



Ministério da Educação
Universidade Federal do Cariri
Comitê Permanente de Acompanhamento da Política Institucional de Prevenção e
Enfrentamento do Assédio, Violência e Discriminação

ATA DA 2ª REUNIÃO ORDINÁRIA

1 Aos dez dias do mês de dezembro do ano de dois mil e vinte e cinco, às 14h05, realizou-se, em
2 formato remoto, por meio da plataforma Conferência Web da Rede Nacional de Ensino e
3 Pesquisa (RNP), na sala virtual do Comitê, a 2ª Reunião Ordinária do Comitê Permanente de
4 Acompanhamento da Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, Violência
5 e Discriminação no âmbito da Universidade Federal do Cariri (UFCA), instituído nos termos do
6 art. 54 da Política Institucional e composto conforme art. 55 do referido normativo, com
7 designação formalizada por meio da Portaria de Pessoal GR/UFCA nº 317, de 28 de agosto de
8 2025, sob a presidência de Márcia Cristina Macêdo Machado.

9 Estiveram presentes à reunião, em ordem alfabética: Ana Paula Lima de Araújo, SIAPE nº
10 1049673, representante titular da Diretoria de Comunicação (Dcom); Débora Gomes Bezerra de
11 Menezes, SIAPE nº 181696, representante titular da Ouvidoria Geral; Francileuda de Lima
12 Linhares Teixeira, SIAPE nº 1186412, representante titular da Secretaria de Acessibilidade
13 (Seace); Iasmin Alencar Santos, SIAPE nº 1064726, representante titular da Unidade de Gestão
14 da Integridade (UGI); Kátia Daniele Dutra Brito, SIAPE nº 1166846, representante suplente da
15 Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progep); Leandro Francisco Macêdo Lima, SIAPE nº 1411429,
16 representante titular do Gabinete da Reitoria; Márcia Cristina Macêdo Machado, SIAPE nº
17 1772171, representante titular da Corregedoria e Presidente do Comitê; Mirna Fontenele de
18 Oliveira, SIAPE nº 1451239, representante titular da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progep);
19 e Rute da Silva Leandro, SIAPE nº 1279024, representante suplente da Secretaria de
20 Acessibilidade (Seace).

21 Verificada a presença da maioria absoluta da composição do Comitê, nos termos do §4º do art.
22 55 da Política Institucional, a Presidente declarou instalada a reunião.

23 Na sequência, passou-se à apreciação do Plano Setorial de Implementação e Monitoramento da
24 Política Institucional, elaborado em consonância com os arts. 56, inciso IV, e 57 da Política.

25 Durante a análise das ações estruturadas nos eixos de Prevenção, Acolhimento e Tratamento
26 das Denúncias, respectivos indicadores, prazos, áreas envolvidas, riscos tratados e dificuldades
27 previstas, procedeu-se ao alinhamento e à reorganização dos prazos inicialmente propostos, de
28 modo a assegurar encadeamento lógico entre atividades interdependentes e maior efetividade
29 na execução das ações.

30 Concluída a consolidação dos ajustes, o Comitê deliberou pela aprovação da versão-base do
31 Plano (Anexo I desta Ata) reconhecendo seu caráter dinâmico e operacional. Ficou estabelecido
32 que o documento permanecerá disponibilizado em ambiente institucional compartilhado,



33 podendo receber ajustes e aperfeiçoamentos conforme as necessidades identificadas no
34 processo de implementação, devendo as alterações realizadas ser informadas e acompanhadas
35 nas reuniões ordinárias do Comitê.

36 Registrou-se que o Plano constitui instrumento essencial à efetividade da Política Institucional,
37 garantindo sua integração à governança e à vivência da comunidade acadêmica, nos termos do
38 art. 57.

39 Nada mais havendo a tratar, a reunião foi encerrada, lavrando-se a presente ata, que vai
40 assinada pela Presidente para fins de registro e produção de efeitos administrativos.

Juazeiro do Norte, 10 de dezembro de 2025.

MÁRCIA CRISTINA MACÊDO MACHADO
Presidente do Comitê



ANEXO I

PLANO SETORIAL DE IMPLEMENTAÇÃO E MONITORAMENTO DA POLÍTICA INSTITUCIONAL

EIXO PREVENÇÃO

Descrição da Ação	Resultados esperados	Indicadores e/ou Evidências de Controle	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
Capacitar os Gestores ligados à governança da instituição.	Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação.	Percentual de gestores capacitados	Iniciar até Junho/26 Ação Contínua	Ouvidoria, Corregedoria, UGI, PROGEP E SEACE.	Riscos relacionados a assédio, discriminação e violências correlatas.	Baixa adesão por parte dos gestores; Não aplicação dos conhecimentos adquiridos.
Realizar oficinas, palestras ou cursos sobre prevenção ao assédio, discriminação e todas as formas de violência para os servidores(as), estudantes e terceirizados(as).	Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação.	Número de ações realizadas	Iniciada em 2025 Ação Contínua	PROGEP, UGI, SEACE, Ouvidoria, Corregedoria, Gestores Acadêmicos e Administrativos	Riscos relacionados a assédio, discriminação e violências correlatas.	Baixa adesão por parte do público alvo; Não aplicação dos conhecimentos adquiridos.
Desenvolver campanhas educativas para comunicação inclusiva (abordar temas como capacitismo, letramento racial, LGBTQIA+fobia, gênero) através das redes	Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação.	Número de ações realizadas	Iniciar até Dezembro/26 Ação Contínua	Ouvidoria, Corregedoria, SEACE, SAADE, UGI e DCOM	Riscos relacionados a assédio, discriminação e violências correlatas.	Limitação da capacidade operacional.



sociais da UFCA.						
Realizar diagnóstico para entender o nível de conhecimento e a ocorrência de vulnerabilidades que possam aumentar o risco de casos de assédio e discriminação.	Mapeamento das principais vulnerabilidades e nível de conhecimento da comunidade acadêmica.	Resultado da pesquisa	Realizar até Abril/26 Ação Anual	Ouvidoria, Corregedoria, SEACE, SAADE, UGI e DCOM	Falta de dados para planejamento das ações.	Limitação da capacidade operacional; Baixa adesão do público alvo
Implementar ações de promoção da saúde mental e bem-estar no trabalho, com foco na prevenção de riscos psicossociais.	Melhora do clima organizacional e redução de afastamentos por saúde mental.	Número de ações realizadas	Iniciar até Novembro/26 Ação Contínua	PROGEP e PRAE	Absenteísmo em razão de assédio ou discriminação; Adoecimento psicológico dos membros da comunidade acadêmica	Limitação da capacidade operacional; Baixa adesão do público alvo
Disponibilizar materiais informativos sobre saúde ocupacional e canais de apoio psicológico.	Aumento da conscientização sobre saúde ocupacional e maior acesso aos canais de apoio.	Número de ações realizadas	Já iniciada Ação Contínua	PROGEP e PRAE	Absenteísmo em razão de assédio ou discriminação; Adoecimento psicológico dos membros da comunidade acadêmica	Limitação da capacidade operacional; Baixa adesão do público alvo; Não aplicação dos conhecimentos divulgados
Instituir e Realizar a Semana de Mobilização para a Prevenção e o Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na UFCA	Fortalecimento da cultura de Prevenção e Enfretamento ao Assédio e a Discriminação	Realização anual do evento; programação executada.	Junho/26 Ação Anual	Comitê de Acompanhamento, Gestores Acadêmicos e Administrativos	Descumprimento de exigência legal e fragilização da política institucional de prevenção.	Limitação da capacidade operacional e orçamentária; baixa adesão do público-alvo; realização da Semana no período previsto pela norma, que pode



						coincidir com período não letivo, reduzindo a participação da comunidade acadêmica.
Criar área no Portal da UFCA dedicado à Política Institucional e à divulgação das ações	Aumentar a transparência das ações realizadas	Página ativa e atualizada	Iniciar até Março/26 Ação Contínua	DCOM, Corregedoria e UGI	Desconhecimento, por parte da comunidade acadêmica e do público externo, das ações, diretrizes e instrumentos institucionais voltados à prevenção e ao enfrentamento do assédio, discriminação e demais formas de violência, comprometendo a efetividade da política e a adesão às iniciativas implementadas;	Limitação da capacidade operacional para criação e atualização; Baixa adesão do público alvo;
Traduzir a Política Institucional para Libras e realizar a divulgação.	Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação na comunidade surda da UFCA.	Vídeo; número de acessos	Realizar até Junho/2026	SEACE e DCOM	Exclusão comunicacional de grupos vulneráveis; desconhecimento sobre direitos e canais institucionais.	Limitação da capacidade operacional; Baixa adesão do público alvo;



EIXO ACOLHIMENTO

Descrição da Ação	Resultados esperados	Indicadores e/ou Evidências de Controle	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados
Construir Procedimento Operacional Padrão (POP) para definição dos fluxos de acolhimento	Maior precisão e uniformidade na execução do acolhimento.	POP elaborado e validado pelo Comitê	Realizar até Junho/2026	Ouvidoria, Corregedoria, PRAE, PROGEP	Subnotificação dos casos de assédio e discriminação; Exposição da pessoa denunciante; Inexecução e/ou ineficácia das medidas acautelatórias
Criar cartilha informativa para divulgação do fluxo de acolhimento humanizado	Ampliação da compreensão e facilidade de uso do fluxo de acolhimento.	Cartilha produzida e divulgada.	Realizar até Novembro/2026	Ouvidoria, Corregedoria, DCOM.	Subnotificação dos casos de assédio e discriminação; Exposição da pessoa denunciante; Inexecução e/ou ineficácia das medidas acautelatórias
Criação e divulgação do Formulário de avaliação de risco à pessoa afetada por assédio ou discriminação	Agilidade e efetividade na aplicação de medidas protetivas e acautelatórias.	Formulário implementado e utilizado nos acolhimentos.	Realizar até Abril/2026	Ouvidoria, Corregedoria, DCOM.	Inexecução e/ou ineficácia das medidas acautelatórias.
Mapeamento de medidas acautelatórias (medidas a serem tomadas antes do procedimento apuratório)	Monitoramento e avaliação sistemática do acolhimento; identificação de falhas e oportunidades de melhoria.	Relatório de mapeamento com medidas classificadas e orientações de aplicação.	Realizar até Junho/2026	Ouvidoria, Corregedoria, PROGEP, PROGRAD, Gestores Acadêmicos e Administrativos	Risco de retaliação às pessoas denunciante; insegurança dos gestores na adoção de medidas acautelatórias; demora na interrupção da situação de violência.



EIXO TRATAMENTO DE DENÚNCIAS

Descrição da Ação	Resultados esperados	Indicadores e/ou Evidências de Controle	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados
Divulgação dos canais de recebimento de denúncias	Ampliar o conhecimento sobre os canais e fluxos existentes; incentivar que vítimas e testemunhas formalizem denúncias.	Registros de alcance da campanha; análise do volume de denúncias recebidas antes/depois da ação.	Até dezembro/2026	Ouvidoria e DCOM	Arquivamento de denúncias por relatos incompletos; subnotificação de casos devido ao desconhecimento dos canais.
Capacitar gestores para aplicação de medidas acautelatórias.	Proporcionar segurança às vítimas após denúncia; Aumentar a credibilidade no processo de denúncia; Aprimorar a adoção tempestiva e adequada de medidas acautelatórias pelos gestores.	Percentual de gestores capacitados	Realizar até Novembro/2026	Ouvidoria, Corregedoria, PROGEP, PROGRAD, Gestores Acadêmicos e Administrativos	Retaliações a pessoas denunciantes/vítimas; Insegurança dos gestores na adoção de medidas acautelatórias; Demora na interrupção da situação de violência .
Manter registros detalhados de todas as denúncias e processos, garantindo a confidencialidade e a segurança das informações.	Garantir a integridade, a rastreabilidade e a segurança dos dados dos processos de denúncia.	Registros atualizados e armazenados de forma segura;	Contínuo	Ouvidoria e Corregedoria.	Perda de informações; vazamento de dados sigilosos; descumprimento da LGPD.
Priorizar o tratamento de denúncias que versem sobre assédio e discriminação	Dar celeridade ao processamento das denúncias	Tempo médio entre a denúncia e a emissão do Despacho da OG ou do Juízo de Admissibilidade	Contínuo	Ouvidoria e Corregedoria.	Prescrição das irregularidades; descrédito nos canais de tratamento das denúncias
Capacitação dos membros de comissões de processos correicionais	Garantir apurações mais justas e eficazes.	Percentual de membros de comissões capacitados	Contínuo	Corregedoria	Apurações incompletas, parciais ou inadequadas; fragilização do processo



					disciplinar.
Criação do Manual do Denunciante	Tornar as denúncias mais assertivas; Reduzir o número de denúncias arquivadas por falta de informações e/ou complementação	Manual elaborado, divulgado e atualizado.	Realizar até Novembro/2026	Ouvidoria, Corregedoria, SEACE, DCOM.	Subnotificação de casos de assédio, violência e discriminação; Redução da eficácia na detecção, correção e apuração das irregularidades; relatos insuficientes.