das possibilidades de encaminhamento às autoridades competentes, observando os protocolos institucionais e normativas específicas aplicáveis. Quando a identificação de possível ilícito ocorrer no âmbito de procedimentos correccionais, deverão ser

adotadas as providências previstas nos fluxos institucionais e na legislação vigente, incluindo o encaminhamento às instâncias competentes.

2.3. MEDIDAS ACAUTELATÓRIAS

As medidas acautelatórias constituem atos de gestão destinados à preservação da integridade física, psíquica e funcional das pessoas envolvidas em situações de assédio ou discriminação, sendo adotadas de forma preventiva e independente da instauração ou condução de procedimentos correccionais, observados os normativos institucionais vigentes. Tais medidas poderão incluir, entre outras providências, alteração de unidade de exercício, reorganização de atividades laborais ou acadêmicas, flexibilização de rotinas e deferimento de teletrabalho, quando cabível.

Os integrantes da rede de acolhimento, mediante anuência da pessoa afetada por situações de assédio ou discriminação, poderão sugerir a adoção de medidas acautelatórias destinadas à proteção das partes envolvidas, bem como realizar encaminhamentos para atendimento especializado e adotar as providências cabíveis, em conformidade com os protocolos institucionais vigentes.

No que se refere aos servidores, a Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal (Progep), diante da identificação de riscos relevantes, poderá implementar medidas administrativas imediatas de caráter protetivo, tais como movimentações funcionais e ajustes no contexto do trabalho.

No âmbito acadêmico, as unidades acadêmicas e a Pró-Reitoria de Assistência e Acessibilidade Estudantil (Proaes), uma vez constatada a presença de riscos iminentes, poderão adotar medidas de flexibilização pedagógica, estratégias diferenciadas de acompanhamento acadêmico e adequações na organização curricular, com vistas à garantia do acesso, da permanência e da continuidade dos estudos.

Tais providências, tanto no contexto laboral quanto no acadêmico, não possuem caráter punitivo nem configuram antecipação de juízo de mérito, destinando-se exclusivamente à adoção de medidas protetivas de caráter preventivo, voltadas à preservação da integridade e das condições de segurança da pessoa denunciante.

3. TRATAMENTO DE DENÚNCIAS

3.1. DENÚNCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

Toda conduta que possa configurar assédio, discriminação ou violência poderá ser denunciada por:

- (a) qualquer pessoa, identificada ou não, que se perceba alvo de assédio, discriminação ou violência no âmbito institucional; e
- (b) qualquer pessoa, identificada ou não, que tenha presenciado fatos que possam caracterizar assédio, discriminação ou violência no âmbito institucional.

O canal único para denúncias é a Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação do Governo

Federal – Fala.BR. A pessoa denunciante pode buscar informações e tirar dúvidas por meio da Ouvidoria-geral da UFPA. A rede de acolhimento deve orientar a pessoa sobre a possibilidade do registro de denúncia na plataforma Fala.BR. Caso a pessoa não se sinta em condições de registrar o ocorrido, a rede poderá acionar a Ouvidoria para que a sua equipe possa fazê-lo, se assim for o desejo da pessoa afetada.

3.2. PROTEÇÃO DA PESSOA DENUNCIANTE

Deve ser 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 deverá ser 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 configura falta disciplinar grave e sujeitará o(a) agente à demissão a bem do serviço público, nos termos do art. 4º C, § 1º da Lei nº 13.608/2018, com redação dada pelo art. 15 da Lei 13.964/2019.

Consideram-se atos de retaliação, entre outros, aqueles praticados nos diferentes contextos das relações institucionais:

I – Nas relações de trabalho e gestão administrativa

- (a) demissão arbitrária ou tentativa de desligamento injustificado;
- (b) alteração indevida ou injustificada de funções, atribuições, carga de trabalho ou local de exercício;
- (c) imposição de sanções administrativas desproporcionais ou sem fundamento;
- (d) exclusão de atividades institucionais, projetos, comissões ou oportunidades profissionais;
- (e) imposição de prejuízos remuneratórios, materiais ou funcionais, diretos ou indiretos;
- (f) retirada injustificada de benefícios institucionais ou condições de trabalho anteriormente asseguradas.

II – Nas relações acadêmicas e pedagógicas

- (a) adoção de rigor excessivo, seletivo ou discriminatório em avaliações, orientações ou processos acadêmicos;
- (b) abuso de autoridade em sala de aula, em atividades de orientação, supervisão, estágio ou pesquisa;
- (c) criação de obstáculos injustificados à participação acadêmica, progressão ou permanência estudantil;
- (d) tratamento diferenciado que exponha a pessoa a constrangimento ou desvantagem acadêmica.

III – Nas relações interpessoais e institucionais

- (a) exposição pública ou privada das pessoas envolvidas com intuito de constranger, desacreditar ou desqualificar;
- (b) disseminação de informações, boatos ou acusações que possam configurar calúnia, difamação ou injúria;
- (c) isolamento social ou profissional intencional;
- (d) práticas de intimidação, constrangimento ou hostilização decorrentes da realização da denúncia ou da participação como testemunha.

A identificação de qualquer dessas práticas deverá ensejar a adoção imediata das providências institucionais cabíveis, com vistas à cessação da conduta, à proteção das pessoas envolvidas e à preservação de ambiente institucional seguro, ético e respeitoso.

3.3. DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES

As denúncias, notícias e manifestações sobre assédio moral, assédio sexual, outras condutas de natureza sexual e a discriminação serão processadas pela Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar (CPPAD) para conhecer da responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres ou proibições previstas na legislação aplicável. Os procedimentos administrativos deverão observar as raízes discriminatórias e estruturais atinentes às práticas de assédio.

Para apuração de supostas irregularidades relacionadas à discriminação, a composição da comissão de processo administrativo disciplinar deverá observar, sempre que possível, a preponderância da participação de mulheres, pessoas negras, indígenas, idosas, LGBTQIAPN+ ou com deficiência.

Com observância aos direitos individuais da pessoa denunciada, as palavras/declarações das vítimas de assédios ou discriminações têm especial relevância como meio de prova (CGU, 2021), quando há a total coerência e plausibilidade do depoimento da vítima; e há a falta de uma versão crível e coerente por parte da defesa.

Todo tratamento e apuração da denúncia de assédio ou discriminação deverá ser pautado na não revitimização, com atenção especial aos momentos de oitiva, que deverão ocorrer sem a presença da suposta pessoa agressora, devendo ser devidamente justificados pela comissão de processo administrativo disciplinar em casos contrários.

A definição de penalidade para os casos de assédio e discriminação deverá considerar a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

Caso a denúncia de assédio ou discriminação seja arquivada, em qualquer fase ou modalidade de procedimento administrativo, a pessoa denunciante deverá ser formalmente comunicada da decisão. A motivação para o arquivamento deve ser exposta de forma clara, utilizando linguagem simples, acessível e estritamente respeitosa, evitando termos excessivamente técnicos que dificultem a compreensão ou que possam gerar percepção de descaso institucional.

O fluxo no trâmite de denúncia será referenciado, no que couber, no Guia Lilás: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal, aprovado pela Portaria Normativa CGU nº 58, de 7 de março de 2023.

4. PRÁTICAS DE ENFRENTAMENTO

A efetividade de um PPEAD transcende a dimensão estritamente pedagógica e de conscientização, exigindo da administração pública uma postura correcional firme, célere e amparada na segurança jurídica. No contexto universitário, caracterizado por assimetrias de poder inerentes às dinâmicas de ensino, pesquisa, extensão e gestão administrativa, é imperativo que a instituição disponha de um arcabouço procedimental capaz de acolher a vítima, neutralizar o risco imediato e apurar os fatos com rigor técnico.

Este eixo estabelece as diretrizes operacionais e disciplinares para que o enfrentamento ao assédio e à discriminação torne-se uma prática institucional efetiva. O objetivo é assegurar que o fluxo de denúncias opere sob a premissa da proteção integral e da não-revitimização, garantindo, simultaneamente, o devido processo legal, o contraditório e a ampla defesa na apuração das condutas, rompendo com eventuais ciclos de impunidade ou silenciamento no ambiente acadêmico.

4.1. DIRETRIZES DE ENFRENTAMENTO E TRATAMENTO

Com o objetivo de qualificar a resposta institucional às situações de assédio moral, sexual e discriminação, a Universidade Federal do Pará (UFPA) orientará sua atuação a partir das seguintes diretrizes estruturantes:

I. Prioridade institucional

Garantia de tratamento prioritário às denúncias, com atuação orientada pela celeridade, efetividade e redução de danos, reconhecendo a urgência inerente às situações que envolvem violência institucional e riscos psicossociais.

II. Rigor técnico, imparcialidade e qualificação contínua

Assegurar que os processos de apuração e tratamento sejam conduzidos com base em critérios técnicos, por agentes devidamente capacitados e livres de conflitos de interesse, resguardando a imparcialidade e a consistência das decisões institucionais.

III. Centralidade da proteção e da não-retaliação

Orientar todas as ações institucionais pela proteção integral das pessoas envolvidas, com especial atenção à pessoa denunciante e às testemunhas, incluindo a prevenção de retaliações diretas ou indiretas em quaisquer esferas da vida funcional ou acadêmica.

IV. Atuação integrada e abordagem sistêmica

Promover a articulação entre instâncias administrativas, acadêmicas e de acolhimento, assegurando respostas coordenadas e evitando fragmentação institucional. A atuação deverá considerar, sempre que pertinente, fatores organizacionais e contextuais que favoreçam a ocorrência ou a manutenção das violências.

V. Transparência qualificada e proteção da confidencialidade

Equilibrar a publicidade institucional — por meio da divulgação de dados consolidados e indicadores — com a preservação rigorosa do sigilo, da intimidade e da proteção de dados das partes envolvidas.

VI. Equidade multicampi e acesso à proteção institucional

Assegurar que todas as unidades da UFPA, independentemente de sua localização, tenham acesso equivalente aos mecanismos institucionais de acolhimento, apuração e proteção, evitando

desigualdades decorrentes de fatores geográficos.

VII. Responsabilização e indução de ambientes seguros

Incorporar a prevenção e o enfrentamento ao assédio e à discriminação como dimensões da gestão institucional, estimulando a responsabilização de lideranças e a adoção de medidas estruturantes voltadas à promoção de ambientes de trabalho e estudo seguros, éticos e saudáveis.

A implementação do PPEAD no âmbito da UFPA será conduzida por modelo de governança colaborativa, envolvendo diferentes unidades institucionais responsáveis por ações de prevenção, acolhimento, orientação, apuração e monitoramento. As instâncias com atuação direta nos eixos do plano – prevenção, acolhimento e tratamento de denúncias – compõem o Comitê Interno de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (CIPEAD) da UFPA. O Comitê será responsável por acompanhar a implementação e o monitoramento do plano e da política institucional, promovendo a articulação entre as unidades envolvidas, a análise de dados e indicadores e a proposição de aprimoramentos contínuos às ações institucionais.

A governança do plano fundamenta-se na cooperação institucional e no compromisso compartilhado de toda a comunidade universitária. Nesse sentido, as unidades acadêmicas e administrativas da UFPA desempenham papel essencial na disseminação das diretrizes institucionais e na promoção de ambientes de estudo e trabalho respeitosos, podendo desenvolver iniciativas próprias de sensibilização, prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação, observadas as diretrizes deste plano e a necessária articulação com as ações institucionais mais amplas, inclusive com o Plano de Integridade da UFPA.

A seguir, apresentam-se as unidades responsáveis pela implementação e monitoramento das ações previstas neste plano e suas responsabilidades sumárias.

Unidades	Responsabilidades sumárias
Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal (Progep)	Fluxos de acolhimento de servidores, programas de capacitação e aplicação de penalidades.
Pró-Reitoria de Assistência e Acessibilidade Estudantil (Proaes)	Fluxos de acolhimento de estudantes.
Pró-Reitoria de Ensino de Graduação (Proeg)	Normas sobre conduta de estudantes.
Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional (Proplan)	Gestão do plano de integridade e orientações sobre gestão de processos.
Pró-Reitoria de Administração (Proad)	Estagiários(as) e ajustes nos modelos de contrato de profissionais terceirizados(as).
Prefeitura Multicampi	Gestão e acompanhamento de situações que envolvam trabalhadores(as) terceirizados(as).
Ouvidoria-geral	Realização de orientações e acolhimento de denúncias.
Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar (CPPAD)	Tratamento de denúncias.
Comissão de Ética (Ceufpa)	Promoção da ética e de regras de conduta aos(as) servidores(as).
Superintendência de Políticas Afirmativas e Diversidade (Diverse)	Promoção à diversidade e proteção de grupos historicamente vulnerabilizados.

Assessoria de Comunicação Institucional (Ascom)	Elaboração de peças de comunicação e gestão de divulgações.
Procuradoria Federal junto à UFPA	Orientações jurídicas e apoio para ajustes de resoluções, editais e contratos.
Representações	Sindicatos, DCE, Dirigentes dos Campi e de Belém, Comitê de Gênero, Assessoria EBTT.

O CIPEAD poderá, sempre que necessário, constituir grupos de trabalho temáticos, convocar especialistas, unidades técnicas ou grupos institucionais para apoiar a formulação, implementação e avaliação das ações previstas neste plano. A governança da política também deve contar com a participação ativa da comunidade universitária e de suas instâncias representativas, incluindo entidades sindicais, o Diretório Central dos Estudantes (DCE), dirigentes de unidades acadêmicas e administrativas, bem como representantes dos Fóruns de Dirigentes de Belém e dos *campi*.

Poderão ainda ser convidados a contribuir com as discussões e iniciativas do plano comitês, comissões e assessoramentos institucionais relacionados às políticas de gênero, diversidade, combate à violência e promoção da equidade, fortalecendo o caráter participativo, interdisciplinar e colaborativo da política institucional de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação.



PLANO DE AÇÃO

Nº	Texto Sugerido	Eixo Temático	Fundamentação	Coordenação	Métricas	Entregas	Prazo
1	Propor atualização da Resolução CONSUN nº 815/2020 , para adequar a política institucional de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação às diretrizes do Decreto nº 12.122/2024 e às recomendações do TCU, ampliando expressamente seu alcance a toda a comunidade universitária, estruturando instâncias de acolhimento, orientação e encaminhamento de denúncias.	Prevenção	Recomendação do TCU (alíneas "a", "c" e "d")	PROGEP/ PROCURADORIA	Resolução proposta.	Minuta de Resolução	abr/ 2027
2	Estabelecer protocolos institucionais de prevenção, acolhimento e encaminhamento de situações de assédio e discriminação, alinhados ao Decreto nº 12.122/2024 e à Portaria MGI nº 6.719/2024, para padronizar fluxos e assegurar tratamento adequado das ocorrências.	Prevenção	Proposições das instâncias do Comitê	PROGEP	Nº de protocolos ou fluxos estabelecidos	6	dez/ 2026
3	Estabelecer mecanismos institucionais de proteção às pessoas denunciantes, vítimas e testemunhas de situações de assédio ou discriminação, incluindo diretrizes para prevenção e enfrentamento de retaliações, com a finalidade de garantir segurança institucional no registro de manifestações e no relato de irregularidades.	Denúncias	Decreto nº 12.122/2024, art. 2º, inciso V	CPPAD	Nº de mecanismos estabelecidos	5	jan/ 2027
4	Propor o Código de Ética e Disciplina Discente na UFPA, com diretrizes de convivência, respeito mútuo e prevenção de situações de assédio, discriminação e outras formas de violência nas relações entre estudantes, com a finalidade de promover ambiente acadêmico seguro, inclusivo e acolhedor, bem como orientar a mediação e o encaminhamento institucional de ocorrências.	Prevenção	Proposições das instâncias do Comitê	PROEG/ CEUFPA	Código proposto	Minuta do Código	jun/ 2027
5	Incorporar diretrizes de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação nos instrumentos de contratação de serviços terceirizados , incluindo cláusulas específicas em termos de referência e contratos administrativos, bem como orientações à fiscalização contratual, com a finalidade de assegurar proteção às pessoas trabalhadoras terceirizadas e garantir o adequado encaminhamento de denúncias às empresas contratadas.	Prevenção	Decreto nº 12.122/2024, art. 3º, §1º	PROAD/ PREFEITURA	Nº de contratos ajustados	6	ago/ 2028
6	Estruturar e fortalecer rede institucional de acolhimento e escuta qualificada para pessoas afetadas por assédio ou discriminação, integrando unidades responsáveis, para garantir orientação e encaminhamento adequado.	Acolhimento	Proposições das instâncias do Comitê	PROAES	Rede institucional de estruturada	—	set/ 2028
7	Promover ações institucionais específicas de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação com enfoque na proteção de grupos historicamente vulnerabilizados , incluindo mulheres, pessoas negras, indígenas, pessoas com deficiência e população LGBTQIA+, com a finalidade de reduzir desigualdades e fortalecer ambientes institucionais inclusivos.	Acolhimento	Decreto nº 12.122/2024, art. 4º	DIVERSE	Nº de ações realizadas	10	ago/ 2027
8	Desenvolver campanhas institucionais e materiais de comunicação sobre prevenção do assédio e da discriminação, com linguagem inclusiva e acessível, promovendo sensibilização e letramento institucional da comunidade universitária, com a finalidade de fortalecer a cultura de respeito e prevenir situações de assédio e discriminação.	Prevenção	Proposições das instâncias do Comitê	ASCOM	Nº de materiais desenvolvidos	20	set/ 2028



PLANO DE AÇÃO

Nº	Texto Sugerido	Eixo Temático	Fundamentação	Coordenação	Métricas	Entregas	Prazo
9	Instituir programa permanente de formação e capacitação sobre prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação à comunidade geral da UFPA, para promover cultura institucional de respeito.	Prevenção	Proposições das instâncias do Comitê	PROEG	Programa instituído	—	dez/2026
10	Promover formação continuada das equipes integrantes da rede institucional de acolhimento sobre escuta qualificada, riscos psicossociais do trabalho e encaminhamento de casos de assédio e discriminação, com perspectiva de gênero e enfoque na prevenção da revitimização, com a finalidade de assegurar atendimento humanizado e adequado às pessoas afetadas.	Acolhimento	Recomendação do TCU (alínea "e") / Portaria MGI nº 6.719/2024 (Eixo: Prevenção)	PROGEP	Nº de formações promovidas	5	out/2027
11	Promover capacitação periódica das comissões e unidades responsáveis pela apuração de denúncias de assédio e discriminação, com perspectiva de gênero e enfoque na prevenção da revitimização e na condução adequada de processos administrativos disciplinares, com a finalidade de qualificar os procedimentos institucionais de responsabilização.	Prevenção	Recomendação do TCU (alínea "b") / Portaria MGI nº 6.719/2024 (Eixo: Prevenção)	CPPAD	Nº de capacitações promovidas	5	jun/2027
12	Inserir conteúdos sobre prevenção do assédio e da discriminação, gestão humanizada e comunicação não violenta nos programas institucionais de desenvolvimento de gestores , de ambientação de servidores ingressantes e nos conteúdos programáticos de concursos públicos e nas demais atividades institucionais, com a finalidade de fortalecer a cultura institucional de respeito e integridade.	Prevenção	Portaria MGI nº 6.719/2024 (Eixo: Prevenção)	PROGEP	Nº de conteúdos inseridos	5	out/2027
13	Implementar ações institucionais de promoção da saúde e prevenção de riscos psicossociais relacionados ao assédio e à discriminação no trabalho, para contribuir para ambientes institucionais seguros e saudáveis.	Prevenção	Proposições das instâncias do Comitê	PROGEP	Nº de ações implementadas	7	nov/2027
14	Aprimorar os canais institucionais de registro e encaminhamento de denúncias de assédio e discriminação, em articulação com a Ouvidoria e a Plataforma Fala.BR, para assegurar tratamento adequado das manifestações.	Denúncias	Proposições das instâncias do Comitê	OUVIDORIA	Nº de mecanismos estabelecidos	6	ago/2027
15	Estabelecer mecanismos institucionais de monitoramento e avaliação das ações de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação, incluindo indicadores, relatórios institucionais e instrumentos periódicos de avaliação do ambiente organizacional e dos riscos psicossociais, com a finalidade de subsidiar ações preventivas e o aprimoramento das políticas institucionais.	Denúncias	Proposições das instâncias do Comitê	PROPLAN	Nº de mecanismos estabelecidos	8	set/2027
16	Desenvolver e manter painel institucional com dados agregados e anonimizado sobre manifestações relacionadas a assédio e discriminação registradas nos sistemas de ouvidoria e sobre apurações disciplinares correlatas, com a finalidade de ampliar a transparência e subsidiar o monitoramento das políticas institucionais.	Denúncias	Decreto nº 12.122/2024, arts. 13 e 14	OUVIDORIA	Painel desenvolvido	—	abr/2027

O monitoramento e a avaliação das ações previstas neste plano serão realizados de forma contínua pelo Comitê Interno de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (CIPEAD), com o apoio das unidades institucionais responsáveis pela execução das iniciativas previstas em cada eixo de atuação.

Para esse fim, o CIPEAD acompanhará a implementação das ações previstas por meio da análise periódica de dados, informações institucionais e indicadores relacionados às ações de prevenção, acolhimento e tratamento de denúncias, considerando, entre outros aspectos, a realização de atividades formativas e de sensibilização, o funcionamento dos fluxos de acolhimento e encaminhamento de casos e os dados institucionais disponíveis em sistemas de ouvidoria e de gestão disciplinar. As unidades responsáveis pelas ações previstas neste plano deverão colaborar com o fornecimento de informações e subsídios necessários ao acompanhamento das iniciativas, contribuindo para a consolidação de diagnósticos institucionais e para o aprimoramento contínuo das estratégias adotadas.

Sempre que necessário, o CIPEAD poderá propor ajustes, revisões ou atualizações nas ações previstas neste plano, com base nos resultados observados, nas demandas institucionais identificadas e nas diretrizes normativas aplicáveis. O processo de monitoramento e avaliação também poderá considerar contribuições da comunidade universitária e de instâncias institucionais relacionadas à promoção da ética, da diversidade, da integridade e da qualidade de vida no trabalho.



CONSIDERAÇÕES FINAIS

A implementação do **Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PPEAD)** no âmbito da UFPA representa um compromisso institucional com a promoção de um ambiente acadêmico seguro, ético e inclusivo. Mais do que estabelecer diretrizes e protocolos, o plano busca fortalecer uma cultura de respeito e integridade, assegurando que todas as pessoas da comunidade universitária possam estudar, trabalhar e conviver sem medo de assédio, discriminação ou violência.

A erradicação dessas práticas exige o envolvimento de toda a universidade. Para isso, é essencial a adoção de medidas preventivas, o incentivo à denúncia responsável e a garantia de acolhimento adequado às vítimas. O engajamento coletivo, aliado a ações educativas e de sensibilização, é fundamental para transformar as relações institucionais e consolidar um espaço onde a diversidade seja respeitada e valorizada.

A Universidade Federal do Pará reafirma seu compromisso com a proteção dos direitos de sua comunidade acadêmica, a responsabilização de condutas inaceitáveis e a construção de relações mais saudáveis e justas. O enfrentamento ao assédio, à discriminação e às violências deve ser uma prioridade contínua, garantindo que a UFPA seja, cada vez mais, um ambiente de aprendizado, trabalho e convivência pautado pela dignidade e pelo respeito mútuo.



REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994. Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 23 jun. 1994.

BRASIL. Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024. Institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 31 jul. 2024.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 12 dez. 1990.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024. Institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 16 set. 2024.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO (Brasil). Guia Lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Brasília: CGU, 2024.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ. Resolução nº 815, de 22 de dezembro de 2020. Institui a Política de Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no âmbito da Universidade Federal do Pará. Belém: UFPA, 2020.