



PLANO UFPB DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO, DA DISCRIMINAÇÃO E DE OUTRAS VIOLÊNCIAS





**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA**

**PLANO UFPB DE PREVENÇÃO E
ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO,
DA DISCRIMINAÇÃO E DE
OUTRAS VIOLÊNCIAS**



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA

Terezinha Domiciano Dantas Martins
Reitora

Mônica Nóbrega
Vice-Reitora



Editora UFPB

Geysa Flávia Câmara de Lima Nascimento
Diretora Geral da Editora UFPB

Aline dos Santos Deiró
Vice-Diretora da Editora UFPB

Rildo Coelho
Coordenador de Editoração

1ª Edição – 2026

Esta obra integra a publicação de livros digitais (e-books) do Edital 01/2025 da Editora UFPB, em regime de fluxo contínuo.

A chamada pública visa fomentar a divulgação da produção científica, literária, artística e didático-pedagógica da comunidade acadêmica da Universidade Federal da Paraíba, contemplando obras de autoria individual, coautoria ou coletâneas.

Direitos autorais 2026 - Editora da UFPB



Esta obra é de acesso aberto. É permitida a reprodução parcial ou total desta obra, desde que citada a fonte e autoria e respeitando a Licença Creative Commons indicada.

O CONTEÚDO DESTA PUBLICAÇÃO, SEU TEOR, SUA REVISÃO E SUA NORMALIZAÇÃO SÃO DE INTEIRA RESPONSABILIDADE DOS AUTORES.

OS DIREITOS DE PROPRIEDADE DESTA EDIÇÃO SÃO RESERVADOS À:



Cidade Universitária, Campus I – Prédio da Editora Universitária, s/n
João Pessoa – PB CEP 58.051-970
Site: www.editora.ufpb.br
Instagram: @editoraufpb
E-mail: atendimento@editora.ufpb.br
Fone: (83) 3216.7147

Editora filiada à



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA

Reitora: Terezinha Domiciano Dantas Martins

Vice-Reitora: Mônica Nóbrega

COMISSÃO (Portaria GR/UFPB 27/2025; Portaria Reitoria/SGA 72/2025):

Mônica Nóbrega	Vice-reitora – Presidente da Comissão
Felipe Leonardo Assis Ramelli	Ouvidor Geral da UFPB
Valéria Machado Rufino	Diretora CoMu
Mojana Vargas Correia	Coordenadora NEABI
José Baptista de Mello Neto	Representante do NCDH
Katia Emanuelle Barros Cavalcanti	Representante do CIA
Luciene da Silva Oliveira	Representante da PROGEP/DQVS
Karla Campos Malta	Representante do CCA – Campus Areia
Eddla Karina Gomes Pereira	Representante do CCAE – Campus Mamanguape/Rio Tinto
Tainá Amaral Barreto	Representante do CCHSA – Campus Bananeiras
Maria de Lourdes Teixeira da Silva	Vice-diretora da CoMu
Germana Cavalcanti de Almeida	Coordenadora da Comissão de Conformidade da UFPB
Paloma Rodrigues Duarte da Nóbrega	Auditora-chefe da AUDIN/UFPB
Nayanna Morais Dias	Representante da Corregedoria-Geral/UFPB
Rafaella Camilla Meira Prado de Brito	Representante do SINTESP
Elisângela de Oliveira Inácio	Representante da ADUFPB
Robson Guedes da Silva	Representante do Observatório LGBTQIAPN+

**Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio,
da Discriminação e de Outras Violências da Universidade
Federal da Paraíba (UFPB) aprovado pelo CONGOV.**

HISTÓRICO DAS VERSÕES

DATA	VERSÃO	DESCRIÇÃO
04 de dezembro de 2025	1	Aprovado no CONGOV

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO	8
2. DIRETRIZES ESTRATÉGICAS	9
3. BREVE HISTÓRICO	10
4. METODOLOGIA PARA ELABORAÇÃO DO PLANO	11
5. DAS DEFINIÇÕES	13
6. PLANO DE AÇÃO POR EIXO TEMÁTICO	14
7. METODOLOGIA DE IMPLANTAÇÃO, MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DO PLANO	21

1. APRESENTAÇÃO

O presente Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio, da Discriminação e de Outras Violências da Universidade Federal da Paraíba (UFPB) foi construído a partir das diretrizes constantes na **Portaria Nº 6.719, de 13 de setembro de 2024**, do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, do Governo do Brasil, que institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações.

O Plano setorial da UFPB também cumpre notificação de acórdão do Tribunal de Contas da União que, através do **ofício 9013/2025-TCU/Seproc**, de 21 de março de 2025, recomendou que a UFPB e outras instituições federais ali listadas, “adotem providências para a institucionalização de política (ou plano setorial, conforme nomenclatura do Decreto 12.122/2024) de prevenção e de combate ao assédio, com envolvimento e participação da comunidade universitária, visando à definição de condutas, à elaboração de fluxograma/protocolos de acolhimento, orientação, denúncias e de apuração/responsabilização dos casos de assédio, com definição de competências das unidades internas relacionadas ao tema e orientação da condução processual com perspectiva de gênero, bem como institua programas de capacitação e formação sobre assédio, com ampla divulgação no âmbito da instituição, em consonância com as previsões normativas da Lei 14.540/2023, da Lei 14.457/2022, do Decreto 12.122/2024, do Acórdão 456/2022-TCU/Plenário (Relator Walton Alencar Rodrigues), das Resoluções CNJ 351/2020 e 492/2023, do Guia Lilás e da Nota Técnica 1.869/2024/CGUNE/DICOR/CRG (Controladoria-Geral da União)”.

Considerando os aspectos acima elencados, este documento foi produzido por Comissão, constituída pela Reitora da UFPB para este fim, através das Portarias GR/UFPB 27/2025 e Reitoria/SGA 72/2025, publicadas no Boletim de Serviços Nº 61 da UFPB. O referido plano tem no seu escopo ações e dificuldades previstas, além de resultados esperados e riscos tratados, assim como monitoramento do andamento das atividades relacionadas em cada eixo temático. Ressalte-se que as ações propostas estão alinhadas às diretrizes do Plano de Desenvolvimento Institucional (2024-2028), ao plano de gestão (2024-2028), e a outros documentos estratégicos institucionais, sendo aprovado na reunião do CONGOV realizada em dezembro de 2025.

2. DIRETRIZES ESTRATÉGICAS

- Fomentar ambientes de trabalho livres de violência, em que os direitos humanos e a dignidade das trabalhadoras e dos trabalhadores sejam respeitados, promovendo uma cultura organizacional que valorize o respeito, a inclusão, a igualdade, a diversidade, a equidade, a acessibilidade e a integridade.
- Reduzir riscos de assédio moral, assédio sexual, discriminação e outros tipos de violências.
- Implantar uma cultura de paz na instituição.

3. BREVE HISTÓRICO

Embora os normativos nacionais recentes e a notificação do TCU — resultante de auditorias realizadas nas universidades federais — apontem a ausência de políticas específicas de enfrentamento às violências com perspectiva de gênero, no caso da UFPB tal diagnóstico não reflete a realidade institucional. À época das auditorias, em razão do contexto político vivenciado pela Universidade, a informação sobre as ações e estrutura existente na atuação no enfrentamento às violências com perspectiva de gênero, ficou prejudicada. O próprio relatório do TCU reconheceu a CoMu como única boa prática da UFPB nessa temática.

Desde 2018, fruto da mobilização do movimento auto-organizado de mulheres, a UFPB conta com um equipamento institucional permanente voltado ao acolhimento e orientação, prevenção e enfrentamento às violências contra as mulheres: a CoMu – Centro de Referência de Políticas de Prevenção e Enfrentamento às Violências contra as Mulheres da UFPB, criada pela Resolução 26/2018 CONSUNI/UFPB e atualmente regida pela Resolução 18/2025 CONSUNI/UFPB. Assim, a UFPB foi pioneira como a primeira universidade federal a criar, por meio de resolução, um equipamento institucional permanente dedicado à prevenção e ao enfrentamento das violências contra as mulheres (Rufino; Leite, 2025).

A CoMu atua na proposição de políticas institucionais de enfrentamento às violências contra as mulheres e na equidade de gênero; acolhimento e orientação às mulheres da UFPB em situação de violência; prevenção; e enfrentamento das situações de violência contra as mulheres (cisgênero, transgênero e travestis) nos quatro campi da UFPB; atua, também, no monitoramento e construção de protocolos para a apuração das denúncias.

Na UFPB, a CoMu é, desde sua criação (§ 2º/Art. 13 da Resolução 26/2018 – CONSUNI/UFPB), a porta de entrada para as denúncias de violência contra a mulher. Essa função é exercida em parceria com a Ouvidoria Geral (Resolução 06/2020 CONSUNI/UFPB), garantindo que cada denúncia seja tratada de forma especializada, segura e humanizada.

É importante registrar que, assim como em outros espaços sociais, as mulheres constituem o grupo mais atingido pelas diversas formas de violência, o que reforça a relevância e a necessidade da manutenção e fortalecimento de estruturas institucionais como a CoMu no âmbito universitário.

Nesse sentido, o presente plano pretende avançar em demais espaços e grupos não atendidos pela CoMu. Pretende, também, incidir na construção de um protocolo institucional unificado para o tratamento das denúncias de assédios e outras violências na UFPB, de modo a assegurar maior coerência, celeridade e efetividade nas respostas institucionais.

4. METODOLOGIA PARA ELABORAÇÃO DO PLANO

O Plano Setorial é um documento através do qual a UFPB define quais ações de prevenção e enfrentamento do assédio, da discriminação e de outras violências pretende implementar em suas unidades, bem como as formas de monitoramento dessas ações.

Para tal fim, foi constituída comissão, através da Portaria número 27, de 03 de fevereiro de 2025, da Magnífica Reitora da UFPB, Professora Terezinha Domiciano Dantas Martins, com inclusão de novos membros feita através da Portaria número 72, de 19 de março de 2025.

As diretrizes seguidas para a elaboração do Plano Setorial da UFPB constam do Anexo I da Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, que institui o Plano Federal.

Ressalte-se que a UFPB tinha até 29 de janeiro de 2025 para instituir seu Plano Setorial (120 dias a contar da publicação da Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024). Entretanto, a atual gestão assumiu em 12 de novembro de 2024 e, em janeiro foi período de férias de docentes e de muitos técnicos-administrativos da universidade. Dessa forma, foi solicitada uma dilatação para cumprimento da ação, e, mesmo fora do prazo, a instituição resolveu fazer seu plano porque compreende a importância de ter um ambiente para todas as pessoas que fazem parte da comunidade que forma a UFPB, livre de violência, respeitando os direitos humanos e a dignidade de todas as pessoas. Além disso, a pauta da inclusão, igualdade, diversidade, equidade, acessibilidade, é muito cara à atual gestão da UFPB que pretende honrá-la em todo o período em que estiver à frente da instituição.

Para a construção do Plano da UFPB, na formação da Comissão foram incluídas representações de comitês existentes na universidade, que trabalham o tema do assédio e da discriminação e de outras violências, a exemplo da CoMu (Centro de Referência de Políticas de Prevenção e Enfrentamento às Violências contra as Mulheres da UFPB), do NEABI (Núcleo de Estudos e Pesquisas Afrobrasileiros e Indígenas), do CIA (Comitê de Inclusão e Acessibilidade da UFPB) e do NCDH (Núcleo de Cidadania e Direitos Humanos da UFPB). Também formaram a comissão, nesse primeiro momento, representantes dos Campi fora da sede da UFPB: CCHSA (Centro de Ciências Humanas, Sociais e Agrárias), localizado na cidade de Bananeiras. O CCA (Centro de Ciências Agrárias), localizado na cidade de Areia e o CCAE (Centro de Ciências Aplicadas e Educação), localizado no litoral norte da Paraíba, nas cidades de Rio Tinto e Mamanguape.

Nas primeiras reuniões da Comissão, observou-se que faltavam ainda alguns setores importantes da UFPB. Assim, foram convidados Representantes do DCE, SINTESP e ADUF, da Corregedoria da UFPB, da Conformidade, da Ouvidoria da UFPB, além do professor Robson Guedes da Silva, coordenador do Observatório LGBTQIAPN+ da UFPB.

A metodologia de trabalho da Comissão deu-se através de reuniões em que os setores apresentaram as ações que cada um desenvolvia em torno dos temas objetos do Plano Setorial, com o objetivo de compreender melhor o que já existia, na universidade, em termos de prevenção, acolhimento e tratamento de denúncias. Discutiu-se passo a passo o que havia na UFPB, o que funcionava e o que precisava ser modificado. Feitas as apresentações e discussões, passou-se para a fase de construção do Plano, cujas ações estão detalhadas nos quadros em anexo a este relatório.

Durante as discussões, dois pontos importantes foram levantados. Em primeiro lugar, acrescentou-se, à sugestão do Plano Setorial do MGI, o acréscimo do trabalho com “outras violências” além da discriminação e do assédio. Com o objetivo de termos uma significativa diminuição de qualquer tipo de violência na UFPB.

Em segundo lugar, observou-se que, para que o plano de prevenção e enfrentamento do assédio, da discriminação e de outras violências na UFPB seja efetivo, é preciso criar dois setores que deverão funcionar a partir do modelo da CoMu (Centro de Referência de Políticas de Prevenção e Enfrentamento às Violências contra as Mulheres da UFPB), fazendo mapeamento de demandas, construção coletiva e plenárias para aprovação da comunidade: um LGBTQIAPN+ e um outro para acolher e acompanhar questões étnico-raciais. A ideia sugerida pela Comissão é a da formação, na UFPB, de uma Pró-Reitoria de Ações Afirmativas, a exemplo do que já acontece em outras universidades, que teria no seu escopo setores como: CoMu, CIA, LGBTQIAPN+, ETNICO-RACIAL. Caso não seja possível, foi sugerido criar os dois setores citados. Justificou-se essas sugestões a partir da compreensão de que o trabalho em torno da prevenção e do enfrentamento do assédio, da discriminação e de outras violências precisa ser feito de forma integrada e dialogada entre esses setores que, na opinião desta Comissão, abrangem as pessoas alvos dessas violências.

A Comissão sugere, ainda, a criação de uma política afirmativa de acesso e permanência na UFPB, voltada para a população mais vulnerável às diversas violências, como a criação de reserva de bolsas nos programas institucionais da universidade para grupos vulnerabilizados (pessoas Trans e travestis, pessoas negras, mulheres mães, mulheres em situação de violência, pessoas com deficiência, indígenas, quilombolas, etc.).

5. DAS DEFINIÇÕES

Para efeito desta normativa são aplicáveis as seguintes definições:

Violência: O uso intencional da força física ou do poder, em ameaça ou na prática, contra si próprio, outra pessoa, ou contra um grupo ou comunidade, que resulte ou tenha alta probabilidade de resultar em lesão, morte, dano psicológico, deficiência de desenvolvimento ou privação.

Assédio Moral: é a conduta repetitiva do agente público que, por ação, omissão, gestos ou palavras e excedendo os limites das funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução da carreira ou a estabilidade emocional de membro da comunidade acadêmica disposto no Art. 4º., Inciso "II" deste plano, com danos objetivamente aferíveis ao ambiente de trabalho ou acadêmico.

Importunação Sexual: Praticar ato obsceno contra alguém sem o seu consentimento, com o objetivo de satisfazer impulso sexual próprio ou de terceiros, ou com o objetivo de humilhar ou intimidar a pessoa, independente de hierarquia.

Discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, 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, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável".

Outras violências: qualquer conduta – seja por ação ou omissão – de discriminação, agressão ou coerção, que resulte em dano, morte, constrangimento, limitação, sofrimento físico, sexual, moral, psicológico, social, político, econômico ou perda patrimonial.

6. PLANO DE AÇÃO POR EIXO TEMÁTICO

EIXO PREVENÇÃO

	Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Setores responsáveis pela execução	Riscos tratados	Dificuldades previstas
P01	Capacitar os atuais gestores (Pró-reitorias, Superintendências, direções de centro, chefias de departamento, coordenações de curso) por meio da inclusão na trilha de capacitação de cursos relacionados às temáticas de assédio e discriminação.	Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação.	Dezembro/2026	PROGEP CoMu NEABI OBSERVATÓRIO LGBTQIAPN+ e UniDiversidade CIA Núcleo de Cidadania e Direitos Humanos	Condutas que configurem assédio moral; Discriminação em função de raça, gênero, idade ou orientação sexual.	Baixa adesão por parte dos gestores
P02	Capacitar pessoas servidoras técnico-administrativas da UFPB, por meio da inclusão de cursos relacionados às temáticas de assédio e discriminação na trilha de capacitação.	Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação.	Dezembro/2026	OBSERVATÓRIO LGBTQIAPN+ e UniDiversidade CIA Núcleo de Cidadania e Direitos Humanos	Condutas que configurem assédio moral; Discriminação em função de raça, gênero, idade ou orientação sexual.	Baixa adesão por parte dos servidores técnicos-administrativos.
P03	Capacitar docentes por meio de cursos relacionados às temáticas de assédio e discriminação.	Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação.	Dezembro/2026	PROGEP CoMu NEABI OBSERVATÓRIO LGBTQIAPN+ e UniDiversidade CIA PRG (Grupo de Trabalho sobre formação docente) Núcleo de Cidadania e Direitos Humanos	Condutas que configurem assédio moral; Discriminação em função de raça, gênero, idade ou orientação sexual.	Baixa adesão por parte dos servidores técnicos-administrativos.
P04	Incluir, na resolução de progressão funcional do pessoal docente, pontuação decorrente da realização de cursos na área de assédio e discriminação.	Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação.	Julho/2026	GABINETE DA REITORIA	Condutas que configurem assédio moral; Discriminação em função de raça, gênero, idade ou orientação sexual.	Morosidade no processo de aprovação da normativa.
P05	Incluir, nas normativas para cargos eletivos da UFPB, a necessidade de comprovação da realização de cursos na área de assédio e discriminação como requisito para se candidatar.	Maior preparo dos gestores sobre a temática.	Julho/2026	GABINETE DA REITORIA	Falta de preparo técnico dos(as) gestores(as) e desconhecimento da legislação.	Morosidade no processo de aprovação da normativa; Resistência à mudança.

	Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Setores responsáveis pela execução	Riscos tratados	Dificuldades previstas
P06	Dar ciência deste Plano e instituir como etapa obrigatória do curso de recepção e integração de novas pessoas servidoras da UFPB, a formação específica sobre assédio e discriminação.	Novos servidores terão conhecimento das ações previstas no Plano.	Dezembro/2026	PROGEP	Desconhecimento das normas e políticas institucionais por parte dos novos servidores.	Não implementação pela área de Gestão de Pessoas.
P07	Realizar campanhas educativas relacionadas à promoção da diversidade, equidade e inclusão na UFPB e ao enfrentamento do assédio, da discriminação e de outras violências.	Ampliar a conscientização da comunidade universitária sobre diversidade, equidade e inclusão.	Dezembro/2026	ASCOM PROGEP OUVIDORIA CoMu NEABI OBSERVATÓRIO LGBTQIAPN+ e UniDiversidade CIA Núcleo de Cidadania e Direitos Humanos	Perpetuação de práticas discriminatórias e excludentes; Enfraquecimento da cultura institucional de diversidade, equidade e inclusão.	Articulação insuficiente entre os setores responsáveis; Insuficiência de recursos.
P08	Inserir, nos editais de licitação para contratação de empresas, a obrigatoriedade de realização de cursos para os trabalhadores e procedimentos específicos para recepção e tratamento de denúncias relativas a casos de discriminação e assédio no ambiente de trabalho. (Decreto nº 12.174/2024).	Elevação nível de letramento dos(as) trabalhadores(as) terceirizados(as) sobre assédio e discriminação; Procedimentos claros e bem definidos para o recebimento e apuração de denúncias.	Julho/2026	SOF SSG SSI SRU SINFRA PRA	Subnotificação de casos envolvendo trabalhadores(as) terceirizados(as); Ausência de apuração dos casos.	Articulação insuficiente entre os setores responsáveis; Falta de sensibilidade por parte das empresas contratadas quanto à temática.
P09	Elaborar materiais de comunicação, com ampla divulgação, voltados para a prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação e outras violências, como indicação dos fluxos processuais, prazos e responsabilidades.	Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação nos diferentes segmentos da comunidade universitária; Prevenção de situações de assédio; Registro de manifestações mais qualificadas, propiciando maior efetividade.	Julho/2026	ASCOM CORREGEDORIA OUVIDORIA CoMu NEABI OBSERVATÓRIO LGBTQIAPN+ e UniDiversidade CIA Núcleo de Cidadania e Direitos Humanos	Desconhecimento sobre a temática e canais de atendimento.	Articulação insuficiente entre os setores responsáveis; Ausência de ferramentas institucionais.
P10	Realizar diagnóstico do clima organizacional dos diversos setores da UFPB.		Agosto/2026	PROGEP/ Clínica de Psicologia, Pós de neurociências, Pós de Psicologia clínica, laboratório de psicopedagogia		

EIXO ACOLHIMENTO

	Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Setores responsáveis pela execução	Riscos tratados	Dificuldades previstas
A01	Criar e fortalecer as instâncias de acolhimento com equipe multidisciplinar, oferecendo procedimentos definidos para atendimento especializado às vítimas de assédio, discriminação e outras violências em todos os Campi da UFPB.	Fornecimento de atendimento qualificado às vítimas; Mitigação de riscos relacionados à revitimização.	Março/ 2026	PROGEP OUVIDORIA COMCONF CoMu NEABI OBSERVATÓRIO LGBTQIAPN+ e UniDiversidade CIA Núcleo de Cidadania e Direitos Humanos	Incapacidade técnica para realização do atendimento; Revitimização da pessoa denunciante; Subnotificação dos casos por receio quanto ao acolhimento.	Baixa articulação entre os setores responsáveis; Complexidade para implementação das estruturas organizacionais.
A02	Elaborar Manual com protocolo de denúncias para as pessoas que sofrerem assédio, discriminação e outras violências, mostrando claramente o papel de cada setor, desde o acolhimento até a denúncia.	Fortalecimento da confiança nos canais institucionais de denúncia e enfrentamento das violências; Maior transparência e segurança nos procedimentos de denúncia e acompanhamento dos casos.	Julho/ 2026	EDITORA UFPB PROGEP OUVIDORIA CoMu CORREGEDORIA CEP ASCOM	Desconhecimento, por parte dos diversos segmentos da comunidade universitária, sobre os procedimentos adotados pela UFPB; Fragmentação ou sobreposição de atribuições entre os setores responsáveis pelo acolhimento e pela apuração dos casos; Desconfiança institucional e subnotificação de casos; Risco jurídico e reputacional para a Universidade, em razão de falhas na condução ou na resposta institucional.	Baixa articulação entre os setores responsáveis; Dificuldade para alinhar diferentes regulamentos; Regulamentos defasados e ineficazes.

	Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Setores responsáveis pela execução	Riscos tratados	Dificuldades previstas
A03	Criar instâncias para resolução consensual e pacífica de conflitos.	Melhoria do clima organizacional; Diminuição do número de PADs instaurados, diminuindo os custos operacionais.	Dezembro/2026	OUIDORIA PROGEP CORREGEDORIA CEP	Degradação do clima organizacional; Danos à saúde do servidor; Ausência de apuração das manifestações recebidas.	Falta de profissionais com disponibilidade para compor as instâncias; Criação de novos fluxos pode ser dificultada pela existência de normativos defasados;
A04	Criação de reserva de bolsas nos programas institucionais da universidade para grupos vulnerabilizados (pessoas Trans e travestis, pessoas com deficiência, indígenas e quilombolas, etc.)	Acolhimento e inserção de grupos vulnerabilizados aos programas institucionais da Universidade	Julho/2026	PRG PRPG PRAPE PROGEP	Desigualdade de acesso e permanência nos programas institucionais da Universidade; Reprodução de práticas discriminatórias e excludentes nos processos de seleção e concessão de bolsas; Evasão ou baixo desempenho acadêmico.	Necessidade de revisão normativa e adequação dos editais e regulamentos internos; Resistência institucional ou cultural à implementação de políticas; Dificuldade na identificação e comprovação da condição de pertencimento aos grupos; Falta de patrocínio da alta gestão.
A05	Capacitar permanentemente os servidores que atuam nos setores responsáveis pelo acolhimento e tratamento de denúncias.	Garantia de atendimento qualificado pelas instâncias de acolhimento e correição.	Ação contínua			

EIXO TRATAMENTO DE DENÚNCIAS

	Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Setores responsáveis pela execução	Riscos tratados	Dificuldades previstas
D01	<p>Criar um fluxo procedimental em relação ao cadastramento e tratamento de denúncias relacionadas a casos de assédio, discriminação e outras violências, disponibilizando-o para todos os setores competentes.</p>	<p>Previsibilidade e imparcialidade no recebimento e tratamento das denúncias;</p> <p>Clareza na atribuição das responsabilidades dos setores;</p> <p>Maior efetividade no tratamento das denúncias;</p> <p>Fortalecimento da confiança institucional.</p>	Julho/2026	OUVIDORIA CORREGEDORIA CEP PROGEP CoMu	<p>Sobreposição de atividades entre as unidades responsáveis.</p> <p>Prescrição das denúncias recebidas;</p> <p>Nulidades geradas por falhas processuais;</p> <p>Exposição indevida de informações sensíveis.</p>	<p>Baixa articulação entre os setores responsáveis;</p> <p>Dificuldade para alinhar diferentes regulamentos;</p> <p>Regulamentos defasados e ineficazes.</p>
D02	<p>Estabelecer medidas acautelatórias a serem aplicadas em casos de assédio e discriminação, com a previsão de documento orientativo aos gestores.</p>	<p>Proporcionar segurança às vítimas após denúncia;</p> <p>Proporcionar maior segurança jurídica aos gestores.</p>	Até Julho/2026	PROGEP OUVIDORIA CORREGEDORIA CoMu CEP PRG PRPG PRAPE	<p>Retaliações a pessoas denunciante/vítimas;</p> <p>Adoecimento da servidora/do servidor;</p> <p>Insegurança dos gestores na adoção de medidas acautelatórias</p>	<p>Baixa qualidade da capacitação;</p> <p>Baixa adesão de dirigentes</p> <p>Regulamentos defasados e ineficazes.</p>
D03	<p>Elaborar e disponibilizar para todos os setores, manual com fluxo dos processos de assédio e discriminação dentro da UFPB, deixando claras as leis, autoridades responsáveis e prazos.</p>	<p>Conhecimento dos fluxos processuais por todos os setores da UFPB;</p> <p>Clareza na atribuição das responsabilidades dos setores;</p> <p>Maior efetividade no tratamento das denúncias.</p>	Dezembro/2026	PROGEP COMCONF OUVIDORIA CORREGEDORIA CEP DIREÇÕES DE CENTRO	<p>Tratamento inadequado das denúncias;</p> <p>Revitimização da pessoa denunciante;</p> <p>Nulidades geradas por falhas processuais.</p>	<p>Insuficiência de recursos;</p> <p>Baixa articulação entre os setores responsáveis;</p> <p>Regulamentos defasados e ineficazes.</p>

	Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Setores responsáveis pela execução	Riscos tratados	Dificuldades previstas
D04	Criar ou revisar regulamentos internos relacionados ao recebimento e apuração de denúncias de assédio e discriminação, com atribuição de responsabilidades das unidades envolvidas, prazos e fluxos processuais.	Aprimoramento normativo da UFPB, com regras claras e atualizadas; Definição de responsabilidades institucionais; Maior celeridade e transparência; Fortalecimento da confiança institucional.	Dezembro/2026	OUVIDORIA CORREGEDORIA CEP PROGEP CoMu PRG PRPG	Tratamento desigual ou arbitrário das denúncias; Morosidade ou ineficiência na apuração dos casos; Sobreposição ou omissão de competências Perpetuação de práticas assediadoras discriminatórias.	Baixa articulação entre os setores responsáveis; Complexidade da estrutura administrativa;
D05	Definir ações voltadas à interlocução com instâncias externas em casos de violência (Polícia, MP etc), em consonância com a Política de Segurança Institucional.	Integração e articulação efetiva entre a UFPB e os órgãos externos; Padronização dos procedimentos de comunicação e cooperação; Maior agilidade e eficácia na resposta a situações de violência.	Julho/2026	SSI OUVIDORIA CoMu PROGEP PRG PRPG PRAPE	Violação de direitos das vítimas; Falta de articulação institucional com órgãos externos; Omissão ou demora no encaminhamento de casos.	Necessidade de capacitação contínua; Dificuldade em padronizar procedimentos; Insuficiência de recursos.
D06	Criar normativo que estabeleça rito próprio para processo apuratório de descumprimentos, complementando o Regimento Geral da UFPB.	Padronização das etapas e prazos dos processos apuratórios; Maior celeridade e efetividade na condução dos processos; Fortalecimento da cultura institucional de justiça, ética e responsabilidade.	Dezembro/2026	OUVIDORIA CORREGEDORIA PRG PRPG PRAPE SSI CoMu	Violação ao devido processo legal; Morosidade ou ineficiência na apuração dos casos; Perpetuação de práticas assediadoras discriminatórias; Exposição indevida de informações sensíveis; Nulidades em razão de falhas processuais.	Baixa articulação entre os setores responsáveis; Complexidade da estrutura administrativa; Regulamentos defasados e ineficazes

	Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Setores responsáveis pela execução	Riscos tratados	Dificuldades previstas
D07	Adequar os sistemas informatizados quanto à proteção das informações sensíveis.	<p>Maior segurança quanto à preservação da identidade da pessoa denunciante;</p> <p>Aumento da confiança nas ferramentas institucionais.</p>	Dezembro/2026	STI OUVIDORIA CORREGEDORIA PROGEP COMCONF	Exposição indevida de informações sensíveis; Revitimização da pessoa denunciante.	Complexidade da estrutura administrativa; Insuficiência de recursos.
D08	Criar um sistema de monitoramento contínuo das denúncias recebidas, em andamento e tratadas, com indicadores de desempenho e qualidade processual.	<p>Aumento da confiança da comunidade acadêmica nos instrumentos correicionais da UFPB;</p> <p>Fortalecimento de uma cultura de integridade e responsabilização no ambiente universitário.</p>	Dezembro/2026	STI OUVIDORIA CORREGEDORIA PROGEP PROPLAN CoMu NEABI OBSERVATÓRIO LGBTQIAPN+ e UniDiversidade CIA Núcleo de Cidadania e Direitos Humanos	Ausência de informação e transparência sobre os casos recebidos; Barreiras impostas ao controle social.	Insuficiência de recursos; Baixa articulação entre os setores responsáveis; Resistência institucional ou cultural à transparência.
D09	Criar um banco de referência com nomes de pessoas servidoras e capacitá-las para auxiliar na designação de comissões de sindicância e PADs nos casos que envolvem assédio e discriminação, observando-se a diversidade dos membros.	<p>Aprimoramento da qualidade das apurações;</p> <p>Maior agilidade na designação de comissões;</p> <p>Fortalecimento da integridade institucional;</p> <p>Valorização e profissionalização dos servidores.</p>	Até abril de 2026 para criação do banco. Até dezembro de 2026 para capacitação.	CORREGEDORIA PROGEP OUVIDORIA NEABI OBSERVATÓRIO LGBTQIAPN+ e UniDiversidade CIA CoMu Núcleo de Cidadania e Direitos Humanos	Insuficiência de servidores qualificados; Morosidade na instauração de processos; Nulidade em razão de falhas processuais; Sobrecarga de trabalho de servidores.	Necessidade de capacitação contínua; Baixa adesão por parte dos servidores; Ausência de incentivos para participação;
D10	Criar incentivos para participação de técnico-administrativos e docentes em comissões de sindicância e processos disciplinares.	<p>Aprimoramento da qualidade das apurações;</p> <p>Maior agilidade na designação de comissões;</p> <p>Fortalecimento da integridade institucional;</p> <p>Valorização e profissionalização dos servidores.</p>	Dezembro/2026	CORREGEDORIA PROGEP CPPD GABINETE DA REITORIA		

7. METODOLOGIA DE IMPLANTAÇÃO, MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DO PLANO

As ações propostas no Plano Setorial serão monitoradas por meio de um **Comitê Gestor** que acompanhará os trabalhos desenvolvidos e elaborará relatório anual de informações sobre o desenvolvimento das ações.

O Comitê gestor será formado por membros e seus respectivos suplentes, indicados pelo NEABI / CoMu / PROGEP-DQV / OBSERVATÓRIO LGBTQIAPN+ / Comitê de Acessibilidade (CIA), um representante dos Campus II, III e IV, Comissão de hetero-identificação, Conformidade, Comitê de Ética e do Núcleo de Direitos Humanos.

O Comitê acompanhará o cronograma das ações propostas no Plano Setorial, que serão desenvolvidas pelos setores apontados no quadro de ações.

O Comitê deverá realizar, a cada dois anos, mapeamento periódico das situações de assédio, de discriminação e de outras violências vivenciadas no âmbito da UFPB, através da aplicação de um questionário eletrônico aos servidores docentes, técnicos administrativos e discentes.

O Comitê desenvolverá e aplicará questionários anuais de pós-atendimento dos serviços prestados pelas unidades que compõem a rede de acolhimento da UFPB nos casos de assédio e discriminação e outras violências.

O comitê, anualmente, deverá discutir com os setores responsáveis, com base nos dados colhidos, a execução das ações previstas no Plano Setorial, podendo modificar o quadro de ações propostas. Deverá apresentar relatórios anuais à administração Superior ou quando for solicitado.

