Serviço Público Federal
Ministério da Educação
Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul

RESOLUÇÃO Nº 611, DE 27 DE AGOSTO DE 2025. (**)

O CONSELHO DIRETOR da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, no uso de suas atribuições legais, e tendo em vista o disposto na Resolução nº 400-Coun, de 21 de março de 2025, e considerando o contido no Processo nº 23104.016161/2025-19, resolve:

Aprovar o Plano de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação 2025-2027, da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso Sul, na forma do Anexo a esta Resolução.

CAMILA CELESTE BRANDÃO FERREIRA ÍTAVO,

Presidente.

(**) Republicada por ter constado incorreção, quanto ao original, na Edição nº 8.631 do Boletim Oficial da UFMS, em 16/09/2025.

NOTA MÁXIMA NO MEC UFMS É 10!!!

Documento assinado eletronicamente por **Camila Celeste Brandao Ferreira Itavo**, **Presidente de Conselho**, em 22/09/2025, às 21:43, conforme horário oficial de Mato Grosso do Sul, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufms.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **5918140** e o código CRC **5C35FA49**.

CONSELHO DIRETOR
Av Costa e Silva, s/nº - Cidade Universitária
Fone: (67) 3345-7041
CEP 79070-900 - Campo Grande - MS

Referência: Processo nº 23104.000025/2025-15 SEI nº 5918140

BOLETIM OFICIAL DA FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
24/09/2025
Nº 8637
Pg. 108

Plano de Gestão Temático - PGT (Versão 1.0)

Plano de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação *2025-2027*

Aprovado pela Resolução nº 611-CD/UFMS, de 27 de agosto de 2025



UFMS

BOLETIM OFICIAL DA FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
24/09/2025
Nº 8637
Pg. 309

UNIDADES DA ADMINISTRAÇÃO CENTRAL

Reitoria
Camila Celeste Brandão Ferreira Ítavo
Vice-Reitoria
Albert Schiaveto de Souza

Pró-Reitoria de Administração e Infraestrutura
Hercules da Costa Sandim
Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis
Albert Schiaveto de Souza
Pró-Reitoria de Cidadania e Sustentabilidade
Vivina Dias Sol Queiroz
Pró-Reitoria de Extensão, Cultura e Esporte
Lia Raquel Toledo Brambilla Gasques
Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas
Gislene Walter da Silva
Pró-Reitoria de Graduação
Cristiano Costa Argemon Vieira
Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação
Fabrício de Oliveira Frazilio
Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional
Dulce Maria Tristão

Agência de Comunicação Social e Científica
Rose Mara Pinheiro
Agência de Educação Digital e a Distância
Daiani Damm Tonetto Riedner
Agência de Inovação
Saulo Gomes Moreira
Agência de Internacionalização
Gustavo Santiago Torrecilha Cancio
Agência de Tecnologia da Informação e Comunicação
Anderson Viçoso de Araujo

Diretoria de Avaliação Institucional
Heloísa Laura Queiroz Gonçalves da Costa
Diretoria de Gabinete da Reitoria
Vanessa Teodoro
Diretoria de Governança Institucional
Henrique Mongelli

UNIDADES DA ADMINISTRAÇÃO SETORIAL

Escola de Administração e Negócios
Cláudio Cesar da Silva
Faculdade de Artes, Letras e Comunicação
Gustavo Rodrigues Penha
Faculdade de Ciências Farmacêuticas, Alimentos e Nutrição
Luciana Miyagusku
Faculdade de Ciências Humanas
Cleverson Rodrigues da Silva
Faculdade de Computação
Liana Duenha Dessandre Garanhani
Faculdade de Direito
Fernando Lopes Nogueira
Faculdade de Educação
Milene Bartolomei Silva
Faculdade de Engenharias, Arquitetura e Urbanismo e Geografia
Fabio Verissimo Gonçalves
Faculdade de Medicina
Marcelo Luiz Brandão Vilela
Faculdade de Medicina Veterinária e Zootecnia
Carlos Alberto do Nascimento Ramos
Faculdade de Odontologia
Fabio Nakao Arashiro
Instituto de Biociências
Carla Cardozo Pinto de Arruda
Instituto de Física
Dorotéia de Fátima Bozano
Instituto Integrado de Saúde
Nathan Aratani
Instituto de Matemática
Bruno Dias Amaro
Instituto de Química
Carlos Eduardo Domingues Nazario

Câmpus de Aquidauana
Ana Graziele Lourenço Toledo
Câmpus de Chapadão do Sul
Wallace da Silva de Almeida
Câmpus de Coxim
Silvana Aparecida da Silva Zanchett
Câmpus de Naviraí
Marco Antonio Costa da Silva
Câmpus de Nova Andradina
Paulo Cesar Schotten
Câmpus de Paranaíba
Andréia Cristina Ribeiro
Câmpus de Ponta Porã
Leonardo Souza Silva
Câmpus do Pantanal
Andreliza Cristina de Souza
Câmpus de Três Lagoas
Larissa da Silva Barcelos

UNIDADE SUPLEMENTAR

Hospital Universitário Maria Aparecida Pedrossian (Humap/Ebserh)
Andréia de Siqueira Campos Lindenberg

BOLETIM OFICIAL DA FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
24/09/2025
Nº 8637
Pg. 310

Comissão de Assessoramento de Ações de Combate e Enfrentamento ao Assédio, Vinculada ao Comitê de Gestão de Pessoas, Inclusão e Ações Afirmativas (CGPIA)
(Portaria nº 658-RTR/UFMS, de 15 de maio de 2025)

Vivina Dias Sol Queiroz (Procids), como presidente
Ana Lúcia Martins de Souza (Proaes)
Anne Caroline Silveira (Corregedoria)
Daniela Dias Medrado Rogério (Progep)
Edna Batista (Agecom)
Eliene Dias de Oliveira (Comissão de Éca Pública)
Luciana Contrera (Procids)
Luiz Felipe Plaça Vargas (Sista)
Mariane Cristina Wolf (Ouvidoria)
Rafaela dos Reis Bittencourt Palieraqui Mendes (DCE)
Zaira de Andrade Lopes (Adufms)

SUMÁRIO

1. Identificação do Plano e Período de Execução/Vigência 5
2. Comitê de Governança Vinculado 5
3. Unidade Gestora do Plano 5
4. Análise de Conjuntura 5
5. Referenciais 7
6. Métodos 8
7. Alinhamento aos Objetivos do PDI-PPI/UFMS 2025-2030 11
8. Objetivos do Plano 13
9. Indicadores de Resultado e Metas 14
10. Plano de Ação e Cronograma 15
11. Referências 20

Anexos 22

BOLETIM OFICIAL DA FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
24/09/2025
Nº 8637
Pg. 312

1. IDENTIFICAÇÃO DO PLANO E PERÍODO DE EXECUÇÃO/ VIGÊNCIA

Plano de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação da UFMS 2025-2027.

2. COMITÊ DE GOVERNANÇA VINCULADO

Comitê de Gestão de Pessoas, Inclusão e Ações Afirmativas (CGPIA).

3. UNIDADE GESTORA DO PLANO

Pró-Reitoria de Cidadania e Sustentabilidade (Procids/UFMS).

4. ANÁLISE DE CONJUNTURA

Em consonância com a Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, 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 de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), vigência 2025-2027*, consolida a trajetória institucional de promoção de um ambiente ético, seguro, inclusivo e respeitoso.

A UFMS, desde 2018, por meio da criação da *Campanha Eu Respeito*, que faz parte do Programa *"Se Cuide, Te Amo – Uma Ação do Coração da UFMS"*, atua de forma contínua e progressiva nas ações voltadas à prevenção e ao enfrentamento dessas violências. A campanha funciona como vetor transversal de ações de conscientização, educação e valorização da diversidade, abordando temas como combate à violência, equidade, empatia, direitos humanos e responsabilidade cidadã, reforçando uma cultura organizacional de respeito mútuo.

Em 2019, a Portaria nº 1.666-RTR/UFMS, de 28 de outubro, constituiu uma Comissão de Assessoramento vinculada ao Comitê de Gestão de Inclusão, Internacionalização e Ações Afirmativas, composta por docentes, técnicos administrativos e representante estudantil, com a finalidade de elaborar medidas de prevenção ao assédio na UFMS. Nesse mesmo ano, foi lançada a campanha UFMS Sem Assédio, com abertura de consulta pública à comunidade universitária, incentivando o debate sobre o tema. Como resultado desse processo de construção coletiva, em dezembro de 2019, foi publicada a Resolução nº 245-Coun/UFMS, que instituiu a primeira Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual da UFMS.

BOLETIM OFICIAL DA FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
24/09/2025
Nº 8637
Pg. 313

Em 2020, foi instalada a Câmara de Mediação de Conflitos da UFMS, com foco na promoção da cultura da paz e na resolução consensual de conflitos acadêmicos, administrativos e interpessoais.

A Política de Prevenção e Enfrentamento foi revisada em 2021, com a aprovação da Resolução nº 127-Coun/UFMS, de 31 de agosto de 2021, que definiu diretrizes para prevenção, acolhimento, registro de denúncias, mediação de conflitos, apuração e responsabilização. No mesmo ano, foi instituído o Programa Sou Mulher UFMS, vinculado ao Programa *"Se Cuide, Te Amo – Uma Ação do Coração da UFMS"*, com foco em políticas, práticas e ações voltadas às estudantes, servidoras e colaboradoras terceirizadas da UFMS. Alinhado ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 5 (ODS 5) da Agenda 2030 (Igualdade de Gênero), o programa atua de forma transversal nas áreas de gestão, ensino, pesquisa, extensão, inovação e empreendedorismo e organiza suas ações em três eixos: (i) ingresso, permanência e sucesso feminino; (ii) incentivo ao Ensino, Pesquisa, Extensão, Empreendedorismo e Inovação liderados por mulheres; e (iii) promoção de um ambiente cada vez mais acolhedor, seguro e equitativo. Atualmente, o Programa Sou Mulher está em seu segundo ciclo, anos de 2025-2027, aprovado pela Resolução nº 534-CD/UFMS, de 3 de janeiro de 2025. Desde 2018, têm sido realizadas campanhas educativas, rodas de conversa, eventos e ações institucionais de sensibilização, amplamente divulgadas à comunidade universitária. Essas iniciativas estão documentadas e sistematizadas na página do Programa Sou Mulher UFMS.

A partir desse olhar, a UFMS disponibilizou estruturas especializadas e articuladas para acolher, prevenir e tratar situações de assédio e discriminação. A Ouvidoria é responsável pelo recebimento e encaminhamento das manifestações e tem sua atuação regulamentada pela Resolução nº 250-Coun/UFMS, de 28 de março de 2023. Em 2023 o Programa Sou Mulher estabeleceu a Ouvidoria Feminina da UFMS, como estrutura de acolhimento humanizado e sigiloso para mulheres em situação de violência. Já a Corregedoria, instituída pela Resolução nº 12-Coun/UFMS, de 13 de março 2020, conduz a apuração de eventuais infrações disciplinares, assegurando sigilo, integridade, imparcialidade e respeito aos direitos das partes envolvidas, em conformidade com os princípios da escuta qualificada, da não revitimização e da responsabilização institucional.

A Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (Proaes) desenvolve ações de atenção psicossocial para estudantes, e a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (Progep) coordena ações voltadas à saúde, bem-estar e prevenção de riscos psicossociais entre servidoras e servidores.

Em um processo de maturidade institucional, e para fortalecer a integração dessas iniciativas e tantas outras, garantindo uma abordagem transversal, foi criada, em 2024, a Pró-Reitoria de Cidadania e Sustentabilidade (Procids), que tem a missão de coordenar políticas institucionais de inclusão, equidade, sustentabilidade e promoção dos direitos humanos.

Diante das inovações legislativas ocorridas desde a publicação da revisão da política em 2021 — a exemplo, no ordenamento jurídico nacional, da Portaria MGI nº 6.719,

BOLETIM OFICIAL DA FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
24/09/2025
Nº 8637
Pg. 314

de 2024, que ampliou o escopo das políticas públicas para incluir expressamente as diversas formas de discriminação, e, na esfera normativa da UFMS, da Resolução nº 400-Coun/UFMS, de 21 de março de 2025, que dispõe sobre o Sistema de Governança Institucional (Sigovi), tornou-se necessária a revisão da política institucional, de modo a garantir sua conformidade aos novos marcos legais e seu alinhamento às diretrizes de governança interna, a UFMS revisou pela terceira vez a *Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação*, publicada por meio da Resolução nº 413-Coun/UFMS, de 1º de julho de 2025, a qual consolida uma abordagem interseccional e abrangente, em consonância com as diretrizes estabelecidas no plano nacional e com os marcos da governança institucional da UFMS e é fruto de um extenso diálogo e da constituição, por meio da Portaria nº 373-RTR/UFMS, de 31 de março de 2025, da Comissão Institucional para Ações de Enfrentamento, com a participação de unidades da UFMS, entidades representativas e estudantes, tendo o objetivo de propor iniciativas que contribuam para a prevenção e o enfrentamento ao assédio e à discriminação. A comissão elaborou um conjunto de propostas que foram incluídas na Política e nas ações deste Plano, reafirmando o compromisso da UFMS com a participação democrática, em uma gestão baseada em evidências, e a consolidação de uma cultura institucional pautada na ética, na inclusão e no respeito. O *Plano de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação da UFMS 2025–2027* aqui apresentado organiza ações de acolhimento, prevenção e enfrentamento, que dialogam com o amplo debate e com o compromisso institucional com a cidadania plena e a inclusão.

5. REFERENCIAIS

O *Plano de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação da UFMS 2025–2027* fundamenta-se em referenciais normativos, estratégicos, institucionais e técnicos que orientam sua formulação, execução e monitoramento. Esses normativos atribuem às instituições públicas a responsabilidade de implementar políticas contínuas, articuladas e avaliáveis, pautadas pela prevenção, acolhimento humanizado, responsabilização e reparação.

Na esfera federal, atende às diretrizes estabelecidas pela Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal; pelo Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, que institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD), e, especialmente, pela Portaria MGI nº 6.719, de 2024, que institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação e estabelece diretrizes para que cada entidade da Administração Pública Federal elabore e execute seu plano, em consonância com os eixos estratégicos nacionais e em articulação com as políticas institucionais existentes.

BOLETIM OFICIAL DA FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
24/09/2025
Nº 8637
Pg. 315

No âmbito institucional, o Plano está vinculado à Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual da UFMS, instituída pela Resolução nº 413-Coun/UFMS, de 1º de julho de 2025, ao fluxo interno, orientações e procedimentos correcionais a serem observados na apuração de denúncias (Resolução nº 93-CD-UFMS, de 10 de novembro de 2020), ao Regulamento da Ouvidoria da UFMS (Resolução nº 250-Coun/UFMS, de 28 de março de 2023) e ao Programa Sou Mulher UFMS (Resolução nº 534-CD/UFMS, de 3 de janeiro de 2025), que estruturam ações de prevenção, acolhimento e apuração de denúncias.

Do ponto de vista estratégico, está alinhado ao Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI, integrado ao Projeto Pedagógico Institucional - PPI da UFMS (PDI 2025–2030). Seu conteúdo tem aderência aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 e dialoga diretamente com os Eixos 3 e 4 do PDI/PPI:

Eixo 3 – *Cidadania, Bem-estar e Desenvolvimento Humano;* e

Eixo 4 – *Governança, Gestão, Sustentabilidade Ambiental e Responsabilidade Social.*

O plano também se articula com o Plano de Integridade da UFMS, considerando que a prevenção e o enfrentamento ao assédio e à discriminação são elementos essenciais da integridade pública, da gestão de riscos institucionais e da conformidade com os marcos legais e éticos que orientam a atuação da Universidade.

Como referenciais técnicos, o Plano considera as diretrizes do *Guia Lilás*, os cursos da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), o repositório de boas práticas da CGU e outros órgãos externos, além dos fluxos e registros da própria UFMS.

Por fim e de maneira estratégica, o Plano também foi construído de forma participativa, com base nas sugestões apresentadas no Relatório da Comissão de Assessoramento instituída pela UFMS (Portaria nº 373-RTR/UFMS, de 31 de março de 2025), composto por representantes dos segmentos da comunidade universitária, que subsidiaram a formulação das ações aqui descritas, assegurando sua fundamentação em evidências, participação democrática e aderência normativa.

6. MÉTODOS

A execução deste Plano está estruturada com base no ciclo contínuo de planejamento, implementação, monitoramento, avaliação e adequação, assegurando eficácia, eficiência e efetividade em sua aplicação em todas as unidades da UFMS.

A fase de planejamento foi precedida por diagnóstico institucional e análise das diretrizes previstas no Decreto nº 12.122, de 2024, na Portaria MGI nº 6.719, de 2024 e nas políticas internas da UFMS, especialmente aquelas vinculadas ao PDI/PPI 2025–2030. Além disso, as ações a serem executadas anualmente serão embasadas no relatório da Comissão de Enfrentamento instituída pela UFMS (Portaria nº 373-RTR/UFMS, de 2025). O plano

BOLETIM OFICIAL DA FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
24/09/2025
Nº 8637
Pg. 316

resultante define metas objetivas, indicadores mensuráveis e ações anuais alinhadas aos Eixos 3 e 4 do PDI, com entregas previstas para os anos de 2025, 2026 e 2027.

A execução será conduzida pela Pró-Reitoria de Cidadania e Sustentabilidade (Procids), em articulação com as unidades responsáveis por formação, acolhimento, apuração, prevenção e comunicação.

Em conformidade com a Portaria MGI nº 6.719, de 2024, o Plano está estruturado em três eixos estratégicos interdependentes:

- Eixo I – Prevenção: Compreende as ações educativas, formativas e de sensibilização voltadas à construção de uma cultura institucional pautada na ética, no respeito às diferenças, na equidade de gênero e raça e na valorização da diversidade.
- Eixo II – Acolhimento: Abrange as estratégias de escuta qualificada, orientação, encaminhamento e apoio às pessoas afetadas por situações de assédio ou discriminação, assegurando sigilo, empatia, acessibilidade e não revitimização.
- Eixo III – Tratamento das Denúncias: Refere-se ao conjunto de procedimentos formais de recepção, registro, apuração e responsabilização, assegurando segurança jurídica, celeridade e integridade. Inclui:
    - análise preliminar pela Ouvidoria;
    - encaminhamento pela Ouvidoria à unidade competente;
    - garantia de proteção à pessoa noticiante e às testemunhas;
    - aplicação de medidas acautelatórias conforme avaliação de risco;
    - acompanhamento do processo com comunicação não revitimizante;
    - apuração técnica e imparcial, com comissões com pessoas diversas; e
    - aplicação de medidas proporcionais à gravidade dos fatos.

Para apoiar a execução e o monitoramento do Plano, foi instituída, por meio da Portaria nº 658-RTR/UFMS, de 15 de maio de 2025, uma Comissão permanente de Assessoramento, vinculada ao Comitê de Gestão de Pessoas, Inclusão e Ações Afirmativas (CGPIA), composta por representantes das unidades responsáveis pelo acolhimento, prevenção, responsabilização, formação e comunicação, bem como por membros das entidades representativas de técnico-administrativos, docentes e estudantil.

O monitoramento das ações será realizado trimestralmente nas reuniões do CGPIA, com base em indicadores definidos em fichas específicas. Os relatórios parciais e anuais serão elaborados pela Comissão Permanente de Assessoramento e encaminhados ao

BOLETIM OFICIAL DA FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
24/09/2025
Nº 8637
Pg. 317

CGPIA, responsável por acompanhar os avanços, identificar eventuais fragilidades e propor melhorias.

A avaliação será contínua, articulada ao contexto universitário, por meio da análise da implementação das ações pelas unidades responsáveis, considerando as necessidades da comunidade universitária e os marcos legais.

Em uma análise de risco preliminar, detectou-se a possibilidade de situações imprevistas que possam comprometer o alcance dos objetivos, como: indisponibilidade de recursos, resistência à mudanças, rotatividade de servidores, falhas de articulação interunidades, desinformação sobre o tema e os procedimentos de proteção e denúncia, e desafios quanto à sustentabilidade das ações ao longo do tempo.

Para mitigá-los, estão previstas ações de formação permanente, protocolos de atuação, consolidação da Rede de Acolhimento, comunicação acessível e diversificada e articulação com as unidades acadêmicas e administrativas, para promoção de uma cultura organizacional sensível e segura à diversidade.

Com o objetivo de assegurar a efetividade das ações e o alcance dos objetivos estabelecidos, serão adotadas medidas corretivas sempre que forem identificadas situações de não conformidade, seja a partir da análise de relatórios de monitoramento, de avaliações periódicas, ou por manifestação das unidades executoras das ações do plano. Tais medidas poderão incluir:

- Revisão ou redirecionamento de estratégias e ações, com base na análise crítica dos resultados obtidos e dos desafios enfrentados;
- Reprogramação de metas, prazos e entregas, com justificativa técnica e aprovação pelo CGPIA;
- Composição ou reconfiguração de instâncias institucionais, assegurando a articulação necessária à implementação das ações previstas;
- Ajustes na alocação de recursos humanos e materiais, conforme disponibilidade e prioridade institucional, observando também demandas sociais e exigências legais.

A deliberação sobre tais medidas será conduzida pelo CGPIA, com o suporte da Procids, podendo envolver a Comissão Permanente de Assessoramento e, quando necessário, outras unidades pertinentes. Os registros das medidas corretivas adotadas serão incorporados aos relatórios anuais e finais do plano, assegurando transparência e integridade no ciclo de gestão.

Com base na Portaria MGI nº 6.719, de 2024, foram estabelecidos na Instrução Normativa Conjunta nº 4 - PROCIDS/CORREG/OUV-UFMS, de 24 de julho de 2025. os procedimentos para a atuação da Rede de Acolhimento da UFMS, contendo protocolo, fluxo e registro de acolhimento.

BOLETIM OFICIAL DA FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
24/09/2025
Nº 8637
Pg. 318

A comunicação institucional será multicanal e orientada por linguagem cidadã, inclusiva, acessível e não violenta, conforme determina a Portaria MGI nº 6.719, de 2024. Esse princípio será observado em todos os materiais informativos, atendimentos, processos de acolhimento, tratamento de denúncias, apuração, responsabilização e documentos técnicos, assegurando respeito, acolhimento e acessibilidade às pessoas atingidas por situações de assédio e discriminação.

Essa abordagem metodológica permite a operacionalização do plano e assegura a sua coerência com os marcos regulatórios nacionais e institucionais, promovendo sua execução de forma participativa, transparente e sensível às especificidades do ambiente universitário.

7. ALINHAMENTO AOS OBJETIVOS DO PDI-PPI/UFMS 2025-2030

O Plano de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação da UFMS está plenamente alinhado às diretrizes e objetivos estratégicos definidos no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) integrado ao Projeto Pedagógico Institucional (PPI) da Universidade para o período de 2025 a 2030.

O alinhamento se expressa especialmente por meio dos Eixos 3 e 4 do PDI/PPI:

- Eixo 3 – Cidadania, Bem-estar e Desenvolvimento Humano:
    - Objetivo 3.1: Promover políticas de inclusão, equidade e diversidade, valorizando a equidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual e identidade de gênero.
    - Objetivo 3.2: Combater todas as formas de discriminação, implementando ações educativas e preventivas, organizadas em programas institucionais.
    - Objetivo 3.4: Fortalecer ações de saúde e o bem-estar dos estudantes, oferecendo suporte psicossocial, programas de saúde preventiva e incentivo a práticas esportivas e culturais.
    - Objetivo 3.6: Garantir ambientes seguros e saudáveis, assegurando condições adequadas de trabalho e estudo para toda a comunidade universitária.
    - Objetivo 3.7. Promover atenção e cuidado com os servidores e trabalhadores terceirizados, implementando programas de qualidade de vida no trabalho, atenção à saúde física e mental, e valorização profissional.
    - Objetivo 3.8. Prover qualificação e capacitação aos servidores, incentivando a formação continuada, o desenvolvimento profissional e a excelência pedagógica.
    - Objetivo 3.9. Desenvolver uma gestão de pessoas estratégica e inovadora, focada no desenvolvimento humano, na capacitação contínua e na melhoria do clima organizacional.

BOLETIM OFICIAL DA FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
24/09/2025
Nº 8637
Pg. 319

- Objetivo 3.11. Fortalecer a comunicação interna e o engajamento dos servidores, desenvolvendo o senso de pertencimento e a colaboração.

- Eixo 4 – Governança, Gestão, Sustentabilidade Ambiental e Responsabilidade Social:
  - Objetivo 4.1. Consolidar boas práticas de governança e gestão, alinhadas às melhores referências nacionais e internacionais, assegurando ética, integridade, gestão de riscos e governança digital.
  - Objetivo 4.2: Fortalecer o compromisso com os direitos humanos, incentivando a participação da comunidade acadêmica em ações sociais e incorporando-os nas políticas e práticas institucionais.
  - Objetivo 4.3. Consolidar transparência e a accountability, utilizando tecnologias digitais para facilitar o acesso às informações e a participação da comunidade acadêmica e externa.
  - Obj 4.5. Promover a cultura de inovação e competências digitais, promovendo capacitações aos servidores e incentivando a adoção de tecnologias emergentes e estimulando a cultura de inovação.
  - Objetivo 4.11. Fortalecer a Identidade e Imagem Institucional, valorizando a comunicação estratégica e integrada para reconhecimento da UFMS como referência nacional e internacional.

Adicionalmente, o Plano contribui para o cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) aos quais a UFMS está comprometida, especialmente:

- ODS 3: Saúde e Bem-Estar;
- ODS 5: Igualdade de Gênero;
- ODS 10: Redução das Desigualdades;
- ODS 16: Paz, Justiça e Instituições Eficazes; e
- ODS 18: Igualdade Étnico-Racial.

A convergência com os objetivos estratégicos do PDI/PPI da UFMS 2025-2030 reforça o caráter transversal das ações previstas, garantindo que o enfrentamento ao assédio e à discriminação se articule às demais políticas institucionais de valorização da cidadania, promoção da diversidade, desenvolvimento humano e responsabilidade social. Esse alinhamento é essencial para fortalecer a cultura institucional de respeito mútuo, ética, acolhimento e justiça social em toda a comunidade universitária.

BOLETIM OFICIAL DA FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
24/09/2025
Nº 8637
Pg. 320

8. OBJETIVOS DO PLANO

O *Plano de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação da UFMS 2025–2027* tem como finalidade principal estruturar e implementar ações institucionais capazes de prevenir, acolher, enfrentar e reparar situações de assédio e discriminação, em consonância com os marcos normativos federais e as políticas institucionais da UFMS.

Seus objetivos foram formulados com base nos critérios de especificidade, mensurabilidade, relevância, realizabilidade e temporalidade, assegurando o alinhamento com os Eixos 3 e 4 do Plano de Desenvolvimento Institucional integrado ao Projeto Pedagógico Institucional da UFMS (PDI/PPI da UFMS 2025–2030), a aderência à Portaria MGI nº 6.719, de 2024 e a integração às diretrizes estratégicas da UFMS para o fortalecimento da cidadania, dos direitos humanos e da gestão ética e inclusiva.

Cada objetivo do plano está vinculado a metas operacionais claras, indicadores de desempenho e à atuação das unidades responsáveis por sua execução, conforme demonstrado no quadro a seguir:

Id.	Objetivo	Unidade Responsável	Vinculação com o PDI/ PPI da UFMS
Obj.1	Promover ações de prevenção e enfrentamento ao assédio e discriminação por meio de práticas educativas e estratégias institucionais.	Progep, Procids, Proaes, Corregedoria e Ouvidoria	3.1 3.2
Obj. 2	Promover ambiente institucional acolhedor, seguro, acessível e respeitoso para todas as pessoas.	Progep, Procids, Proaes, Corregedoria e Ouvidoria	3.4, 3.6, 4.2
Obj. 3	Garantir atendimento humanizado, ético e técnico às pessoas que reportem situações de assédio ou discriminação.	Progep, Procids, Proaes, Corregedoria, Ouvidoria e UAS	3.7, 4.2
Obj. 4	Consolidar fluxos e instrumentos normativos para o tratamento de denúncias com segurança jurídica e integridade.	Corregedoria e Ouvidoria	4.1, 4.3
Obj. 5	Fortalecer a cultura institucional de respeito à diversidade e aos direitos humanos.	Progep, Procids, Proaes, Corregedoria e Ouvidoria	3.1, 3.11, 4.2, 4.11
Obj 6	Promover o letramento e a formação contínua de servidores e gestores para o enfrentamento qualificado ao assédio e à discriminação.	Progep e Procids	3.8, 3.9, 4.5

BOLETIM OFICIAL DA FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
24/09/2025
Nº 8637
Pg. 321

Esses objetivos orientam todas as fases de planejamento, execução, monitoramento e avaliação do plano, assegurando que as ações propostas estejam integradas às políticas institucionais, contribuam para o alcance dos resultados estratégicos da UFMS e respondam às exigências legais e sociais de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação no ambiente universitário.

9. INDICADORES DE RESULTADO E METAS

Id.	Indicador de resultado	Objetivo				Unidade Responsável	Vinculação com a Cadeia de Valor
		Descrição	2025	2026	2027		
Ind. 1	Engajamento em ações de formação de lideranças	Percentual de lideranças que participaram de pelo menos uma formação realizada pela UFMS ou outra instituição em temas relacionados à prevenção do assédio e discriminação.	40%	70%	100%	Progep	Macroprocesso Transversal: Cidadania e Responsabilidade Social Resultado Esperado: Líderes e Profissionais Éticos e Qualificados
Ind. 2	Engajamento em ações de formação dos servidores	Percentual de servidores que participaram de pelo menos uma formação realizada pela UFMS ou outra instituição em temas relacionados à prevenção do assédio e discriminação.	20%	30%	50%	Progep; Procids	Macroprocesso Transversal: Cidadania e Responsabilidade Social Resultado Esperado: Líderes e Profissionais Éticos e Qualificados
Ind. 3	Engajamento em ações de formação voltadas aos estudantes	Percentual de estudantes de pelo menos uma ação promovida pela UFMS sobre temas relacionados à prevenção do assédio e à discriminação, incluindo eventos formativos, campanhas institucionais e ações educativas presenciais ou *on-line*.	5%	10%	25%	Prograd, Proece e Propp	Macroprocesso Transversal: Cidadania e Responsabilidade Social Resultado Esperado: Cidadãos socialmente atuantes e transformadores

BOLETIM OFICIAL DA FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
24/09/2025
Nº 8637
Pg. 322

Id.	Indicador de resultado	Objetivo				Unidade Responsável	Vinculação com a Cadeia de Valor
		Descrição	2025	2026	2027		
Ind. 4	Alcance das ações educativas de prevenção e enfrentamento	Percentual de unidades que executaram ao menos uma ação anual aos seus servidores ou estudantes	70%	85%	100%	Todas as UAS e UACS	Macroprocesso Transversal: Cidadania e Responsabilidade Social Resultado Esperado: Cidadãos socialmente atuantes e transformadores
Ind. 5	Formação de gestores sobre medidas disciplinares e medidas acauteladoras em casos de assédio	Percentual de gestores com formação para reconhecer e aplicar medidas disciplinares e acauteladoras em casos de assédio.	50%	80%	100%	Corregedoria e Progep	Macroprocesso transversal: Cidadania e responsabilidade social Resultados esperados: Líderes e Profissionais éticos e qualificados; e Cidadãos socialmente atuantes e transformadores.

10. PLANO DE AÇÃO E CRONOGRAMA

As ações do Plano de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação da UFMS para o período de 2025 a 2027 estão organizadas por ano de execução, conforme os eixos temáticos definidos na Portaria MGI nº 6.719, de 2024: Prevenção, Acolhimento e Tratamento das Denúncias.

As ações apresentadas resultam da compatibilização entre iniciativas estratégicas já previstas pela UFMS e considerarão as propostas elaboradas pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação, instituída pela Portaria nº 373-RTR/UFMS. Para garantir a efetividade na execução, as ações semelhantes foram consolidadas de forma integrada e ampliada, respeitando sua vinculação temática (Prevenção, Acolhimento e Tratamento das Denúncias) e seu alinhamento aos objetivos estratégicos do PDI/PPI 2025–2030.

BOLETIM OFICIAL DA FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
24/09/2025
Nº 8637
Pg. 323

a. Plano de Ação 2025

Id.	Ação	Unidade Responsável	Mês da Entrega	Objetivo Vinculado	Eixo temático
Ac. 1	Incluir de forma permanente, na Semana Pedagógica, conteúdos relacionados à prevenção e enfrentamento ao assédio e discriminação	Prograd, Ouvidoria e Corregedoria	fevereiro (realizado)	Obj. 1 e Obj. 5	Prevenção
Ac. 2	Incluir de forma permanente, no curso de formação de coordenadores e no curso de iniciação ao serviço público, a temática sobre enfrentamento ao assédio e à discriminação	Prograd, Ouvidoria, Corregedoria e Procids	fevereiro (realizado)	Obj. 1 e Obj. 6	Prevenção
Ac. 3	Divulgar de forma permanente os canais para o enfrentamento ao assédio e à discriminação na recepção institucional aos estudantes da UFMS	Procids, Ouvidoria e Proaes	março (realizado)	Obj. 1 e Obj. 5	Prevenção
Ac. 4	Criar espaços e Rede de acolhimento	Proadi, Ouvidoria e Corregedoria	maio (realizado)	Obj. 2 e Obj. 3	Acolhimento
Ac. 5	Constituir comissão permanente de assessoramento, vinculada ao CGPIA	Reitoria	Maio (realizado)	Obj. 4	Prevenção, Acolhimento e Tratamento de denúncias
Ac. 6	Incluir de forma permanente, na Semana de Desenvolvimento profissional, conteúdos sobre a importância do respeito em espaços e instituições	Proaes, Ouvidoria, Corregedoria e Procids	maio (realizado)	Obj. 1 e Obj. 6	Prevenção
Ac. 7	Formalizar estrutura da rede de Acolhimento e suas competências	Procids, Ouvidoria e Corregedoria, UACs e UAS	julho (realizado)	Obj. 2 e Obj. 4	Acolhimento
Ac. 8	Revisar a Política de prevenção e enfrentamento do assédio, incorporando diretrizes da Portaria MGI nº 6.719, de 2024 e outras legislações correlatas	Procids, Progep, Proaes, Ouvidoria e Corregedoria	julho (realizado)	Obj. 4	Prevenção, Acolhimento e Tratamento de denúncias
Ac. 9	Instituir fluxo para atendimento/acolhimento, definindo protocolos claros de atuação	Ouvidoria, Corregedoria, Procids, Proaes e Progep	julho (realizado)	Obj. 3 e Obj. 4	Acolhimento e Tratamento de Denúncias

BOLETIM OFICIAL DA FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
24/09/2025
Nº 8637
Pg. 324

Id.	Ação	Unidade Responsável	Mês da Entrega	Objetivo Vinculado	Eixo temático
Ac. 10	Divulgar amplamente a política revisada em todos os canais institucionais	Agecom	setembro	Obj. 1 e Obj. 5	Prevenção
Ac. 11	Formação da Comissão de Assessoramento, vinculada ao CGPIA	Procids e Progep, com auxílio da Ouvidoria e Corregedoria	outubro	Obj. 6	Prevenção, Acolhimento e Tratamento de denúncias
Ac. 12	Orientar os gestores sobre atuação da Rede de Acolhimento	Corregedoria e Ouvidoria	novembro	Obj. 4	Prevenção, Acolhimento e Tratamento de Denúncias
Ac. 13	Incluir no PDP de 2026 formações contínuas sobre assédio e discriminação.	Procids e Progep	dezembro	Obj. 1, 5 e 6	Prevenção
Ac. 14	Inserir campanha anual contra Assédio e Discriminação no Plano de Comunicação da UFMS.	Procids e Agecom	dezembro	Obj. 1, 5 e 6	Prevenção
Ac. 15	Realizar ação "Ouvidoria e Corregedoria Presentes" com apresentação de fluxos e canais institucionais de acolhimento e denúncia	Ouvidoria e Corregedoria	dezembro	Obj. 1 e Obj. 4	Prevenção, Acolhimento e Tratamento de Denúncias
Ac. 16	Integrar, no ato de posse das servidoras e dos servidores da UFMS, informações sobre o Plano de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação, conforme anexo I, item 9.1, da Portaria MGI nº 6.719, de 2024.	Progep	dezembro	Obj. 1 e Obj. 6	Prevenção

BOLETIM OFICIAL DA FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
24/09/2025
Nº 8637
Pg. 325

b. Plano de Ação 2026

Id.	Ação	Unidade Responsável	Mês da Entrega	Objetivo Vinculado	Eixo temático
Ac. 17	Assegurar que, nos editais de licitação e nos contratos com empresas prestadoras de serviços com dedicação exclusiva de mão de obra, estejam incluídas cláusulas que exijam o compromisso com políticas de enfrentamento ao assédio e à discriminação, bem como ações formativas para seus(as) empregados(as), orientando, ainda, as empresas contratadas quanto à adoção de práticas respeitosas e humanizadas no ambiente de trabalho, em conformidade com o Plano Institucional e a Portaria MGI nº 6.719, de 2024.	Proadi	fevereiro	Obj. 1 e Obj. 5	Prevenção
Ac. 18	Formação permanente da Rede de Acolhimento	Procids e Progep	março	Obj. 3 e Obj. 6	Acolhimento
Ac. 19	Revisar e divulgar o Guia para realização de denúncias de assédio da UFMS	Procids, Ouvidoria, Corregedoria, e Agecom	março	Obj. 4	Prevenção e Tratamento de Denúncias
Ac. 20	Avaliar o fluxo de acolhimento com base em casos registrados no período anterior	Comissão Permanente, Ouvidoria e Corregedoria	maio	Obj. 3 e Obj. 4	Acolhimento e Tratamento de Denúncias
Ac. 21	Realizar a Semana de Mobilização para a Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e a todas as formas de Discriminação	Prograd, Propp, Procids, Progep, Proaes, Proadi, Ouvidoria, Corregedoria, Agecom	outubro	Obj. 1 e Obj. 5	Prevenção
Ac. 22	Incluir no PDP de 2027 formações contínuas sobre assédio e todas as formas de discriminação.	Procids e Progep	dezembro	Obj. 1, 5 e 6	Prevenção
Ac. 23	Inserir campanha anual contra Assédio e Discriminação no Plano de Comunicação da UFMS.	Procids e Agecom	dezembro	Obj. 1, 5 e 6	Prevenção

BOLETIM OFICIAL DA FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
24/09/2025
Nº 8637
Pg. 326

c. Plano de Ação 2027

Id.	Ação	Unidade Responsável	Mês da Entrega	Objetivo Vinculado	Eixo temático
Ac. 24	Desenvolver cartilha digital com orientações para as unidades sobre o fluxo de acolhimento e denúncia	Ouvidoria, Corregedoria e Agecom	março	Obj. 1 e Obj. 4	Acolhimento e Tratamento de Denúncias
Ac. 25	Incluir no PDP de 2028 formações contínuas sobre assédio e todas as formas de discriminação.	Procids e Progep	dezembro	Obj. 1, 5 e 6	Prevenção
Ac. 26	Inserir campanha anual contra Assédio e Discriminação no Plano de Comunicação da UFMS.	Procids e Agecom	dezembro	Obj. 1, 5 e 6	Prevenção
Ac. 27	Consolidar relatório de ciclo completo (2025–2027) com análise de indicadores, metas e ajustes necessários para o novo plano	Procids e CGPIA	dezembro	Obj. 4	Prevenção, Acolhimento e Tratamento de Denúncias
Ac. 28	Elaborar o Plano de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação 2028-2030	Procids	Dezembro	Obj. 4	Prevenção, Acolhimento e Tratamento de Denúncias

Com o objetivo de consolidar uma cultura institucional fundamentada no respeito, na ética e na prevenção de todas as formas de violência, serão promovidas, de forma contínua, durante a vigência deste Plano, ações formativas e educativas destinadas ao letramento da comunidade universitária. Essas iniciativas visam proporcionar uma compreensão clara e aprofundada sobre o que constitui assédio e discriminação, bem como esclarecer o que não se enquadra nessas categorias, contribuindo para a formação de um ambiente mais seguro, inclusivo e respeitoso.

Dentre as ações destacam-se a inclusão de temáticas sobre assédio e discriminação em eventos estratégicos da UFMS, como: Semana de Desenvolvimento Profissional; Semana de Capacitação Pedagógica; Curso de Formação de Coordenadores; Curso de Iniciação ao Servico Público, recepção institucional aos calouros; e ação “Ouvidoria e Corregedoria Presentes”, tendo como foco a divulgação dos canais e fluxos de acolhimento e denúncia. Além da formação contínua de lideranças e servidores e estudantes, haverá divulgação e incentivo à participação em cursos ofertados pela Enap/EVG e demais instituições públicas de referência.

A execução das ações está condicionada à análise de viabilidade técnica, orçamentária ou administrativa e será avaliada ao longo da vigência do plano pelo CGPIA, com o apoio

BOLETIM OFICIAL DA FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
24/09/2025
Nº 8637
Pg. 327

da Comissão Permanente. Essa avaliação considerará os recursos disponíveis e a capacidade operacional das unidades envolvidas, podendo resultar na revisão das ações e entregas previstas.

As ações propostas serão integradas, sempre que possível, com a Campanha "Eu Respeito que faz parte do Programa *"Se Cuide, Te Amo – Uma Ação do Coração da UFMS"*,, para fortalecer a política institucional de respeito aos direitos humanos, diversidade e convivência ética, com campanhas de divulgação nas mídias sociais, nas quais a instituição se coloque do lado das pessoas afetadas por assédio e discriminação.

11. REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto nº 9.492, de 5 de setembro de 2018. Regulamenta a Lei nº 13.460, de 26 de junho de 2017, que dispõe sobre participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 6 set. 2018.

BRASIL. Decreto nº 11.530, de 16 de maio de 2023. Dispõe sobre o Sistema de Integridade Pública do Poder Executivo Federal. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 17 maio 2023.

BRASIL. Lei nº 13.460, de 26 de junho de 2017. Dispõe sobre participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 27 jun. 2017.

BRASIL. Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023. Institui o Programa de Integridade e Boas Práticas na Administração Pública Federal. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 4 abr. 2023.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024. Institui o Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 14 set. 2024.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO, Guia Lilás – Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal, 2024. Disponível em Acesso em: https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contra-assedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24-vfinal_cgu-guialilas2024.pdf. Acesso em 28.mai.2025.

UFMS. Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Resolução Nº 127, de 31 de agosto de 2021. Aprova a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual no âmbito da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Disponível em: https://www.ufms.br/wp-content/uploads/2022/03/Politica-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-moral-e-sexual-no-ambito-da-UFMS..pdf. Acesso em 27.mai.2025.

BOLETIM OFICIAL DA FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
24/09/2025
Nº 8637
Pg. 328

UFMS. Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Resolução nº 354-COUN/UFMS, de 22 de agosto de 2024. Dispõe sobre as normas para a elaboração do Planejamento Estratégico Institucional no âmbito da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Campo Grande: Conselho Universitário, 2024. Disponível em https://boletimoficial.ufms.br/bse/publicacao?id=532845. Acesso em 20.mai.2025.

UFMS. Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Resolução nº 400-COUN/UFMS, de 21 de março de 2025. Dispõe sobre o Sistema de Governança Institucional da Universidade Federal do Mato Grosso do Sul. Campo Grande: Conselho Universitário, 2025. Disponível em: https://boletimoficial.ufms.br/bse/publicacao?id=555355. Acesso em 22.mai.2025.

UFMS. Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Resolução nº 369-Coun/UFMS, de 6 de dezembro de 2024. Aprova o Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI, integrado ao Projeto Pedagógico Institucional - PPI, da Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, para o período de 2025-2030. Campo Grande: Conselho Universitário, 2024. Disponível em: https://pdi-ppi.ufms.br/files/2025/02/pdi-ppi-2025-2030-v1.0-web.pdf. Acesso em 23.mai.2025.

BOLETIM OFICIAL DA FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
24/09/2025
Nº 8637
Pg. 329

12. FICHA DE INDICADOR DE RESULTADO

Anexo 1

<table>
<tr><th colspan="5">Ficha de Indicador de Resultado</th></tr>
<tr><td colspan="5">Indicador de Resultado</td></tr>
<tr><td colspan="5">Engajamento em ações de formação voltadas a lideranças institucionais</td></tr>
<tr><td>Id.</td><td colspan="4">Ind. 1</td></tr>
<tr><td>Unidade Responsável</td><td colspan="4">Progep</td></tr>
<tr><td>Objetivo do PDI/PPI 2025-2030 vinculado</td><td colspan="4">Objetivo 3.8 – Prover qualificação e capacitação aos servidores, incentivando a formação continuada, o desenvolvimento profissional e a excelência pedagógica.

Objetivo 3.9 – Desenvolver uma gestão de pessoas estratégica e inovadora, focada no desenvolvimento humano, na capacitação contínua e na melhoria do clima organizacional.</td></tr>
<tr><td>Alinhamento

cadeia de valor</td><td colspan="4">Macroprocesso Transversal: Cidadania e Responsabilidade Social

Resultado Esperado: Líderes e Profissionais Éticos e Qualificados</td></tr>
<tr><td colspan="5">Descrição do Indicador de Resultado</td></tr>
<tr><td colspan="5">Percentual de lideranças que participaram de pelo menos uma formação realizada pela pela UFMS ou outra instituição em temas relacionados à prevenção do assédio e discriminação.</td></tr>
<tr><td colspan="5">Método de Cálculo</td></tr>
<tr><td colspan="5">(Nº de lideranças formadas no ano / nº total de lideranças mapeadas no ano) x 100</td></tr>
<tr><td>Polaridade</td><td colspan="4">Positiva – Quanto maior, melhor.</td></tr>
<tr><td>Acompanhamento</td><td colspan="4">trimestral, nas reuniões do CGPIA, e consolidado anualmente, com base em relatórios de frequência e certificados emitidos nas formações realizadas.</td></tr>
<tr><td rowspan="4">Base de Dados</td><td colspan="2">Fonte:</td><td colspan="2">Formações realizadas na UFMS ou outras instituições (Registros de presença, listas de participantes, certificados)</td></tr>
<tr><td colspan="4">Considerações</td></tr>
<tr><td colspan="4">O indicador permite mensurar a efetividade das ações de formação voltadas à construção de ambientes institucionais seguros e respeitosos, além de fortalecer o papel estratégico das lideranças no enfrentamento ao assédio e à discriminação.</td></tr>
<tr><td colspan="4"></td></tr>
<tr><td rowspan="2">Metas</td><td>2025</td><td>2026</td><td colspan="2">2027</td></tr>
<tr><td>40%</td><td>70%</td><td colspan="2">100%</td></tr>
<tr><td>Observações e registro de alterações</td><td colspan="4"></td></tr>
</table>

BOLETIM OFICIAL DA FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
24/09/2025
Nº 8637
Pg. 330

<table>
<tr><th colspan="4">Ficha de Indicador de Resultado</th></tr>
<tr><td colspan="4">Indicador de Resultado</td></tr>
<tr><td colspan="4">Engajamento em ações de formação voltadas aos servidores</td></tr>
<tr><td>Id.</td><td colspan="3">Ind. 2</td></tr>
<tr><td>Unidade Responsável</td><td colspan="3">Progep; Procids</td></tr>
<tr><td>Objetivo do PDI/PPI 2025-2030 vinculado</td><td colspan="3">Objetivo 3.2 – Combater todas as formas de discriminação, implementando ações educativas e preventivas, organizadas em programas institucionais.

Objetivo 3.8 – Prover qualificação e capacitação aos servidores, incentivando a formação continuada, o desenvolvimento profissional e a excelência pedagógica.

Objetivo 3.9 – Desenvolver uma gestão de pessoas estratégica e inovadora, focada no desenvolvimento humano, na capacitação contínua e na melhoria do clima organizacional.</td></tr>
<tr><td>Alinhamento

cadeia de valor</td><td colspan="3">Macroprocesso Transversal: Cidadania e Responsabilidade Social

Resultado Esperado: Líderes e Profissionais Éticos e Qualificados</td></tr>
<tr><td colspan="4">Descrição do Indicador de Resultado</td></tr>
<tr><td colspan="4">Percentual de servidores que participaram de pelo menos uma formação realizada pela pela UFMS ou outra instituição em temas relacionados à prevenção do assédio e discriminação.</td></tr>
<tr><td colspan="4">Método de Cálculo</td></tr>
<tr><td colspan="4">(Nº de servidores formados no ano/ nº total de servidores ativos na UFMS no ano) x 100</td></tr>
<tr><td>Polaridade</td><td colspan="3">Positiva – Quanto maior, melhor.</td></tr>
<tr><td>Acompanhamento</td><td colspan="3">trimestral, nas reuniões do CGPIA, e consolidado anualmente, com base em registros formais das ações formativas e informativas realizadas, bem como certificações emitidas ou validadas.</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Base de Dados</td><td>Fonte:</td><td colspan="2">Progep (por meio de Sistemas da Progep que contenham registros institucionais de participação; e certificados de conclusão emitidos pela EVG, Enap ou plataformas parceiras); e Procids, por meio de bases da unidade vinculadas às ações educativas do Plano.</td></tr>
<tr><td colspan="3">Considerações</td></tr>
<tr><td colspan="3">Serão contabilizadas formações com registro de participação (ex: seminários, campanhas, oficinas). A participação deve ser comprovada por certificado ou lista de presença, ou relatório validado.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Metas</td><td>2025</td><td>2026</td><td>2027</td></tr>
<tr><td>20%</td><td>30%</td><td>50%</td></tr>
<tr><td>Observações e registro de alterações</td><td colspan="3">As ações podem ser desenvolvidas de forma articulada entre as unidades acadêmicas e administrativas, e contar com recursos multimodais, como vídeos educativos, rodas de conversa, oficinas ou minicursos.</td></tr>
</table>

BOLETIM OFICIAL DA FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
24/09/2025
Nº 8637
Pg. 331

<table>
<tr><th colspan="4">Ficha de Indicador de Resultado</th></tr>
<tr><th colspan="4">Indicador de Resultado</th></tr>
<tr><td colspan="4">Engajamento em ações de formação voltadas aos estudantes</td></tr>
<tr><td>Id.</td><td colspan="3">Ind. 3</td></tr>
<tr><td>Unidade Responsável</td><td colspan="3">Prograd; Proece; Propp</td></tr>
<tr><td>Objetivo do PDI/ PPI 2025-2030 vinculado</td><td colspan="3">Objetivo 3.1 – Promover políticas de inclusão, equidade e diversidade, valorizando a equidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual e identidade de gênero.

Objetivo 3.2 – Combater todas as formas de discriminação, implementando ações educativas e preventivas, organizadas em programas institucionais.

Objetivo 3.4 – Fortalecer ações de saúde e o bem-estar dos estudantes, oferecendo suporte psicossocial, programas de saúde preventiva e incentivo a práticas esportivas e culturais.

Objetivo 3.6 – Garantir ambientes seguros e saudáveis, assegurando condições adequadas de trabalho e estudo para toda a comunidade universitária.</td></tr>
<tr><td>Alinhamento

cadeia de valor</td><td colspan="3">Macroprocesso Transversal: Cidadania e Responsabilidade Social

Resultado Esperado: Cidadãos socialmente atuantes e transformadores</td></tr>
<tr><th colspan="4">Descrição do Indicador de Resultado</th></tr>
<tr><td colspan="4">Percentual de estudantes de pelo menos uma ação promovida pela UFMS sobre temas relacionados à prevenção do assédio e da discriminação, incluindo eventos formativos, campanhas institucionais e ações educativas presenciais ou online.</td></tr>
<tr><th colspan="4">Método de Cálculo</th></tr>
<tr><td colspan="4">(Nº de estudantes participantes das ações no ano / nº total de estudantes ativos na UFMS no ano) x 100</td></tr>
<tr><td>Polaridade</td><td colspan="3">Positiva – Quanto maior, melhor.</td></tr>
<tr><td>Acompanhamento</td><td colspan="3">trimestral, nas reuniões do CGPIA, e consolidado anualmente, a partir de registros de participação dos estudantes nas ações e eventos registrados pelas unidades responsáveis.</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Base de Dados</td><td>Fonte:</td><td colspan="2">Plataformas de gestão acadêmica e de extensão da UFMS; registros manuais ou digitais das ações de conscientização institucional. Relatórios da Prograd, Proece e Propp; sistemas de controle de presença; plataformas de extensão e eventos; formulários de registro de participação em ações institucionais. A participação deve ser comprovada por certificado ou lista de presença, ou relatório validado.</td></tr>
<tr><td colspan="3">Considerações</td></tr>
<tr><td colspan="3">O indicador contempla formações que estejam alinhadas com os objetivos deste Plano.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Metas</td><td>2025</td><td>2026</td><td>2027</td></tr>
<tr><td>5%</td><td>10%</td><td>25%</td></tr>
<tr><td>Observações e registro de alterações</td><td colspan="3">As ações podem ser desenvolvidas de forma articulada entre as unidades acadêmicas e administrativas, e contar com recursos multimodais, como vídeos educativos, rodas de conversa, oficinas ou minicursos.</td></tr>
</table>

BOLETIM OFICIAL DA FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
24/09/2025
Nº 8637
Pg. 332

<table>
<tr><th colspan="4">Ficha de Indicador de Resultado</th></tr>
<tr><td colspan="4">Indicador de Resultado</td></tr>
<tr><td colspan="4">Alcance das ações educativas de prevenção e enfrentamento</td></tr>
<tr><td>Id.</td><td colspan="3">Ind. 4</td></tr>
<tr><td>Unidade Responsável</td><td colspan="3">Todas as UAS (Unidades Administrativas Setoriais) e UACS (Unidades Administrativas Setoriais)</td></tr>
<tr><td>Objetivo do PDI/PPI 2025-2030 vinculado</td><td colspan="3">Objetivo 3.2 – Combater todas as formas de discriminação, implementando ações educativas e preventivas, organizadas em programas institucionais.

Objetivo 3.6 – Garantir ambientes seguros e saudáveis, assegurando condições adequadas de trabalho e estudo para toda a comunidade universitária.

Objetivo 4.2 – Fortalecer o compromisso com os direitos humanos, incentivando a participação da comunidade acadêmica em ações sociais e incorporando-os nas políticas e práticas institucionais.</td></tr>
<tr><td>Alinhamento

cadeia de valor</td><td colspan="3">Macroprocesso Transversal: Cidadania e Responsabilidade Social

Resultado Esperado: Cidadãos socialmente atuantes e transformadores</td></tr>
<tr><td colspan="4">Descrição do Indicador de Resultado</td></tr>
<tr><td colspan="4">Percentual de unidades da UFMS (acadêmicas e administrativas) que executaram pelo menos uma ação anual voltada à prevenção e ao enfrentamento do assédio e da discriminação, direcionada a seus servidores ou estudantes.</td></tr>
<tr><td colspan="4">Método de Cálculo</td></tr>
<tr><td colspan="4">(nº de unidades que executaram ao menos uma ação no ano / nº de unidades existentes no ano) x 100</td></tr>
<tr><td>Polaridade</td><td colspan="3">Positiva – Quanto maior, melhor.</td></tr>
<tr><td>Acompanhamento</td><td colspan="3">trimestral, nas reuniões do CGPIA, e consolidado anualmente, a partir de registros das ações e eventos realizados pelas unidades.</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Base de Dados</td><td>Fonte:</td><td colspan="2">Relatórios enviados pelas UAS e UACS à Procids; atas e registros de eventos; formulários de monitoramento institucional do Plano.</td></tr>
<tr><td colspan="3">Considerações</td></tr>
<tr><td colspan="3">Serão consideradas ações como palestras, rodas de conversa, campanhas educativas, oficinas e outras iniciativas com registro formal e vinculadas aos temas de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Metas</td><td>2025</td><td>2026</td><td>2027</td></tr>
<tr><td>70%</td><td>85%</td><td>100%</td></tr>
<tr><td>Observações e registro de alterações</td><td colspan="3">Este indicador permite aferir o grau de interiorização e descentralização das ações educativas no âmbito da UFMS, fortalecendo o compromisso institucional em todos os seus espaços.</td></tr>
</table>

BOLETIM OFICIAL DA FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
24/09/2025
Nº 8637
Pg. 333

Ficha de Indicador de Resultado			
Indicador de Resultado			
Formação de gestores sobre medidas disciplinares e acautelatórias em casos de assédio			
Id.	Ind. 5		
Unidade Responsável	Corregedoria e Progep		
Objetivo do PDI/PPI 2025-2030 vinculado	Obj 3.8. Prover qualificação e capacitação aos servidores, incentivando a formação continuada, o desenvolvimento profissional e a excelência pedagógica. Obj 4.1. Consolidar boas práticas de governança e gestão, alinhadas às melhores referências nacionais e internacionais, assegurando ética, integridade, gestão de riscos e governança digital.		
Alinhamento **cadeia de valor**	Macroprocesso transversal: Cidadania e responsabilidade social Resultados esperados: Líderes e Profissionais éticos e qualificados; e Cidadãos socialmente atuantes e transformadores.		
Descrição do Indicador de Resultado			
Percentual de gestores com formação para reconhecer e aplicar medidas disciplinares e acautelatórias em casos de assédio.			
Método de Cálculo			
(nº de gestores formados no ano/ total de gestores mapeados no ano) × 100			
Polaridade	Positiva (quanto maior, melhor)		
Acompanhamento	trimestral, nas reuniões do CGPIA, e consolidado anualmente, a partir de relatórios extraídos pela Corregedoria e Progep da UFMS com base nas formações realizadas		
Base de Dados	**Fonte:**	Registros de formações (SEI, SIGEPE, eventos da PROGEP/Corregedoria)	
	Considerações		
	Consideram-se gestores em exercício nas unidades da UFMS com responsabilidade sobre equipes (com cargos CD, FG, FCC); a formação será validada por presença em eventos oficiais ou certificações emitidas.		
Metas	**2025**	**2026**	**2027**
	50%	80%	100%
Observações e registro de alterações	A formação dos gestores é medida preventiva essencial para o correto encaminhamento de casos sensíveis. Os treinamentos incluirão abordagens práticas sobre fluxos de apuração e medidas acautelatórias, conforme regulamentações internas.		

BOLETIM OFICIAL DA FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
24/09/2025
Nº 8637
Pg. 334

UFMS
É 10!

NOTA MÁXIMA NO MEC

UFMS

www.ufms.br /ufmsbr @ufmsoficial

Educativa UFMS /school/ufms /tvufms

BOLETIM OFICIAL DA FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
24/09/2025
Nº 8637
Pg. 335