



UNIVERSIDADE
FEDERAL DO CEARÁ

Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na UFC

UFC 

SU MA RIO

Lista de Siglas	3
Responsáveis pela Elaboração do Plano	4
Equipe de Elaboração e Sistematização do Plano	4
Colaboração Técnica	4
Unidades consultadas para a elaboração	5
Equipe de Editoração	5
Compromisso Institucional	6
Contexto	8
Diretrizes	9
Estrutura do Plano Setorial da UFC	11
Prevenção	11
Acolhimento	17
Tratamento de Denúncias	18
Governança, Monitoramento e Avaliação	20
Referências	21

Lista de Siglas

SIGLA	DESCRIÇÃO
CEPA/UFC	Comissão de Enfrentamento e Prevenção ao Assédio Moral e Sexual, à Discriminação e outras formas de violência da Universidade Federal do Ceará (Portaria nº 238, de 05 de agosto de 2024).
CONSUNI/UFC	Conselho Universitário da Universidade Federal do Ceará
COLEP/PROGEP/UFC	Coordenadoria de Legislação de Pessoal e Controle da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal do Ceará
CPGE/PROPLAD/UFC	Coordenadoria de Planejamento e Gestão Estratégica da Pró-Reitoria de Planejamento e Administração da UFC
CPPAD/UFC	Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar da Universidade Federal do Ceará
ENAP	Escola Nacional de Administração Pública
IMP	Instituto Maria da Penha
PDG	Programa de Desenvolvimento de Gestores
PFPEAD	Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação
PROGEP/UFC	Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal do Ceará
PROPLAD/UFC	Pró-Reitoria de Planejamento e Administração da Universidade Federal do Ceará
SECGOV/UFC	Secretaria de Governança da Universidade Federal do Ceará
UFC	Universidade Federal do Ceará
UFC Informa	Secretaria de Comunicação e Marketing da Universidade Federal do Ceará

Fonte: Elaboração Própria (2025).

Responsáveis pela Elaboração do Plano

Equipe de Elaboração e Sistematização do Plano

A Portaria nº 17, de 16 de janeiro de 2025 designa a Comissão para Elaboração do Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Universidade Federal do Ceará no âmbito do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD) composta por:

- **Verônica Moraes Ximenes (Presidente da Comissão)** - Ouvidora Geral da UFC;
- **Paulo Rogério Marques de Carvalho** - Coordenador da Coordenadoria de Legislação de Pessoal e Controle da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas da UFC (COLEP/PROGEP);
- **Felipe Braga Albuquerque** - Presidente da Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar (CPPAD).

Colaboração Técnica

Este plano contou com a colaboração de:

- **Islane Vidal Fonteles** - Membro da Coordenadoria de Legislação de Pessoal e Controle da Pró-reitoria de Gestão de Pessoas da UFC (COLEP/PROGEP);
- **Carlos Henrique de Sousa Vasconcelos** - Membro da Comissão de enfrentamento e prevenção ao assédio moral e sexual, à discriminação e outras formas de violência da Universidade Federal do Ceará (Portaria nº 238, de 05 de agosto de 2024);
- **Richelly Barbosa de Medeiros** - Membro da Comissão de enfrentamento e prevenção ao assédio moral e sexual, à discriminação e outras formas de violência da Universidade Federal do Ceará (Portaria nº 238, de 05 de agosto de 2024);
- **Ycaro Coelho Pereira** - Membro da Comissão de enfrentamento e prevenção ao assédio moral e sexual, à discriminação e outras formas de violência da Universidade Federal do Ceará (Portaria nº 238, de 05 de agosto de 2024).

Unidades consultadas para a elaboração

Para a elaboração do presente plano foram consultadas as seguintes unidades:

- **Francisco Jonatan Soares** - Diretor em exercício da Secretaria de Governança da UFC (SECGOV/UFC);
- **Roberta Queirós Viana Maia** - Coordenadora da Coordenadoria de Planejamento e Gestão Estratégica da Pró-Reitoria de Planejamento e Administração da UFC (CPGE/PROPLAD/UFC).

Equipe de Editoração

- **Prof.^a Kamila Bossato Fernandes** - Diretora da Secretaria de Comunicação e Marketing da UFC;
- **Francisco Norton Falcão Chaves** - Diretor Adjunto da Secretaria de Comunicação e Marketing da UFC.

Compromisso Institucional

É com grande satisfação que apresentamos o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Universidade Federal do Ceará (UFC). Este momento marca o fortalecimento da construção de um ambiente para a institucionalização de ações de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na UFC.

A Prevenção e o Enfrentamento do Assédio e da Discriminação sempre tiveram espaço em todos os eixos de atuação desta Universidade. Contudo, espera-se que, a partir do presente plano, a Universidade possa avançar na estruturação e no desenvolvimento de iniciativas de sensibilização e disseminação dos temas. Com a sua estruturação, acreditamos que a universidade estará ainda mais madura para a promoção de novas ações de integridade.

Por meio deste Plano, a Administração Superior da UFC ratifica a postura ética da gestão e torna público o seu compromisso com a implementação de ações institucionais para fortalecimento de uma cultura cada vez mais íntegra e isonômica, estimulando este comportamento entre servidores/as, alunos/as, terceirizados/as e parceiros/as com os quais desenvolve suas atividades e seus projetos.

Este instrumento apresenta, ainda, um cronograma de ações de fortalecimento da prevenção e do enfrentamento do assédio e da discriminação, assim como no acolhimento das vítimas e denunciantes e no devido tratamento de denúncias.

A Universidade Federal do Ceará declara o seu compromisso com as medidas de prevenção e enfrentamento ao assédio e da discriminação na instituição, promovendo práticas, políticas, estudos que ultrapassem seu âmbito interno e possam servir de modelo ao combate de práticas que venham a comprometer o serviço público, a dignidade a pessoa humana, o valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de discriminação, o direito à saúde, a educação, à livre a manifestação do pensamento, à livre a expressão da atividade intelectual, artística, científica e de comunicação, à inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, entre outros direitos e garantias fundamentais.

Dessa forma, a UFC comunica à sociedade e ao público interno as diretrizes de compromisso institucional, universalidade, acolhimento, comunicação não-violenta, integralização, resolutividade, confidencialidade e transversalidade.

Trata-se, portanto, de documento valioso que, articulado às demais ações e instrumentos de governança, permitirá à UFC elevar o nível de confiança da sociedade nos serviços que presta.

Por fim, assumimos o compromisso de valorizar a diversidade dentro da Universidade, em todas as suas manifestações, seja de gênero, raça, origem social, idade, orientação sexual, deficiência, entre outras e combater todas as formas de assédio e discriminação a fim de promover um ambiente de convivência ético, inclusivo, plural e acolhedor para todas as pessoas da UFC e da sociedade.

Custódio Luís Silva de Almeida
Reitor

Diana Cristina Silva de Azevedo
Vice-Reitora

Contexto

Este documento dispõe sobre o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Universidade Federal do Ceará para implementação do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD). O presente plano tem vigência de 01 (um) ano, *a priori*, ano 2025

O PFPEAD no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional foi instituído por meio do [Decreto nº 12.122/2024](#). O objetivo do Programa é combater todas as formas de violências decorrentes das relações de trabalho, em especial o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação.

O PFPEAD é composto por um Plano Federal, estabelecido pela [Portaria MGI nº 6.719/2024](#), e por Planos Setoriais 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 do programa, devendo ser instituídos até 29 de janeiro de 2025.

No âmbito da UFC, foi instituída a Comissão para Elaboração do Plano Setorial na Universidade Federal do Ceará, por meio da Portaria nº 17, de 16 de janeiro de 2025. A referida Comissão visa a discussão e elaboração do presente Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na UFC.

No final do ano de 2023, a Universidade Federal do Ceará deu, do ponto de vista sistemático e institucional, seu maior passo no enfrentamento ao assédio moral e sexual na instituição, com a criação da Comissão de Enfrentamento e Prevenção ao Assédio Moral e Sexual, à Discriminação e outras formas de violência da Universidade Federal do Ceará (CEPA/UFC) (Portaria nº 238, de 05 de agosto de 2024).

Analizando o aumento de denúncias de assédio e reconhecendo a ausência de política institucional, apesar de várias ações de cursos de formação, projetos de extensão, ensino e pesquisa, o Reitor da Universidade designou comissão constituída por representantes de segmentos institucionais e sociais vinculados à UFC para elaborar política de enfrentamento ao assédio moral e sexual, à discriminação e outras formas de violência no âmbito da instituição.

A CEPA/UFC está em fase de elaboração do Relatório Final da minuta para consulta à comunidade acadêmica e submissão aos órgãos deliberativos competentes da Universidade.

Diretrizes

O presente plano foi elaborado a partir das diretrizes e orientações estabelecidas no Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD), e possui a finalidade de criar ambientes de trabalho livres de violência, respeitando os direitos humanos e a dignidade de todas as trabalhadoras e trabalhadores. Foi utilizado ainda os princípios norteadores do atual [Plano de Desenvolvimento Institucional 2024-2027](#), quais sejam:

- **inclusão:** integração de todos os indivíduos;
- **sustentabilidade:** a universidade como protagonista da transformação social e ambiental;
- **diversidade:** respeito às diferenças;
- **acessibilidade:** promoção de um ambiente acessível;
- **excelência acadêmica:** realização da missão institucional e entrega de valor público à sociedade;
- **valorização da vida:** priorização da vida e do bem-estar de todos os indivíduos; e
- **justiça social:** compromisso com a equidade para combater as desigualdades sociais.

O objetivo central do PFPEAD é estabelecer diretrizes para a promoção de ações eficazes de prevenção, acolhimento, apuração, responsabilização e autocomposição de conflitos, visando à construção de ambientes de trabalho livres de assédio, discriminação e demais tipos de violência.

Ainda, o PFPEAD induz em práticas que possam investigar as condições organizacionais que favoreçam a ocorrência de assédio no ambiente de trabalho a fim de que sejam combatidas e alteradas condutas, culturas e, inclusive alterados espaços físicos na Instituição.

As diretrizes gerais do PFPEAD na Administração Pública Federal são as seguintes:

- I. compromisso institucional;
- II. universalidade;
- III. acolhimento;
- IV. comunicação não-violenta;
- V. integralização;
- VI. resolutividade;
- VII. confidencialidade; e
- VIII. transversalidade.

O Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na UFC visa a garantir um ambiente de trabalho seguro e inclusivo para todos/as os/as servidores/a e terceirizados/as, fortalecendo a integridade organizacional da UFC.

Estrutura do Plano Setorial da UFC

O presente Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na UFC está organizado em três 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 de denúncias, com o estabelecimento de diretrizes e de orientações que evitem a revitimização e a retaliação.

Prevenção

Seguem as ações de prevenção ao Assédio e a Discriminação na UFC para o ano de 2025 (Quadro 1):

Quadro 1 - Ações de prevenção ao Assédio e a Discriminação na UFC - 2025

Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
Institucionalizar a realização de ações de capacitação, na área de relacionamento interpessoal, gestão de conflitos, condutas éticas, entre outros cursos de desenvolvimento de pessoas, para fins de compensação de horas referente ao recesso para comemoração das festas do final do ano.	Fortalecimento do ambiente interno de controle; Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação do Técnicos-Administrativos em Educação.	Ação Contínua	PROGEP	Falta de capacitação em temas como: Deficiência no Mundo do Trabalho Direitos das Pessoas LGBTQIA+ Assédio Sexual e Moral Protagonismo das Mulheres Inclusão de Gênero Acessibilidade Atenção à Pessoa Idosa Comunicação não Violenta Libras Diversidade	Baixa adesão por parte dos servidores; Adesão a outras formas de compensação; Não aplicação dos conhecimentos adquiridos.
Entregar o título de Doutora Honoris Causa à ativista dos direitos humanos Maria da Penha Maia Fernandes, fundadora e presidente do Instituto Maria da Penha (IMP).	Introdução das temáticas de violência de gênero e assédio; Aumento da representatividade feminina dos ganhadores do título; Aumento do sentimento de acolhimento dos denunciantes.	Até mar/2025	Reitoria	Falta de representatividade feminina entre os homenageados com o título Doutora Honoris Causa;	Pouca divulgação deste evento pela UFC Participação de poucas pessoas da UFC e da sociedade neste evento
Executar o Censo da Diversidade na Universidade Federal do Ceará	Identificação e redução das desigualdades institucionais; Elaboração de políticas inclusivas para o desenvolvimento de carreira e capacitação; Promoção de campanhas de conscientização sobre diversidade e inclusão; Aumento do sentimento de pertencimento dos servidores.	Até dez/25	PROGEP	Desconhecimento das ações desenvolvidas pela Universidade; Falta de políticas direcionadas para a atual necessidade da UFC e de seus usuários;	Limitação metodológica; Baixa procura dos/as gestores/as, dos/as servidores/as, dos/as docentes e dos/as terceirizados/as por essas informações; Dificuldade de acesso a todos os públicos.

Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
Enviar mensalmente Newsletter sobre Equidade, Diversidade e Inclusão na UFC	Destaque às ações e iniciativas sobre diversidade, equidade e inclusão na UFC, promovendo um espaço de letramento e valorização de práticas institucionais;	Ação Contínua	PROGEP	Desconhecimento das ações desenvolvidas pela Universidade;	Falta de canais de comunicação acessíveis e/ou dificuldade no uso da linguagem simples;
	Facilitação e popularização do tema para os diversos públicos usuários da UFC;				Não leitura dos e-mails;
	Ser um canal consolidado na UFC que concentre informações, ações e reflexões sobre diversidade e inclusão. A newsletter preenche essa lacuna ao disseminar conteúdo relevante, humanizado e alinhado às boas práticas institucionais.				Desatualização do e-mail cadastrado.
Criar um Programa de Formação Antirracista	Implementação de formações regulares e continuadas que promovam a conscientização e o combate ao racismo, fortalecendo a equidade racial no ambiente institucional da UFC.	Até dez/25	PROGEP	Falta de conhecimento sobre os assuntos abordados;	Baixa procura dos/as gestores/as, dos/as servidores/as, dos/as docentes e dos/as terceirizados/as por essas informações.
				Falta de capacitação em temas como: Deficiência no Mundo do Trabalho Direitos das Pessoas LGBTQIA+ Assédio Sexual e Moral Protagonismo das Mulheres Inclusão de Gênero Acessibilidade Atenção à Pessoa Idosa Comunicação não Violenta Libras Diversidade.	
Formação de grupos de afinidade sobre interseccionalidade de gênero com outros marcadores de diversidade na UFC	Estabelecimento e consolidação de grupos de afinidade que promovam a inclusão e a diversidade na Universidade Federal do Ceará (UFC), com foco na interseccionalidade de gênero, raça, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, idade e neurodiversidade.	Até dez/25	PROGEP	Falta de conhecimento sobre os assuntos abordados;	Baixa procura dos/as gestores/as, dos/as servidores/as, dos/as docentes e dos/as terceirizados/as por essas informações.

Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
Instituir trilhas de aprendizagem a partir do Programa de Desenvolvimento de Gestores (PDG)	Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação; Lideranças mais capacitadas.	Ação Contínua	PROGEP	Falta de conhecimento sobre os assuntos abordados; Falta de capacitação em temas como: Deficiência no Mundo do Trabalho Direitos das Pessoas LGBTQIA+ Assédio Sexual e Moral Protagonismo das Mulheres Inclusão de Gênero Acessibilidade Atenção à Pessoa Idosa Comunicação não Violenta Libras Diversidade.	Baixa adesão das lideranças; Falta de comprometimento da alta gestão.
Divulgar cursos sobre Assédio e Discriminação realizados pela ENAP (Escola Nacional de Administração Pública)	Aumento do nível de letramento sobre assédio e discriminação.	Até jul/25	Ouvidoria	Subnotificação de casos de assédio e discriminação por falta de informação sobre assédio e discriminação.	Baixa adesão dos/as gestores/as, dos/as servidores/as, dos/as docentes e dos/as terceirizados/as.
Desenvolver melhorias nos canais de comunicação para o recebimento de denúncias pela Ouvidoria via Fala.BR	Melhora dos canais de comunicação da Ouvidoria; Implantar novos canais de interação da Ouvidoria com o público; Ampliar esses canais para o atendimento de demandas dos campi da UFC no interior do Ceará.	Até dez/25	Ouvidoria	Subnotificação de casos de assédio e discriminação por falta de informação sobre os canais de denúncias.	Baixa procura dos/as gestores/as, dos/as servidores/as, dos/as docentes e dos/as terceirizados/as por essas informações.
Capacitar os membros das Comissões Disciplinares Processantes e Sindicantes	Dar celeridade nos procedimentos disciplinares; Redução dos pedidos de complementação de relatório feitos pela Procuradoria; Fortalecer a autonomia das comissões disciplinares processantes e sindicantes.	Até dez/25	CPPAD	Demora no andamento dos processos; Alta participação da CPPAD na supervisão dos trabalhos das Comissões disciplinares.	Baixa adesão dos servidores envolvidos; Alta demanda de atividades da CPPAD.
Atualizar o programa do Seminário de Ambientação Institucional para servidores recém ingressos na UFC com temas voltados à Ética, Integridade, Combate à discriminação e ao assédio.	Estabelecimento de um padrão de comportamento ético já na entrada do servidor.	Até dez/25	PROGEP	Desconhecimento do padrão ético estabelecido pela UFC; Falta de conhecimento sobre os assuntos abordados; Desconhecimento das ações desenvolvidas pela Universidade.	Não alcance dos/as servidores/as mais antigos/as na UFC.

Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
Formatar plataforma virtual voltada aos servidores com temas: Ética, Integridade, Combate à discriminação e ao assédio, Diversidade, Inclusão, Direitos Humanos.	Estabelecimento de um padrão de comportamento ético do servidor; Aumento do nível de letramento sobre assédio e discriminação; Ser um canal que concentre informações, ações e reflexões sobre todos os aspectos que envolvem a vida funcional do servidor ativo e aposentado, disseminando conteúdo relevante, humanizado e alinhado às boas práticas institucionais.	Até dez/25	PROGEP	Desconhecimento do padrão ético estabelecido pela UFC; Falta de conhecimento sobre os assuntos abordados; Desconhecimento das ações desenvolvidas pela Universidade.	Baixo acesso à plataforma; Desconhecimento da plataforma pelos servidores.
Realizar consultas e/ou audiências públicas com o objetivo de obter e incorporar contribuições da comunidade acadêmica no processo de elaboração da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e às Discriminações da UFC.	Promoção da participação ativa da comunidade acadêmica, garantindo a construção colaborativa e inclusiva da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e às Discriminações da UFC.	Até jul/2025	CEPA/UFC	Ineficácia da Política no enfrentamento ao assédio e à discriminação; Produção de documento desconectado das reais necessidades da comunidade acadêmica.	Baixo engajamento da comunidade acadêmica Análise de grande volume de participações nas consultas e audiências; Criação de metodologia que permita a incorporação das participações no texto da política.
Aprovar Política de Enfrentamento aos Assédios Moral e Sexual e às Discriminações da UFC	Institucionalização das diretrizes e normas de prevenção, de acolhimento das vítimas e de correção das condutas de assédio e de discriminações; Fomento uma cultura de equidade, de defesa dos direitos humanos e de enfrentamento dessa temática na Instituição.	Até jul/2025	CEPA/UFC Reitoria da UFC Conselho Universitário da UFC (CONSUNI).	Ausência de normativo interno orientador na temática; Falta de alinhamento interno na atuação das instâncias responsáveis; Atuação em desconformidade com normativos federais e com princípios de governança, transparência e integridade pública.	Tempo adequado para discussão colegiada e aprovação formal da Política; Conflito de interesses no processo de aprovação.
Publicizar amplamente, por meio de cartilha e outros materiais educativos, a Política de Enfrentamento aos Assédios Moral e Sexual e às Discriminações da UFC e o Plano Setorial junto à Comunidade Acadêmica	Difusão das diretrizes, princípios e orientações da Política; Divulgação das ações previstas no Plano Setorial; Fomento de uma cultura organizacional de difusão, defesa e implementação da Política por toda a comunidade acadêmica.	Ação Contínua	Secretaria de Comunicação e Marketing da Universidade Federal do Ceará (UFC Informa)	Desconhecimento acerca das orientações que serão estabelecidas na Política e das atividades previstas no Plano Setorial; Ineficácia na implementação desses documentos.	Necessidade de ampla abrangência na divulgação; Sensibilização quanto à importância do conhecimento sobre a temática.

Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
Fortalecer o Projeto de Mediação de Conflitos no Ambiente de Trabalho	A possibilidade do trabalhador ressignificar o conflito e transformá-lo em um momento de tomada de decisões, aproveitando aspectos positivos para melhorar as relações sócio-profissionais; Prevenção de situações de assédio; Melhora no ambiente de trabalho.	Ação Contínua	PROGEP	Desconhecimento do padrão ético estabelecido pela UFC;	Baixa adesão dos/as gestores/as, dos/as servidores/as; Desconhecimento das ações desenvolvidas pela Universidade.
				Conflitos no ambiente de trabalho;	
				Movimentações desnecessárias;	
				Adoecimentos psíquicos e outros decorrentes das situações de violência;	
				Desistência da realização de denúncia pela ausência de cuidados psicossociais e orientações adequadas;	
				Insegurança quanto aos cuidados e proteção adequados por parte da UFC;	
				Absenteísmo em razão de assédio ou discriminação;	
				Discriminação no trabalho.	

Fonte: Elaboração Própria (2025).

Acolhimento

Quanto às medidas de Acolhimento, seguem as ações planejadas para o ano de 2025 (Quadro 2):

Quadro 2 - Ações de acolhimento das vítimas de Assédio e Discriminação na UFC - 2025

Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
Realizar acolhimento de vítimas de assédio e de discriminação para orientação sobre o cadastro da manifestação no Sistema do Fala.BR	Ampliação do conhecimento e da apropriação dos/as gestores/as, servidores/as, docentes e terceirizados/as quanto ao cadastro da manifestação no Sistema do Fala.BR	Ação Contínua	Ouvidoria	Subnotificação de casos de assédio e discriminação, descrédito nos canais de tratamento das denúncias, descrédito do sigilo das informações.	Medo e insegurança para notificar o assédio por parte das vítimas de assédio e de discriminação.
Propor ao CONSUNI a criação do Núcleo de Acolhimento, setor especializado que deverá ser estruturado especificamente para a promoção da escuta ativa, do cuidado, do apoio e da orientação a pessoas envolvidas em situações de assédio e discriminações no âmbito da UFC, por meio da Política de Enfrentamento	Criação de instância adequada ao acolhimento de possíveis vítimas de assédio, contando com atendimento humanizado e multidisciplinar	Até dez/2025	CEPA/UFC	Adoecimentos psíquicos e outros decorrentes das situações de violência; Desistência da realização de denúncia pela ausência de cuidados psicossociais e orientações adequadas; Insegurança quanto aos cuidados e proteção adequados por parte da UFC.	Limitações financeiras e orçamentárias à criação de espaço adequado com equipe multiprofissional; Tempo adequado para discussão colegiada e aprovação formal da Política; Formação da equipe e das parcerias necessárias à prestação do serviço.
Atendimento Psicossocial com equipe multidisciplinar	Propiciar atendimento qualificado	Ação Contínua	PROGEP	Insegurança quanto aos cuidados e proteção adequados por parte da UFC; Absentéismo em razão de assédio ou discriminação; Condutas que configurem assédio moral interpessoal, institucional, vertical, horizontal e misto; Assédio sexual; Discriminação em função de raça, gênero, idade ou orientação sexual.	Baixa adesão dos/as gestores/as, dos/as servidores/as; Desconhecimento das ações desenvolvidas pela Universidade.

Fonte: Elaboração Própria (2025).

Tratamento de Denúncias

Em relação ao Tratamento de Denúncias de Assédio e/ou Discriminação, a UFC pretende, em 2025, executar as seguintes ações (Quadro 3):

Quadro 3 - Ações para o Tratamento de Denúncias de Assédio e/ou Discriminação para o ano de 2025

Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
Realizar campanha de divulgação dos canais de recebimento de denúncias pela Ouvidoria via Fala.BR	Melhorar níveis de conhecimento dos fluxos e canais existentes para denúncias; incentivar possíveis vítimas de assédio a registrar denúncia; Até set/25 divulgar aspectos que colaboram com a materialidade das denúncias;		Ouvidoria CPPAD Secretaria de Comunicação e Marketing da Universidade Federal do Ceará (UFC Informa)	Subnotificação de casos de assédio e discriminação;	Falta de formação dos/as gestores/as, dos/as servidores/as, dos/as docentes e dos/as terceirizados/as sobre o tema do assédio;
Integrar as denúncias recebidas pela Ouvidoria via Fala.BR no Sistema do e-PAD (CPPAD)	Melhorar o fluxo de tratamento das denúncias entre a Ouvidoria e a CPPAD	Ação Contínua	Ouvidoria CPPAD	Evitar que as denúncias encaminhadas pelos/as gestores/as não tenham o devido tratamento pela CPPAD	Falta de informações dos gestores para a CPPAD
Capacitar gestores para a aplicação de medidas acautelatórias	Proporcionar segurança às vítimas após denúncia, melhorar a credibilidade no processo de denúncia, melhorar a adoção de medidas acautelatórias por parte dos/as gestores	Até dez/25	Ouvidoria CPPAD	Retaliações a pessoas denunciantes/vítimas; Adoecimento do/a servidor/a e terceirizado/a; Insegurança dos gestores na adoção de medidas acautelatórias	Baixo engajamento e comprometimento dos/as gestores/as;

Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
Revisar e alterar regulamentos internos acerca do recebimento e da apuração de denúncias, a partir da implantação da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Discriminações da UFC	Consolidação de fluxos mais seguros para o recebimento e a apuração de denúncias Criação e fortalecimento de mecanismos de proteção aos denunciantes Fortalecimento da transparência, da governança e da integridade nas ações relacionadas	Até dez/25	Ouvidoria CPPAD CEPA/UFC CONSUNI	Fragilidades como ineficácia, falta de transparência e conflito de interesses nos processos relacionados Lacunas e inconsistências normativas internas sobre a matéria Proteção insuficiente aos(às) denunciantes Não conformidade legal com normas federais sobre o tema	Baixo engajamento e comprometimento dos/as gestores/as, dos/as servidores/as, dos/as docentes e dos/as terceirizados/as sobre a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e Discriminações da UFC
Priorizar o tratamento de denúncias que versem sobre assédio e discriminação	Dar celeridade às denúncias recebidas	Ação Contínua	CPPAD	Prescrição das irregularidades; descrédito nos canais de tratamento das denúncias	Alta demanda de atividades da CPPAD; Déficit de servidores da CPPAD
Divulgar e efetivar os normativos de proteção ao denunciante e à vítima	Dar maior segurança ao denunciante e à vítima; Evitar a revitimização	Ação Contínua	CPPAD Ouvidoria	Retaliações a pessoas denunciantes/vítimas; Revitimização	Medo e insegurança em participar da apuração da denúncia de assédio por parte das vítimas de assédio e de discriminação

Fonte: Elaboração Própria (2025).

Governança, Monitoramento e Avaliação

A Comissão para Elaboração do Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Universidade Federal do Ceará, estabelecida pela Portaria nº 17, de 16 de janeiro de 2025 no âmbito do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD) é a instância de governança estratégica e colaborativa, de monitoramento e avaliação do Plano na UFC.

A referida comissão contará com a assessoria e suporte da Secretaria de Governança (SECGOV) como responsável por apoiar a implementação deste plano, no monitoramento da gestão de riscos, que podem afetar os objetivos desse plano no que diz respeito ao enfrentamento ao assédio e da discriminação, conforme estabelecido no Plano de Gestão de Riscos da Universidade Federal do Ceará.

As unidades envolvidas nos eixos apresentados na estrutura do Plano Setorial da UFC, deverão em tempo oportuno gerenciar os riscos descritos em cada eixo.

O Monitoramento e a avaliação são atividades essenciais para averiguar a efetividade de qualquer plano, oferecendo informações para redirecionar as ações e realinhar prioridades. Essas atividades acontecerão com a realização de ciclos de monitoramento de forma semestralmente e as avaliações serão anuais com a realização de relatório anual de prestação de contas sobre a execução do plano.

O presente plano tem vigência de 01 (um) ano, *a priori*, ano 2025. Contudo, poderá ser revisado a qualquer tempo, sempre que houver alteração significativa nas estruturas e riscos que possam afetar o desenvolvimento da cultura de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e Discriminação na UFC.

A implantação de um planejamento deste porte requer disposição de reavaliá-lo continuamente a fim de incorporar as melhorias necessárias e acompanhar a dinâmica da instituição.

Nesse contexto, o monitoramento será parte fundamental para a identificação de oportunidade ou necessidade para revisar este plano, a partir da coleta e sistematização de informações de boa qualidade. Outrossim, a definição de dados mais precisos quanto a prazos e responsáveis, entre outros aspectos, serão discutidos ao longo da implantação sempre de forma consensual com os envolvidos, e zelando pela transparência das ações.

Desse modo, esperamos alcançar os objetivos deste Plano, equilibrando o rigor da proposta com a flexibilidade necessária para torná-la efetiva.

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-e-enfretamento-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