



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SUPERINTENDÊNCIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL
COORDENADORIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ**

Campus Universitário Ministro Petrônio Portella,
Bairro Ininga, Teresina, Piauí, Brasil; CEP 64049-550
Telefones: (86) 3215-5525/3215-5526

E-mail: assessoriaufpi@gmail.com ou comunicacao@ufpi.edu.br

BOLETIM DE SERVIÇO

Nº 836 - Junho/2025
Resolução - Nº 326/2025
(CONSUN/UFPI)

Teresina, 30 de junho de 2025



Ministério da Educação
Universidade Federal do Piauí
Gabinete da Reitoria

RESOLUÇÃO CONSUN/UFPI Nº 326 DE 27 DE JUNHO DE 2025

Aprova o Plano Setorial de Prevenção e
Enfrentamento do Assédio e Discriminação na
Universidade Federal do Piauí.

A REITORA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ – UFPI e PRESIDENTE DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO – CONSUN, no uso da atribuição que lhe confere o art. 15, *caput*, inciso XXI, do Regimento Geral da UFPI, de acordo com o que consta do processo nº 23111.027402/2025-13 da UFPI, e tendo em vista decisão do mesmo Conselho em reunião de 10 de junho de 2025,

RESOLVE:

Art. 1º Fica aprovado o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e Discriminação na Universidade Federal do Piauí, conforme documento anexo.

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

Teresina, 27 de junho de 2025


NADIR DO NASCIMENTO NOGUEIRA

Reitora



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ



COMITÊ GESTOR DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA
DISCRIMINAÇÃO

**PLANO SETORIAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO
ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO NA UFPI**

TERESINA-PI

MAIO DE 2025

A handwritten signature in blue ink, located in the bottom right corner of the page.

LISTA DE SIGLAS

ADUFPI – Associação dos Docentes da Universidade Federal do Piauí
APG UFPI - Associação de Pós-Graduandos da Universidade Federal do Piauí
CGI - Comitê Gestor Institucional
CPPAD - Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar
COIDEIA - Coordenadoria de Inclusão, Diversidade, Equidade e Acessibilidade
CTMA - Comissão Técnica de Monitoramento e Avaliação
DCE – Diretório Central dos Estudantes
EBTT - Ensino Básico, Técnico e Tecnológico
ENAP – Escola Nacional de Administração Pública
MGI - Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos
NAE – Núcleo de Assistência Estudantil
OAB - Ordem dos Advogados do Brasil
PAD - Processo Administrativo Disciplinar
PFPEAD - Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação
PRAEC - Pró- Reitoria de Assuntos Estudantis e Comunitários
PRAD - Pró- Reitoria de Administração
PROPLAN - Pró-Reitoria de Planejamento
PREG - Pró-Reitoria de Ensino e Graduação
SIPEC - Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal
SIASS- Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal
SRH - Superintendência de Recursos Humanos
SCS - Superintendência de Comunicação Social
SINTUFPI - Sindicato dos Trabalhadores da UFPI
UFPI – Universidade Federal do Piauí

RESPONSÁVEIS PELA ELABORAÇÃO DO PLANO

O Ato da Reitora nº 534/2025, Processo nº 23 111.013985/2025-74, de 25 de março de 2025, designa os membros do Comitê Gestor do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD), responsável pela elaboração do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Universidade Federal do Piauí, composta por:

- MARLI CLEMENTINO GONÇALVES - PREG (Presidente)
- LUISA XAVIER DE OLIVEIRA – PROPLAN (Coordenadora)
- ALEXANDRE JOSÉ MEDEIROS DO NASCIMENTO – PROPLAN
- LIBIA MAFRA BENVINDO DE MIRANDA - SRH
- MARIA FRANCINETE DAMASCENO – OUVIDORIA
- CAMILA HANNAH MORAES – OAB
- GERMANA ASSUNÇÃO TRINDADE – CORREIÇÃO
- FABIO ABREU DOS PASSOS – PRAEC
- JACQUELINE LIMA DOURADO – SCS
- GLEYCE MARIA SIMPLICIO REVOREDO – PRAD
- SIDCLEY FERREIRA MAIA – EBT
- GLAUCIANE FERNANDES ALVES DA CUNHA - Movimento de Mulheres Olga Benário
- ROSSANA MARIA MARINHO ALBUQUERQUE – ADUFPI
- MARIA GENI BATISTA DA COSTA MATOS - SINTUFPI
- ISABEL MARIANA FERREIRA DA SILVA – APG
- ANA CLARA PORFIRO DA SILVA - Coletivo Sueli Rodrigues
- MARIA ROSANGELA DE SOUZA - Núcleo de Estudos em Gênero e Desenvolvimento (Engendre)
- BARBARA CRISTINA MOTA JOHAS - Núcleo de Estudos em Gênero e Desenvolvimento (Engendre)
- MARIA GABRYELLA MARGARIDA RAMOS - DCE

SUMÁRIO

1 APRESENTAÇÃO	5
2 DAS DEFINIÇÕES	6
3 DIRETRIZES GERAIS	11
4 OBJETIVO	12
5 EIXOS	13
6 PÚBLICO-ALVO	13
7 UNIDADE RESPONSÁVEL PELO PLANO	13
8 OPERACIONALIZAÇÃO	15
8.1 METODOLOGIA	15
9 MODELO DE GOVERNANÇA, MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO	19
10 REFERÊNCIAS	21

1 APRESENTAÇÃO

É amplamente reconhecido que práticas de discriminação, violência, assédio moral e sexual no ambiente de trabalho acarretam prejuízos significativos à qualidade de vida das(os) trabalhadoras(es), comprometem a coesão e o desempenho das equipes e repercutem negativamente na qualidade e na funcionalidade das instituições e organizações.

Nesse sentido, o presente Plano Setorial de Implementação e Monitoramento, cuja vigência é até o final de 2025, atende ao que foi determinado pelo Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD) no âmbito da administração pública federal, direta, autárquica e fundacional, instituído pelo Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, cujo objetivo é desenvolver ações que enfrentem, de fato, todas as formas de violência decorrentes das relações de trabalho.

O PFPEAD é constituído pelo Plano Federal – instituído pela Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, publicada no Diário Oficial da União em 1º de outubro de 2024 – e de Planos Setoriais de implementação e monitoramento que devem ser elaborados pelos órgãos e entidades da administração pública federal, direta, autárquica e fundacional. Os Planos Setoriais têm como objetivo a implementação e o monitoramento das ações delineadas tanto internamente quanto pelo programa.

No âmbito da UFPI, foi instituído o Comitê Gestor do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD), responsável pela elaboração do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Universidade Federal do Piauí, por meio do Ato da Reitoria nº 535/2025, Processo nº 23 111.013985/2025-74, de 25 de março de 2025.

Em 2024, a UFPI deu um grande passo no enfrentamento ao assédio moral e sexual na instituição, com a criação da Política Institucional de Enfrentamento das Violências de gênero, étnico-racial, moral e sexual da UFPI (Resolução CONSUN nº 237/2024), em meio ao aumento de denúncias de assédio, violências e discriminação, agravadas pela ocorrência do feminicídio da estudante Janaína da Silva Bezerra, em janeiro de 2023. Reconhecendo a ausência de uma política institucional, o tema ganhou centralidade fazendo com que medidas fossem tomadas e culminando com a elaboração da referida política.

Em especial, o PFPEAD trata do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação, com destaque (mas não restrito) a grupos historicamente em situação de vulnerabilidade e/ou risco social como mulheres, indígenas, pessoas negras, gordas, idosas, com deficiência e

LGBTQIAPN+, no que se refere às relações de trabalho dentro das instituições federais. Ademais, este plano contempla também outros seguimentos sociais alvos de preconceito, discriminação e violência.

O Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), na qualidade de coordenador do Comitê Gestor do PFPEAD, elaborou um conjunto de sugestões e dicas que podem ajudar os órgãos e entidades na construção dos seus Planos Setoriais. Dessa forma, o Plano Setorial da Universidade Federal do Piauí contempla essas orientações, mas de modo articulado com a realidade da instituição e, por meio de um cronograma de ações, foca na prevenção e enfrentamento do assédio e discriminação, prevendo inclusive a criação de protocolos fundamentados também na Política Institucional de Enfrentamento das Violências de gênero, étnico-racial, moral e sexual da UFPI.

Assim, o presente plano reafirma o compromisso ético da gestão da UFPI com a prevenção, combate e enfrentamento de todas as formas de assédio e discriminação no âmbito da instituição, estimulando estudantes, servidoras(es), terceirizadas(os) e parceiras(os) a se imbuírem de uma cultura de humanização das relações e respeito à diversidade.

2 DAS DEFINIÇÕES

O PFPEAD e os planos setoriais de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação dos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) consideram as seguintes definições:

Violências de Gênero e Sexualidade e Étnico-Raciais: Constituem violações à dignidade e liberdade sexual, no contexto profissional e acadêmico, a violência de gênero e sexualidade, qualquer conduta com conotação sexual sem consentimento e não desejada pela vítima e qualquer ato dirigido às pessoas em razão do seu sexo, identidade ou expressão de gênero ou orientação sexual, que causem, intencionem ou sejam suscetíveis de provocar danos físicos, psicológicos, morais, sexuais e econômicos.

São situações que caracterizam violência de gênero e sexualidade, dentre outras:

- 1 - fazer insinuações de conotação sexual, por meio de comunicação verbal, escrita ou por meio de imagens, olhares, gestos, entre outras formas;
- 2 - aproximar-se fisicamente de forma inoportuna, tocar ou criar situações de contato corporal, sem consentimento recíproco, com persistente conotação sexual;

3 - constranger com piadas e frases de duplo sentido, fazer alusões que produzam embaraço e sensação de vulnerabilidade ou perguntas indiscretas sobre a vida privada;

4 - fazer ameaças de perdas significativas ou promessas de obtenção de benefícios em troca de favores sexuais;

5 - violar o direito à liberdade individual, que interfira no desenvolvimento das atividades laborais ou estudantis da pessoa vitimada;

6 - criar um ambiente intimidante, hostil e ofensivo, que interponha obstáculos à diversidade sexual, em decorrência de discursos e práticas sexistas e LGBTQIA+fóbicas; e

7 - desrespeitar a utilização do nome social nos espaços e documentos da Universidade.

Violações à dignidade da pessoa humana: Consideram-se violações à dignidade da pessoa humana conectadas ao racismo, à injúria racial, à discriminação e ao preconceito, com foco nas questões étnico-raciais e de cor das pessoas, a violência de raça, cor e etnia, assim entendida como qualquer ato, expressão escrita, verbal, por meio de imagem, ou gesto dirigido às pessoas em razão de sua raça, cor ou etnia que causem, intencionam ou sejam suscetíveis de provocar danos físicos, psicológicos, morais, sexuais, culturais, políticos e econômicos.

São situações que caracterizam violência de raça, cor e etnia, dentre outras:

1 - expressar sentimento de superioridade biológica, cultural ou moral de determinada raça, povo ou grupo social considerado como raça;

2 - manifestar crença na existência de raças humanas distintas e superiores umas às outras;

3 - praticar assédio, discriminação ou qualquer forma de opressão com base em diferenças raciais, de cor ou etnia;

4 - ofender a dignidade de uma pessoa por meio de xingamentos, atribuindo características pejorativas ou comparando-a a animais;

5 - menosprezar práticas culturais e simbólicas;

6 - hiperssexualizar e desumanizar os corpos negros, indígenas e das demais etnias; e

7 - praticar qualquer forma de preconceito, discriminação ou opressão às pessoas envolvidas, beneficiadas ou impactadas pelos programas de ações afirmativas da UFPI.

Assédio Moral: Considera-se como assédio moral a prática reiterada de conduta abusiva manifestada por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos humilhantes, constrangedores, torturantes e vexatórios que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física, ou psíquica de uma pessoa; pôr em risco sua atividade profissional ou acadêmica, ou degradar o ambiente de trabalho, ou de aprendizagem. O assédio moral pode ser identificado nas diversas relações entre membros da comunidade acadêmica, não apenas entre

chefias e subordinados(as), mas também entre colegas de igual nível hierárquico, subordinados(as) em relação às chefias, servidores(as), estudantes, estagiários(as) e prestadores(as) de serviço com dedicação exclusiva de mão de obra terceirizada, podendo ser classificado em:

1 - assédio moral horizontal, quando cometido entre pessoas de mesmo nível hierárquico, sejam elas servidores(as) técnico-administrativos(as), docentes, professores(as) temporários, estudantes ou terceirizados(as);

2 - assédio moral vertical descendente, quando cometido pelo(a) superior(a) hierárquico(a) ou aquele(a) que possui autoridade ou ascendência na relação profissional ou acadêmica;

3 - assédio moral misto, quando, em decorrência de sofrer assédio moral vertical descendente, a vítima é alvo também de assédio moral horizontal cometido pelos pares, que validam as recriminações do(a) superior(a), agredindo, maltratando e humilhando; e

4 - assédio moral vertical ascendente, quando cometido pelo(a) subordinado(a) contra o(a) superior(a) hierárquico(a) ou aquele(a) que possui autoridade/ascendência/ hegemonia na relação profissional ou acadêmica, podendo ocorrer por parte de um(a) único(a) assediador(a) ou por um grupo de pessoas.

São práticas que ensejam assédio moral, dentre outras:

I - ataques à vítima com medidas organizacionais:

- a) perseguir;
- b) desqualificar, escarnecer de possíveis limitações;
- c) restringir a fala ou exposição de ideias coletivamente;
- d) não permitir descansos e férias;
- e) impedir ou prejudicar a progressão e/ou promoção na carreira e a ascensão a cargos de gestão;
- f) alterar a lotação sem justificativa ou desconsiderando o interesse da administração;
- g) obrigar a executar tarefas gerais e específicas, distintas daquelas previstas nas leis que regulam as carreiras ou que ferem os princípios norteadores da administração pública;
- h) criticar o desempenho de maneira ofensiva;
- i) não atribuir tarefas ou atribuir tarefas muito inferiores àquelas previstas nas leis que regulam as carreiras; e
- j) definir prazos incompatíveis com a natureza da tarefa a ser realizada ou sem aporte necessário para a sua execução no prazo estipulado.

II - cerceamento das relações sociais da vítima e promoção da exclusão social:

- a) restringir aos(às) colegas que falem com a pessoa;
- b) recusar a comunicação por meio de olhares e gestos;
- c) não dirigir a palavra;
- d) não se referir à pessoa pelo nome;
- e) tratar a pessoa como se ela não existisse; e
- f) excluir a pessoa de grupos oficiais de discussão da unidade.

III - ataques à vida privada da vítima:

- a) criticar continuamente a vida privada;
- b) questionar decisões pessoais que não afetem o coletivo;
- c) desqualificar, escarnecer de possíveis limitações;
- d) atacar posicionamentos políticos ou crenças religiosas;
- e) discriminar em razão da nacionalidade ou regionalidade;
- f) discriminar em razão da origem social; e
- g) discriminar em razão do sexo, gênero, identidade, expressão de gênero da pessoa e orientação sexual.

IV - agredir verbalmente;

V - proferir ameaças de violência física, emocional, patrimonial, entre outras;

VI - espalhar boatos com o objetivo de desonrar ou difamar a vítima, perante colegas demais membros da comunidade acadêmica; e

VII - praticar discriminação ou preconceito racial, machismo, misoginia, sexismo, LGBTQIA+fobia, capacitismo e etarismo, nas formas descritas neste artigo.

São práticas que ensejam assédio moral contra as mulheres, dentre outras:

- I - dificultar ou impedir que as gestantes compareçam às consultas médicas;
- II - interferir no planejamento familiar das mulheres, exigindo que não engravidem;
- III - desconsiderar as recomendações médicas às gestantes na distribuição de tarefas;
- IV - impedir que mulheres grávidas exerçam atividades profissionais ou acadêmicas;
- V - exigir que mulheres grávidas exerçam atividades profissionais ou acadêmicas que em risco a gestação;
- VI - impedir que mulheres usufruam da licença maternidade ou exigir que compensem o afastamento do trabalho;
- VII - desrespeitar as necessidades no período previsto na legislação para lactantes, mães recentes e adotantes;
- VIII - desqualificar profissionalmente mulheres que estão retornando da licença maternidade;

IX - limitar o exercício de direitos em razão da maternidade; e

X - desconsiderar a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento.

XI - Impedir que discentes, durante o período de gestação, permaneçam na residência universitária.

O assédio moral também pode ocorrer no contexto do teletrabalho ou de outras atividades remotas, que consiste no assédio moral por meios telemáticos e informatizados, de forma velada ou não, porém, reiterada, na qual a vítima fica exposta à situação vexatória e humilhante relativa ao trabalho, à produção acadêmica ou à sua pessoa, em mensagem por escrito, de áudio ou visual, direcionada em privado, ao grupo ou em público, por meio de correio eletrônico pessoal ou corporativo, aplicativos de mensagens instantâneas, reuniões por teleconferência ou mídias sociais.

Não caracterizam o assédio moral, desde que respeitado o princípio da razoabilidade e exercido de forma racional, sensata, coerente e justa, sem finalidade discriminatória, os atos de gestão administrativa vinculados à consecução do interesse público e à finalidade da administração, tais como:

I- atribuir tarefas, organizar, gerenciar, coordenar, monitorar e controlar desenvolvimento das atividades, inclusive promovendo as adequações necessárias;

II- transferir a pessoa para outro local de lotação e/ou exercício;

III - destituir de funções comissionadas; e

IV - exigir o cumprimento de carga horária diária de trabalho.

As exigências no que concerne ao cumprimento primoroso das atividades profissionais e acadêmicas, ou mesmo cobranças respeitadas sobre o cumprimento e desempenho satisfatórios das atividades, não se configuram como assédio moral. Da mesma forma, as condições físicas estruturais do ambiente do trabalho (tais como: pouca ventilação, espaço físico reduzido e pouca iluminação) não se configuram como assédio moral, desde que a pessoa não seja intencionalmente ali alocada como forma de punição ou humilhação pública.

Assédio Sexual: Configura-se como assédio sexual a conduta de natureza sexual manifestada no âmbito de uma relação laboral ou educacional, dentro da instituição, e/ou em locais onde sejam desenvolvidas atividades da Instituição relacionadas ao ensino, à pesquisa, à extensão, à cultura e à administração. O assédio sexual é externado por atos, palavras, mensagens, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra a sua vontade, independentemente do gênero, que causem constrangimento e violem sua liberdade sexual, sua intimidade, sua privacidade, sua honra e sua dignidade, afrontam a moralidade administrativa, o decoro, a dignidade da função pública e da instituição, a relação de hierarquia ou ascendência. São

considerados assédio sexual cibernético os casos conduzidos por meio eletrônico, como e-mail, postagens na web, mensagens de texto e outras formas de atividade eletrônica.

São situações que caracterizam assédio sexual, dentre outras:

- I - conversas indesejadas de conteúdo sexual;
- II - insinuações, explícitas ou veladas;
- III - convites impertinentes;
- IV - pressão para participar de encontros e saídas;
- V - contato físico não desejado;
- VI - solicitação de favores sexuais;
- VII - promessa de tratamento diferenciado;
- VIII - chantagem para permanência ou promoção no cargo, emprego ou função;
- IX - chantagem para aprovação e permanência em atividades acadêmicas; e
- X - ameaças de represálias, veladas ou explícitas.

Outras condutas de natureza sexual inadequadas: expressão representativa de condutas sexuais impróprias, de médio ou baixo grau de reprovabilidade.

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.

3 DIRETRIZES GERAIS

O Plano Setorial, em conformidade com o Plano Nacional, se fundamenta nas seguintes diretrizes:

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 de trabalho seguros e saudáveis;

Universalidade: inclusão de todas as pessoas na esfera de proteção do presente Plano, incluindo servidoras e servidores efetivos, temporárias e temporários, comissionadas e comissionados, empregadas públicas e empregados públicos, estagiárias e estagiários, trabalhadoras e trabalhadores terceirizados e discentes;

Acolhimento: ações de escuta, fornecimento e esclarecimento de informações sobre caminhos possíveis para soluções focadas na pessoa assediada, violentada ou discriminada;

Comunicação não violenta: utilização de linguagem positiva, inclusiva e não estigmatizante, manifestada pelo compartilhamento da observação de um fato e pela expressão de sentimentos e necessidades;

Integralização: o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio, violência e discriminação serão orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais;

Resolutividade: o tratamento correcional das denúncias de assédio, violência ou discriminação 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 exposições 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 deve considerar suas múltiplas dimensões e causas estruturais. Tais situações não ocorrem de forma isolada, estando profundamente relacionadas com a organização e a gestão do trabalho, bem como com fatores socioculturais, institucionais e individuais. Reconhecer essa transversalidade é fundamental para compreender como as violências se manifestam e se perpetuam, muitas vezes atravessadas por marcadores sociais como gênero, raça, etnia, orientação sexual, deficiência, classe social, corporalidade e geração. Dessa forma, qualquer ação de prevenção, enfrentamento e reparação deve estar comprometida com uma leitura ampla, interseccional e crítica dessas violências no contexto universitário.

4 OBJETIVO

Promover a construção de uma cultura institucional pautada na não violência, no respeito mútuo e na garantia dos direitos humanos, por meio do enfrentamento efetivo a todas

as formas de violência, assédio e discriminação no ambiente acadêmico. O Plano busca assegurar que as relações institucionais sejam marcadas pela dignidade, equidade e cuidado, contribuindo para ambientes organizacionais saudáveis, seguros, acessíveis e inclusivos, onde o bem-estar e a integridade física, emocional, psicológica e profissional de todas as pessoas sejam plenamente respeitados e valorizados.

5 EIXOS

A estruturação do Plano Setorial se dará por meio dos seguintes eixos:

- **Prevenção**, com ações de formação, de sensibilização e de promoção à saúde;
- **Acolhimento**, com ações para organização de redes e canais de acolhimento; e
- **Tratamento**, com o estabelecimento de diretrizes e de orientações que evitem a revitimização e a retaliação.

6 PÚBLICO-ALVO

- Servidoras públicas e servidores públicos da UFPI;
- Terceirizadas e terceirizados: no caso de trabalhadora terceirizada ou trabalhador terceirizado, as empresas prestadoras de serviços deverão observar as diretrizes do Plano Federal e do Plano Setorial. Os editais e os contratos devem conter cláusulas em que as empresas assumam compromisso com o desenvolvimento de políticas de enfrentamento ao assédio, a violência e a discriminação. Já a Administração deve promover ações de prevenção e acolhimento, além de encaminhar eventuais denúncias às empresas prestadoras de serviços;
- Discentes da UFPI¹.

7 UNIDADE RESPONSÁVEL PELO PLANO

¹ Nos casos de assédio, violência e discriminação praticados por discentes se adotará o protocolo definido pela Política Institucional de Enfrentamento das Violências da UFPI.

Todas as ações de implementação, monitoramento e avaliação do Plano Setorial devem ocorrer de modo articulado e com a participação do Comitê Gestor.

O Comitê Gestor é composto por representantes da Superintendência de Recursos Humanos (SRH), Ouvidoria, Corregedoria, Comissão de Ética, Grupos de Diversidade, Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis e Comunitários (PRAEC), Pró-Reitoria de Administração (PRAD), Pró-Reitoria de Planejamento (PROPLAN), Pró-Reitoria de Ensino e Graduação (PREG), Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT), Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), Superintendência de Comunicação Social (SCS), Sindicato dos Trabalhadores da UFPI (SINTUFPI), Associação dos Docentes da UFPI (ADUFPI) Associação de Pós-Graduandos (APG) e Diretório Central dos Estudantes (DCE). Cada Campi, Colégio Técnico e Unidade de Ensino deverá ter um Núcleo Local e implementar suas ações, tendo como base o Plano Setorial.

8 OPERACIONALIZAÇÃO

8.1 METODOLOGIA

Eixo 1: Ações de Prevenção ao Assédio e à Discriminação na UFPI

Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
Divulgar cursos sobre Assédio Discriminação realizados pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP)	Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação.	Até dez/25	SRH e SCS	Condutas que configurem assédio moral; discriminação em função de raça, gênero, idade, orientação sexual, massa corporal e deficiência.	Baixa adesão por parte dos servidores.
Realizar ações educativas sobre o Guia Lilás.	Elevação do nível de letramento sobre assédio, violência e discriminação.	Até dez/25	Universidade Federal do Piauí	Condutas que configurem assédio moral pessoal, institucional, vertical, horizontal e misto; assédio sexual; discriminação em função de raça, gênero, idade, orientação sexual, massa corporal e deficiência.	Baixa adesão devido à falta de cultura de participação; Falta de recursos orçamentários
Capacitar as(os) gestoras(es) com, no mínimo, duas ações educativas sobre a temática por ano.	Elevação do nível de letramento sobre assédio, violência e discriminação.	Até dez/25	SRH	Desconhecimento e perpetuação de práticas abusivas que configurem assédio moral; discriminação em função de raça, gênero, idade, orientação sexual, massa corporal e deficiência.	Baixa adesão por parte dos gestores; Falta de recursos orçamentários.

Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
Fazer adequações na Política Institucional de Enfrentamento às violências de modo a assegurar medidas de prevenção, acolhimento e tratamento das condutas de assédio, violência e discriminação.	Criação de protocolos de acolhimento e tratamento; Fomento a uma cultura de justiça, defesa dos direitos humanos e enfrentamento dos casos no âmbito da instituição.	Até dez/25	Comissão específica	Falta de unificação entre a política e o Plano Setorial e ausência de protocolos.	Execução do tempo previsto e aprovação nos conselhos superiores.
Organizar eventos com foco em diversidade, massa corporal, igualdade de gênero, questões étnico-raciais, inclusão de pessoas LGBTQIAPN+ e com deficiência.	Promoção de uma cultura organizacional inclusiva, respeitosa e comprometida com a prevenção ao assédio, a violência e discriminação.	Até dez/25	SRH, PRAEC, NAE, COIDEIA, DCE.	Risco de desconhecimento e perpetuação de práticas abusivas.	Resistência cultural, falta de engajamento, falta de recursos orçamentários e necessidade de qualificação para abordar temas sensíveis com eficácia.
Publicizar Política Institucional de Enfrentamento das Violências e o Plano Setorial.	Difusão das diretrizes, princípios e orientações da Política; Fomento de uma cultura organizacional de difusão, defesa e implementação da Política por toda a comunidade acadêmica	Até dez/25	Universidade Federal do Piauí	Falta de conhecimento de mecanismos institucionais para o enfrentamento das violências	Circulação insuficiente das informações entre o público-alvo; Baixo acesso às informações da instituição; Dificuldade de acessibilidade e linguagem simples na página institucional.

Eixo 2: Ações de acolhimento das vítimas de assédio, violência e discriminação na UFPI

Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
Criar Núcleos de Acolhimento na multicampina: Teresina (CMPP), Bom Jesus (CPCE e CTBJ), Floriano (CAFS e CTF) e Picos (CSHNB)	Criação de espaços adequados ao acolhimento de possíveis vítimas de assédio, contando com atendimento humanizado, multidisciplinar e qualificado.	Até dez/25	Reitoria, Direção de Campus, Direção dos Colégios Técnicos, SRH, Ouvidoria e PRAEC (possíveis parcerias com órgãos que possuam iniciativas)	Condutas que configurem assédio moral interpessoal, institucional, vertical, horizontal e misto; assédio sexual; discriminação em função de raça, gênero, idade, orientação sexual, massa corporal e deficiência.	Falta de recursos orçamentários; falta de equipe multiprofissional
Atuar em parceria com instituições de prestação de serviços em saúde para o acolhimento qualificado	Propiciar atendimento qualificado às demandas das vítimas.	Até dez/25	Universidade Federal do Piauí e órgãos parceiros da rede socioassistencial	Risco de baixa eficiência no atendimento. Falta de profissionais nas diferentes especialidades da própria instituição.	Não adesão de instituições para prestação de serviços
Mapeamento e Produção de Medidas Acautelatórias a serem tomadas antes dos procedimentos apuratórios para a proteção de Vítimas/Denunciante	Definir um rol de opções para gestoras(es) agirem assertivamente para proteger as Vítimas/Denunciante	Até dez/25	SRH, Correição, PREG, PRAEC	Insegurança na atuação para cessar a violência devido à ausência de rol de medidas adaptadas a cada organização.	Insegurança para construir medidas acautelatórias de referência;
Criação da Sala Lilás	Disponibilização do Espaço de acolhimento e orientação para encaminhamento das denúncias	Até dez/25	Reitoria, Direção de Campus, Direção de Colégio Técnico, Comitê, PREUNI, PRAEC/COIDEIA	Ausência de espaços para acolhimento e efetividade dos encaminhamentos.	Falta de recursos orçamentários para a criação adequada da Sala Lilás.
Lançar campanha de divulgação de canais de recebimento de denúncias e fluxos (informações	Melhorar níveis de conhecimento dos fluxos, canais existentes para denúncias; incentivar que a	Até dez/25	Ouvidoria, Correição, SCS, SRH, PRAEC, Comitê e DCE.	Subnotificação de casos de assédio, violência e discriminação; arquivamento de denúncias	Sincronização da campanha com a criação de protocolos e serviços de acolhimento



necessárias para o registro, Ouvidoria, Fala.BR)	pessoa denuncie com o registro das informações necessárias.			devido a relatos incompletos; Ausência de informações sobre quais setores procurar diante de situações de violência.	e tratamento.
--	---	--	--	--	---------------

Eixo 3 – Ações para tratamento de denúncias de assédio, violência e/ou discriminação na UFPI

Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidos	Riscos tratados	Dificuldades previstas
Criar e Articular os protocolos existentes e os fluxos dos processos.	Adequação dos Protocolos e fluxos de processos construídos e regulamentados	Até dez/25	Ouvidoria, Correição, SCS, SRH, PRAEC, Comitê, PREG, PRPG.	Fragilização no encaminhamento das denúncias e acompanhamento dos fluxos dos processos.	Dificuldade de interlocução entre os setores envolvidos; Cumprimento do prazo de execução da ação.
Fortalecer a comunicação entre a Correição e a Ouvidoria para o registro do parecer de cada denúncia após conclusão.	Dar maior transparência à resolutividade das denúncias.	Até dez/25	Correição, Ouvidoria	Demora na resolutividade das denúncias; Lacuna nas informações prestadas pela Correição.	Dificuldade de interlocução entre os setores envolvidos; Cumprimento do prazo de execução da ação.
Realizar ação de mapeamento e agilização dos processos acumulados, com o objetivo de levantar um panorama detalhado que inclua: o total de processos abertos, o tempo de tramitação de cada um e a situação atual das respectivas comissões responsáveis.	Acompanhar e agilizar a resolutividade dos processos	Até dez/25	Correição, Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar	Identificação de gargalos, priorizando os casos mais urgentes e promovendo maior celeridade e organização no fluxo de trabalho.	Acúmulo de processos sem resolutividade; Descrência nos encaminhamentos institucionais.
Criar um protocolo de boas práticas para recomendar ações aos setores, estabelecendo um	Potencializar a reflexão sobre as práticas de assédios, violências e	Até dez/25	Comitê	Estigma de vítimas /denunciantes por parte da equipe de trabalho;	Baixa adesão dos setores, pela ausência de uma cultura

prazo para cumprimento.	discriminações na Instituição e estimular a coibição de novas violências, por meio do compromisso coletivo			Isolamento de vítimas/denunciante, por conta do clima organizacional ou retaliações; Insensibilidade da equipe de trabalho com as situações de violência e construção de um ambiente de trabalho saudável para todas as pessoas.	consolidada de combate ao assédio, violências e discriminações; Não cumprimento do protocolo de boas práticas por parte dos setores.
Alteração das resoluções que normatizam o trabalho docente e das formas de progressão funcional; criação de resolução que incentiva a participação do(a)s servidores técnico(a)s.	Ampliar o engajamento de docentes e técnicos administrativos nas ações de enfrentamento à violência, tais como Processo Administrativo Disciplinar e sindicâncias.	Até dez/25	SRH e Conselhos superiores	Desistência de docentes e técnicos em compor as comissões de PAD e sindicância.	Falta de recursos orçamentários e de logística para implementação das alterações.

9 MODELO DE GOVERNANÇA, MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

A gestão, o monitoramento e a avaliação dos Planos Setoriais de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na UFPI são etapas fundamentais para garantir a efetividade das ações e o alcance dos objetivos estabelecidos pela política institucional. Esses planos possuem como finalidade central, a promoção de uma cultura organizacional comprometida com a não violência, o respeito mútuo e a defesa dos direitos humanos. Para que essa cultura se consolide e se traduza em práticas cotidianas, é essencial que haja um acompanhamento contínuo, sistemático e participativo das ações previstas, bem como dos seus impactos sobre a comunidade universitária.

A gestão eficaz dos Planos Setoriais permite a articulação entre os diferentes setores da Universidade, favorecendo a implementação coordenada das estratégias de prevenção e enfrentamento ao assédio, violência e à discriminação. Através de uma governança institucional comprometida com a escuta ativa, a responsabilização e a transparência, a UFPI poderá transformar seus ambientes de trabalho e de ensino em espaços mais saudáveis, seguros, acessíveis e acolhedores para todas as pessoas.

O monitoramento contínuo das ações previstas no Plano permite a identificação de obstáculos, a correção de rumos e a consolidação de boas práticas institucionais. Já a avaliação sistemática, baseada em indicadores claros e em processos de escuta da comunidade, garante que o Plano não se torne um documento meramente formal, mas um instrumento real de transformação da cultura organizacional. Esse processo avaliativo deve considerar, inclusive, as transversalidades das violências, atentando para os marcadores sociais da diferença, como gênero, raça, orientação sexual, deficiência, entre outros.

Dessa forma, o compromisso com a gestão, o monitoramento e a avaliação dos Planos Setoriais na UFPI, não apenas fortalece a política institucional de enfrentamento à violência, como também reafirma a Universidade como um espaço público de excelência, democrático, inclusivo e comprometido com a dignidade de todas as pessoas que dela fazem parte.

Plano Setorial de Implementação e Monitoramento da UFPI (vigência até 31/12/2025)
Em atendimento ao PFPEAD - Decreto nº 12.122/2024

Eixo	Nível / Instrumento	Composição	Funções / Atividades
1. Governança	1.1 Criar e publicar portaria designando membros para o Comitê Gestor Institucional (CGI)	Representantes da Reitoria, Correição, Ouvidoria, direção dos Campi, representação dos técnicos e discentes	- Aprovar diretrizes e estratégias do Plano; - Avaliar relatórios parciais e finais; - Garantir alinhamento com o PFPEAD.
	1.2 Comissão Técnica de Monitoramento e Avaliação (CTMA)	Comitê	- Monitorar execução das ações; - Produzir indicadores de desempenho e impacto; - Elaborar relatórios periódicos; - Propor ajustes e melhorias.

	1.3 Equipes da Sala Lilás	Equipe Multiprofissional COIDEIA Ouvidoria DGOV	- Acompanhar ações nas unidades; - Relatar demandas emergentes; - Garantir capilaridade e participação local.
2. Monitoramento	Instrumentos	- Comitê	- Plano de Ação com cronograma, metas e responsáveis; - Sistema de Indicadores (quantitativos e qualitativos): • N° de denúncias; • N° de ações formativas; • Grau de satisfação; • Percepção de segurança; - Painel de Transparência Semestral; - Relatórios Técnicos Semestrais.
3. Avaliação	3.1 Avaliação Intermediária (Set/2025)	- Comitê	- Verificação do cumprimento parcial das ações; - Análise de indicadores; - Proposição de ajustes estratégicos.
	3.2 Avaliação Final (Dez/2025)	- Comitê	- Consolidação de resultados; - Avaliação de impacto institucional (2025); - Diretrizes para novo ciclo de planejamento.

10 REFERÊNCIAS

BRASIL. Controladoria-Geral da União. Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Controladoria-Geral da União. 2025. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/94188>. Acesso em: 21 jan. 2025.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Secretaria de Relações de Trabalho. Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional - Sugestões para a construção de Planos Setoriais. 2024. Disponível em: https://www.gov.br/ouvidorias/pt-br/prevencao-eenfretamento-assedio-discriminacao/pfpead/sugestoes_para_construcao_de_planos_setoriais.pdf. Acesso em: 20 jan. 2025.

BRASIL. Controladoria-Geral da União (2023). Guia Lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/93176> Acesso em: 20, jan. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ (UFPI). Resoluções do Conselho Universitário. Disponível em: https://ufpi.br/arquivos_download/arquivos/2024/RESOLUÇÕES_CONSUN_compressed.pdf. Acesso em: 29 jan. 2025.