



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
GABINETE DA REITORIA

Ofício nº 530/2026/UFPR/R/GAB

Curitiba, 10 de setembro de 2026.

DOCUMENTO DE DELEGAÇÃO/INDICAÇÃO PARA INSCRIÇÃO
3º Prêmio Mulheres e Ciência - Categoria 2.4 - Mérito Institucional

Ao
Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - CNPq

Assunto: **Designação para realização da inscrição institucional da UFPR no 3º Prêmio Mulheres e Ciência.**

Referência: Caso responda este Ofício, indicar expressamente o Processo nº 23075.055076/2026-41.

Prezados(as),

Na qualidade de representante legal da Universidade Federal do Paraná – UFPR, e para os fins previstos no item 4.5 do Edital do 3º Prêmio Mulheres e Ciência, **DESIGNO a Pró-Reitora de Pós-Graduação, Profa. Edneia Amancio de Souza Ramos Cavalieri**, docente do Magistério Superior, para realizar, em nome da Universidade Federal do Paraná, a inscrição institucional na **Categoria 2.4 - Mérito Institucional**.

A presente designação compreende autorização para preencher e submeter o formulário eletrônico de inscrição, inserir as informações institucionais e os links para os documentos exigidos pelo Edital, bem como praticar os atos operacionais necessários à conclusão da candidatura, observados os documentos e conteúdos previamente aprovados pelas instâncias competentes da UFPR.

Esta designação é emitida exclusivamente para fins de submissão da candidatura da Universidade Federal do Paraná ao 3º Prêmio Mulheres e Ciência, não abrangendo competência para alterar compromissos institucionais, assumir obrigações financeiras ou modificar o conteúdo dos documentos previamente aprovados para a inscrição.

Atenciosamente,

Prof.^a Dr.^a **Camila Girardi Fachin**



Documento assinado eletronicamente por **CAMILA GIRARDI FACHIN, REITOR (A) EM EXERCÍCIO**, em 10/09/2026, às 15:17, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida [aqui](#) informando o código verificador **9210577** e o código CRC **99B20870**.

Referência: Caso responda este Ofício, indicar expressamente o
Processo nº 23075.055076/2026-41

SEI nº 9210577

Rua XV de Novembro, 1299 - Bairro Centro - CEP 80060-000 Curitiba - PR (41) 3360-5000

Mulheridades transformando a gestão em Universidades Públicas: a UFPR como exemplo de estratégias e ações de equidade

Finalidade	3º Prêmio Mulheres e Ciência do CNPq
Categoria	Mérito Institucional
Abrangência	Ambientes científicos inclusivos e permanência acadêmica

Resumo

A Universidade Federal do Paraná no seu mais recente cenário tem promovido a equidade de gênero e raça, no fortalecimento das estruturas políticas e ações institucionais voltadas à diversidade, à inclusão e ao enfrentamento de desigualdades. Essa política iniciou-se com um novo paradigma nos cargos da alta administração, passando de 20% dos seus cargos ocupados por mulheres para 54% dos cargos atuais. Além do maior número gestoras, políticas de equidade como a criação da Pró-Reitoria de Ações Afirmativas e Equidade, a Coordenadoria de Políticas Interseccionais para Equidade de Gênero e Diversidade Sexual, da Ouvidoria da Mulher, da Política Institucional de Permanência para Estudantes Mães, iniciativas de prevenção e enfrentamento às violências e discriminações e a promoção de projetos voltados à participação de meninas e mulheres nas ciências além de editais na pós-graduação com estímulos à equidade são algumas das atividades desenvolvidas a partir de 2025. O Plano de Ação Institucional apresentado nesta candidatura propõe consolidar e fortalecer essa trajetória por meio de ações articuladas com foco na formalização e implementação do Plano de Igualdade de Gênero da UFPR, na construção de uma linha de base institucional de indicadores de gênero com perspectiva interseccional, no fortalecimento da governança institucional, na ampliação de ações formativas de prevenção de discriminações e violências, no monitoramento das políticas relacionadas à maternidade e ao cuidado e na ampliação de iniciativas voltadas à participação, permanência e progressão de mulheres na ciência. As ações são estruturadas segundo princípios de planejamento específico, mensurável, viável, relevante e delimitado no tempo, com responsáveis, indicadores de sucesso e mecanismos de monitoramento em conformidade com o Marco Referencial para a Igualdade de Gênero em Instituições de Ensino Superior no Brasil.

3 Histórico e ações em curso

A Universidade Federal do Paraná tem desenvolvido nos último 2 anos diversas ações voltadas à promoção da igualdade de gênero ampliando as condições de segurança, permanência e desenvolvimento acadêmico de mulheres, com atenção às desigualdades de raça, deficiência, identidade de gênero e responsabilidades de cuidado. O Marco Referencial para a Igualdade de Gênero em Instituições de Ensino Superior no Brasil constituiu uma importante ferramenta no direcionamento das atividades, tendo como princípio a estruturação de ações amplas, com compromisso institucional, compreendendo que as representatividades nos diversos espaços dependem do reconhecimento da existência das desigualdades. Como articulação inicial, a Ouvidoria geral da UFPR desenvolveu o plano de enfrentamento a situações de assédio e violência, publicizando todos os seus atos vinculados na página da ouvidoria (<https://ouvidoriageral.ufpr.br/cartilhas-e-outros-documentos/>).

A proposta articula cinco eixos: governança e participação; prevenção das violências e acolhimento; maternidade e permanência; desenvolvimento de mulheres na ciência; e diagnóstico, monitoramento e transparência. As ações abrangem estudantes de graduação e pós-graduação, pesquisadoras, docentes, técnicas e trabalhadoras terceirizadas, respeitadas as competências de cada unidade.

2 Diagnóstico e prioridades

O Ofício nº 748/2025 da Reitoria registra a construção de estruturas para prevenção das violências e acolhimento. Em março de 2026, a UFPR confirmou publicamente o funcionamento da Ouvidoria da Mulher. Esses registros sustentam o eixo de proteção; a avaliação de alcance e resultados demanda séries administrativas e acompanhamento periódico.

Na pós-graduação, a UFPR possui no seu quadro 3.330 discentes do sexo feminino entre 6.119 matrículas em 2025, correspondentes a 54,42%. A participação agregada não demonstra, por si, igualdade entre áreas, acesso a bolsas ou presença em postos de liderança, entretanto reforçam que políticas específicas para mulheres devem ser pensadas vislumbrando esse número expressivo na própria força de trabalho da pesquisa e pós-graduação na UFPR.

O GT Maternidade e as propostas de apoio ao cuidado acrescentam uma dimensão de permanência desenvolvido pela PROAFE (Pró-Reitoria de Ações Afirmativas e Equidade) criada em 2025 e hoje liderada pela profa. Dra. Megg Rayara, a única docente transsexual no cenário institucional reforçam o compromisso institucional com o acolhimento de públicos historicamente ausentes nas políticas institucionais, e que, agora, precisam desenvolver seu papel sob a ótica do sistema que oprime, mas também oportuniza. Trazer esse ponto de vista para as atividades administrativas da Instituição fortalece as discussões e garante que todos os pontos de vistas sejam considerados quando analisados sob diferentes óticas. A exemplo de um dos projetos de levantamento institucional para tomada de decisão iniciado no final de 2024, o projeto “Põe na Roda”, apontou fragilidades na percepção da universidade como rede de apoio materna e indica avaliar as barreiras e testar respostas com participação das pessoas. Abaixo um quadro com as principais ações desenvolvidas no âmbito institucional para as políticas de enfrentamento das violência e equidade.

3 Histórico e ações em curso

O histórico distingue atos e estruturas registrados, funcionamento informado e iniciativas cujo estágio requer atualização.

Período e insumo	Situação documentada e uso no plano
2025 Comissão de enfrentamento às violências	Portaria nº 173/2025, referida no ofício, instituiu comissão representativa para elaborar a política, diretrizes e instrumentos.
2025 Política institucional	Resolução nº 11/2025–COUN, indicada no ofício como aprovada por unanimidade. Fundamenta prevenção, acolhimento, sigilo e definição de competências.
2025 Comissão de assédio moral	Portaria nº 1.630/2025, referida no ofício como comissão permanente, com diagnóstico e materiais em desenvolvimento.
2025 PROAFE e redes de apoio	Ofício registra PROAFE, Programa Acolhe e Rede de Acolhimento Estudantil vinculada à P4E.
2025 a 2026 Ouvidoria da Mulher	Resolução nº 13/2025–COPLAD citada no ofício. Funcionamento confirmado em publicação de 02/03/2026.
2025 Cooperação externa	Ofício informa adesão ao pacto nacional e formalização em andamento do ACT nº 40/2025 com a DPU. A cooperação da DPU depende de confirmação do instrumento vigente.
2024 a 2025 Maternidade	Levantamento “Põe na Roda”, GT Maternidade e participação do Coletivo de Mães registrados pela UFPR.
Agosto de 2026 Sala Lilás e Observatório	Publicação de 19/08 anunciou lançamento em 31/08. Inserção como estruturas em operação.

Ainda atividades adicionais como ações de letramento de raça e gênero e formação no estágio probatório de servidores recém ingressantes estão delineadas para 2026, além de outros cursos de formação continuada da comunidade acadêmica como um todo.

4 Governança e participação

Para o plano organizacional vinculado à Reitoria da UFPR, várias unidades administrativas compõem as estratégias de implementação das atividades de equidade de acordo com as suas competências e de maneira transversal quando cabível. Abaixo algumas métricas consideradas para as atividades em andamento:

Instância ou unidade	Papel proposto no plano
Reitoria	Patrocínio institucional, designação de responsáveis, pactuação de recursos e apreciação trimestral dos resultados.
PROAFE e equipe de autoavaliação	Coordenação de estratégias de equidade institucional, articulação dos eixos transversais das pró-reitorias fim e o registro de decisões.
Comissões de violências e assédio moral	Compostas por vários seguimentos da instituição que deverão contribuir com o diagnóstico e com a revisão de protocolos e processos de formações.
Ouvidoria Geral e Ouvidoria da Mulher	Coordenação técnica de intervenções de assédio; políticas de acolhimento, orientação, tratamento das manifestações e análises agregadas.
P4E e GT Maternidade	Coordenação de ações de maternidade, salas de amamentação, atividades de apoio a saúde mental e convivência acadêmica, políticas de parentalidade na graduação e pós-graduação, atuação junto ao Coletivo de Mães e unidades de apoio; avaliação de barreiras à permanência.
PROGEPE e unidade de pós-graduação	Condução segundo atribuições; dados de carreira e remuneração; revisão de procedimentos.
PROPG	Criação do Programa de Assistência Estudantil para a Pós-Graduação Stricto Sensu (PAEPG) em parceria com a Pró-Reitoria de Políticas e Pertencimento Estudantil (P4E), incluindo a reserva de 40 auxílios parentalidade exclusivas para estudantes de pós-graduação. Editais do Programa Capes Global.Edu da Rede que preveem ações de equidade.
Planejamento e comunicação	Apoio a indicadores, orçamento, divulgação e continuidade, com responsáveis definidos no ato de governança.

As equipes de trabalho incluem representantes docentes, técnicos e discentes, de diferentes campi e áreas, com participação de mulheres negras, indígenas, quilombolas, com deficiência, trans e com responsabilidades de cuidado. A representação será pactuada com coletivos e instâncias competentes, com acessibilidade e carga de trabalho reconhecida. As reuniões são mensais da coordenação executiva e quatro reuniões trimestrais com a Reitoria. Consultas à comunidade terão devolutiva pública agregada; relatos individuais permanecerão nos canais próprios de atendimento.

5 Correspondência com os princípios do Marco regulatório

A matriz resume a correspondência proposta entre os dez princípios e as ações. Ela não constitui declaração de cumprimento integral; resultados serão demonstrados pelo monitoramento do plano proposto pela reitoria.

Princípio em síntese	Aplicação proposta
1 Aproveitamento de todos os talentos	diagnóstico e desenvolvimento científico.
2 Gênero e raça na carreira e liderança	análise de trajetórias e critérios institucionais.
3 Representação entre áreas	atenção às áreas com sub-representação.
4 Desigualdades remuneratórias	examinar remuneração, funções e progressão.
5 Enfrentamento das violências	fluxos, formação e avaliação do acolhimento.
6 Barreiras à permanência e ao cuidado	maternidade, cuidado e revisão de procedimentos.
7 Precariedade dos vínculos	mapear vínculos temporários e transições acadêmicas.
8 Inclusão de pessoas trans e não binárias	diagnóstico, atendimento e formação inclusivos.
9 Liderança em todos os níveis	atribuições formais e acompanhamento pela Reitoria.
10 Mudança institucional sustentável	orçamento, institucionalização e avaliação.

6 Organização da execução

As próximas páginas apresentam a matriz de execução em andamento para os próximos anos. Há uma projeção desenhada dentro do plano de gestão desta reitoria (2024-2028) com intuito do desenvolvimento completo ao plano de equidade proposto. Os códigos A1 a A10 permitem relacionar ações, metas e recursos tendo os cargos indicados e os responsáveis propostos; além da atribuição nominal, plano de entrega e a avaliação correspondente.

Espera-se que entre os meses de abril a junho de 2027 espera-se a pactuação da governança, diagnóstico posicional, o inventário de procedimentos e desenho das intervenções. De julho a setembro propõe-se a implantação dos protocolos, formações e apoio acadêmico enquanto entre os meses de outubro a dezembro projeta-se a avaliação intermediária e as medidas corretivas. Para 2028 a consolidação de resultados e planejamento para os próximos ciclos seguirão os dados alcançados até o primeiro biênio.

7 Matriz de ações de governança e proteção

Metas e responsáveis propostos para validação institucional. Os valores de referência anteriores à execução serão consolidados em A2.

Ação e objetivo	Justificativa	Entregas e metas	Início e término	Responsável proposto
A1 Instituir governança do plano	Estruturas existentes precisam de atribuições articuladas e prestação de contas.	Até maio: 1 ato com titulares e suplentes, matriz de responsabilidades e calendário. Até março de 2028: 4 atas de avaliação com a Reitoria.	01/04/2027 a 31/03/2028	Titular da PROAFE, com Reitoria
A2 Produzir diagnóstico de gênero e raça	Dados agregados não identificam diferenças entre áreas, níveis e vínculos.	Até junho: 1 diagnóstico com ao menos 6 dimensões e inventário das lacunas. Até setembro: 1 consulta e 3 rodas de escuta, com devolutiva. Atualização final em março.	01/04/2027 a 31/03/2028	Coordenação da equipe de autoavaliação, com responsáveis pelas bases
A3 Pactuar e testar fluxos de acolhimento	Política e Ouvidoria da Mulher oferecem base para integração do atendimento.	Até julho: 1 protocolo integrado validado pelas unidades e 3 testes com casos fictícios. Até setembro: 100% das unidades de atendimento inventariadas com referência designada.	01/04/2027 a 30/09/2027	Ouvidora Geral e Ouvidora da Mulher, com PROAFE e P4E
A4 Qualificar equipes e lideranças	Formação informada pela UFPR pode ser ampliada e avaliada.	Até fevereiro: 4 oficinas, 120 participantes únicos e conclusão por ao menos 80% das pessoas de referência designadas. Meta de aumento médio de 20 pontos percentuais em avaliação pareada.	01/06/2027 a 29/02/2028	Titular da PROGEPE, com PROAFE e Ouvidorias

A3 deverá distinguir acolhimento, registro, encaminhamento e apuração, preservar a autonomia da pessoa atendida e estabelecer tratamento prioritário das situações urgentes. A4 abordará gênero e raça, identidade de gênero, revitimização, sigilo e responsabilidades institucionais.

8 Matriz de ações de permanência e carreira

Ação e objetivo	Justificativa	Entregas e metas	Início e término	Responsável proposto
A5 Apoiar maternidade e cuidado	GT e escuta do Coletivo de Mães indicam demandas de permanência.	Até junho: mapear 100% dos espaços e serviços informados pelas unidades consultadas. Até agosto: 1 guia. Até fevereiro: piloto em 2 unidades, com avaliação de ao menos 20 usuárias, adesão voluntária.	01/04/2027 a 29/02/2028	Titular da P4E e coordenação do GT Maternidade, com PROAFE
A6 Apoiar desenvolvimento científico	Iniciativas existentes permitem articular incentivo e trajetória acadêmica.	Até agosto: selecionar 30 participantes para ciclo de mentoria, com critérios públicos. Até fevereiro: 4 encontros e ao menos 24 planos individuais concluídos; 2 atividades de divulgação com 100 participantes únicos no total.	01/06/2027 a 29/02/2028	Titular da unidade de pesquisa e pós-graduação PROPG, com coordenações de projetos
A7 Revisar barreiras nos procedimentos	Cuidado e transições acadêmicas exigem análise dos critérios aplicados.	Até julho: inventariar 5 instrumentos institucionais de seleção, avaliação ou progressão. Até dezembro: emitir 1 relatório e encaminhar 2 propostas de revisão aos órgãos competentes. Registrar decisões até março.	01/04/2027 a 31/03/2028	Titulares das unidades de pesquisa e pós-graduação e de gestão de pessoas
A8 Analisar vínculos e remuneração	A igualdade requer conhecer distribuição de funções, vínculos e progressão.	Até setembro: 1 diagnóstico por sexo ou gênero disponível, raça/cor, carreira e vínculo. Até dezembro: 1 nota técnica com ao menos 3 medidas ou encaminhamentos fundamentados.	01/05/2027 a 31/12/2027	Titular da PROGEPE, com unidade de pesquisa e pós-graduação

A5 prioriza organização dos serviços e procedimentos em espaços existentes; não prevê reforma financiada pelo prêmio. A6 não envolve concessão de bolsas. A7 avaliará períodos de cuidado e vínculos temporários sem antecipar aprovação normativa. A8 considerará diferenças de jornada, carreira e função para evitar atribuir discriminação a diferenças brutas não analisadas.

9 Matriz de ações de avaliação e continuidade

Ação e objetivo	Justificativa	Entregas e metas	Início e término	Responsável proposto
A9 Pactuar sustentabilidade	Continuidade exige equipe, custeio e integração ao planejamento.	Até junho: registrar recursos próprios e horas de trabalho disponíveis. Até dezembro: pactuar manutenção e responsáveis pelo ciclo seguinte. Até março: 1 proposta de continuidade apreciada pela Reitoria.	01/04/2027 a 31/03/2028	Reitoria e titular da unidade de planejamento
A10 Monitorar e publicar resultados	Acompanhamento deve demonstrar entregas, cobertura e correções.	Até junho: página pública e fichas de indicadores. Até março: 4 boletins trimestrais e 1 relatório final. Monitorar mensalmente 100% das ações e testar a compreensão dos canais com consulta voluntária.	01/04/2027 a 31/03/2028	Coordenação executiva, Ouvidorias e comunicação institucional

Marcos de acompanhamento

Marco	Prazo proposto	Condição de verificação
Primeiro trimestre	30/06/2027	Governança formalizada, diagnóstico inicial, recursos próprios identificados e página publicada.
Segundo trimestre	30/09/2027	Protocolo testado, referências designadas, diagnóstico de vínculos e escutas realizados.
Terceiro trimestre	31/12/2027	Propostas de revisão encaminhadas e continuidade pactuada; correções registradas.
Quarto trimestre	31/03/2028	Ciclos formativos e pilotos avaliados; relatório final e proposta do ciclo seguinte apreciados.

10 Indicadores e avaliação de resultados

O plano ainda prevê que a cada ação terá ficha com definição do indicador, fonte, período, responsável pela extração, linha de base, meta e evidência. Dados ausentes serão classificados como não disponíveis, sem conversão em zero. A linha de base reunirá registros anteriores ao início do plano e informará eventuais diferenças de cobertura entre períodos.

Indicador	Método e frequência
Execução das ações	Entregas concluídas no prazo / entregas previstas no período $\times 100$. Apuração mensal pela coordenação; meta proposta de 90% no encerramento.
Cobertura da formação	Pessoas de referência concluintes / total de referências designadas $\times 100$. Apuração ao fim de cada oficina; meta de 80%. Participantes únicos identificados sem duplicação.
Aprendizagem	Diferença em pontos percentuais entre acertos médios antes e depois da formação, apenas entre respondentes pareados. Informar participação e perdas; meta de +20 pontos.
Acolhimento	Mediana de dias úteis entre procura e primeiro contato qualificado; excluir duplicações com regra documentada. Linha de base nos 3 primeiros meses; meta proposta de redução de 20% até o último trimestre, sem relaxar prazos legais.
Permanência e cuidado	Registrar solicitações, encaminhamentos efetivados e avaliação voluntária do piloto. Meta proposta: 80% de avaliações favoráveis entre respondentes, com número e taxa de resposta.
Desenvolvimento científico	Planos individuais concluídos / 30 participantes selecionadas $\times 100$; meta de 80%. Registrar continuidade acadêmica autorrelatada e limitações do acompanhamento.
Mudança institucional	Contagem de propostas encaminhadas, decisões e procedimentos efetivamente alterados. Não equiparar encaminhamento à aprovação nem aprovação à implementação.

A2 deverá contemplar matrículas e conclusão, bolsas, docência e pesquisa, funções de liderança, vínculos e remuneração, e acesso a acolhimento e cuidado. Os recortes de gênero, raça/cor, deficiência, campus e área serão utilizados quando disponíveis e seguros. Consulta de clima proposta: meta de 200 respostas, com divulgação da taxa de resposta e limites de representatividade.

O número de denúncias será interpretado com outras evidências. Aumento pode refletir maior acesso e confiança; redução isolada não comprova menor violência. Resultados de satisfação também não substituem a avaliação de segurança e efetividade.

11 Recursos e orçamento proposto

Para alcance dos objetivos do plano, bem como alinhar ao propósito do 3º Prêmio Mulheres e Ciência na modalidade mérito institucional, propõe-se aplicar R\$ 60.000,00 em atividades adicionais do marco regimental institucional. * Valores estimativos, sujeitos a cotações, validação institucional e regras do concedente.

Despesa e vínculo	Composição estimada	Valor
Formação e acessibilidade A3, A4 e A6	4 oficinas × R\$ 3.000 para execução e serviços de acessibilidade	R\$ 12.000
Materiais e publicações A4, A5 e A6	4 produtos educativos ou guias × R\$ 2.000	R\$ 8.000
Participação entre campi A2, A4 e A5	8 deslocamentos vinculados às atividades × R\$ 1.500	R\$ 12.000
Diagnóstico e avaliação A2, A8 e A10	2 produtos de consultoria especializada × R\$ 5.000	R\$ 10.000
Página e indicadores A10	2 entregas de desenvolvimento e acessibilidade digital × R\$ 4.000	R\$ 8.000
Mentoria e divulgação A6	2 encontros de divulgação × R\$ 3.000	R\$ 6.000
Avaliação participativa A5 e A10	2 atividades de avaliação e devolutiva × R\$ 2.000	R\$ 4.000
Total	Estimativa para 12 meses	R\$ 60.000

A consultoria representa 16,67% do orçamento, abaixo do limite de 20%. Não se propõe custear bolsas, despesas administrativas, reformas ou equipamentos comuns de escritório. As contratações terão objetos delimitados para evitar sobreposição entre oficinas, mentoria e avaliação.

12 Estratégias de sustentabilidade

Propõe-se pactuar como contribuição institucional a disponibilidade das equipes, espaços existentes, hospedagem digital e rotinas administrativas, com quantitativos e unidades responsáveis registrados em A9. Não se atribui valor financeiro a contribuições ainda não confirmadas.

A continuidade proposta inclui suplentes, procedimentos registrados, materiais reutilizáveis e atividades incorporadas ao planejamento. O ciclo seguinte deverá ter custeio e responsáveis pactuados. Sem premiação, propõe-se preservar governança, diagnóstico e revisão de fluxos com recursos existentes e reprogramar contratações, explicitando as metas afetadas.

13 Gestão de riscos e proteção das informações

Risco	Resposta proposta
Dados incompletos ou incompatíveis	Inventariar fontes e lacunas; explicitar definições, cobertura e qualidade; revisar indicadores sem ocultar ausência de dados.
Sobrecarga e rotatividade	Designar suplentes, pactuar carga de trabalho e manter registros acessíveis à equipe responsável.
Baixa participação	Articular coletivos e unidades; oferecer atividades acessíveis e horários compatíveis com responsabilidades de cuidado.
Atraso no repasse ou contratação	Priorizar ações com recursos existentes, reprogramar dependências e registrar impactos sobre entregas e calendário.
Exposição de pessoas atendidas	Separar registros de atendimento de bases analíticas; restringir acessos e divulgar somente informações agregadas.
Mudanças normativas sem implementação	Monitorar publicação, comunicação, formação e aplicação efetiva de cada medida; atribuir responsável por cada etapa.

O diagnóstico utilizará apenas informações necessárias ao objetivo declarado, com acesso compatível com as atribuições das equipes. O plano público não conterá nomes, relatos individualizados ou documentos de casos. Cruzamentos com poucos registros deverão ser suprimidos ou agregados após avaliação do risco de identificação.

A consulta à comunidade será voluntária, com informação sobre finalidade, uso e tratamento dos dados. O questionário de clima não substituirá os canais de denúncia e acolhimento. A avaliação de resultados utilizará dados agregados e procedimentos institucionais aplicáveis à proteção de dados.

14 Evidências e aprovação institucional

O acervo comprobatório deverá reunir atos normativos, portarias, atas, relatórios, registros de atividades e dados agregados, organizados por ação. Cada evidência terá data, unidade responsável, endereço de acesso e informação sobre o que comprova. Documentos de trabalho e anúncios não serão utilizados como prova de funcionamento ou resultado.

Antes da publicação da versão para inscrição, deverão ser confirmados a governança, os responsáveis, a vigência, as metas, o orçamento e as contribuições institucionais. Também deverão ser atualizados o estágio da cooperação com a DPU, a Sala Lilás, o Observatório e as medidas de maternidade. A carta de adesão da Reitoria integra a documentação própria da candidatura.

15 Referências e fontes de comprovação

Fontes consultadas em 10 de setembro de 2026. As referências digitais abaixo são clicáveis. Atos mencionados no ofício devem ser conferidos em sua versão integral e reunidos ao acervo institucional.

- [1] UFPR. Gabinete da Reitoria. Ofício nº 748/2025/UFPR/R/GAB, de 28 de novembro de 2025. Resposta institucional ao Acórdão nº 505/2025–TCU–Plenário. SEI nº 8423140. Documento fornecido pela Ouvidoria. Contém referências às Resoluções nº 11/2025–COUN e nº 13/2025–COPLAD e às Portarias nº 173/2025 e nº 1.630/2025.
- [2] CNPq. Edital do 3º Prêmio Mulheres e Ciência. Itens 4.8, 5.8.3 e 6.1.
- [3] British Council. Marco Referencial para a Igualdade de Gênero em Instituições de Ensino Superior no Brasil. 2022. Princípios e modelo de plano de ação.
- [4] CNPq e British Council. Orientações para utilização dos recursos financeiros da categoria Mérito Institucional.
- [5] UFPR. Ouvidoria da Mulher da UFPR passa a integrar rede de proteção contra violência de gênero. 2 de março de 2026.
- [6] UFPR. UFPR inaugura Sala Lilás, espaço dedicado ao acolhimento de mulheres da comunidade universitária. 19 de agosto de 2026. Anúncio de evento.
- [7] UFPR. UFPR avança em políticas de apoio à maternidade com salas multiuso e GT específico.
- [8] UFPR. Mulheres e Meninas na Ciência: incentivo fortalece carreiras de pesquisadoras.
- [9] UFPR. Reitoria apresenta respostas às reivindicações do DCE e propõe comissão de negociação. 22 de maio de 2026.
- [10] <https://www.instagram.com/proafe.ufpr?stkn=MWZ0dXh1ZndxNmVocQ%3D%3D>
- [11] <https://ouvidoriageral.ufpr.br/cartilhas-e-outros-documentos/>
- [12] <https://proafe.ufpr.br/coordenadoria-de-politicas-interseccionais-para-equidade-de-genero-raca-e-sexualidade/>
- [13] <https://acervodigital.ufpr.br/xmlui/bitstream/handle/1884/101288/Resolucao-03-26-CEPE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- [14] <https://ufpr.br/propg/cpgss/acoes-afirmativas/>
- [15] <https://ufpr.br/propg/sae/programa-de-assistencia-estudantil-da-pos-graduacao-paepg/>
- [16] <https://ufpr.br/propg/siprop/capes-global-ufpr/rede-sul-global-2030-editais-de-selecao-ufpr/>



RESOLUÇÃO Nº 11/25-COUN

Institui a Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento às Violências.

O **CONSELHO UNIVERSITÁRIO (COUN)**, órgão normativo, consultivo e deliberativo da Administração Superior da Universidade Federal do Paraná (UFPR), em 29 de abril de 2025, no uso de suas atribuições conferidas pelo art. 18 do Estatuto da UFPR, com fundamento no art. 9º no seu Regimento Geral e com base no parecer da Conselheira Elis Regina Ribas (doc. SEI 7727193), no processo nº 063811/2024-29, aprovado por unanimidade de votos,

RESOLVE:

Art. 1º Instituir, no âmbito da Universidade Federal do Paraná (UFPR), a Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento às Violências.

Parágrafo único. Entende-se como âmbito da UFPR todos os espaços físicos ou virtuais onde se realizem atividades relacionadas ao ensino, à pesquisa, à extensão, à cultura e à gestão institucional, aplicando-se, nestes espaços, as normas institucionais relativas à vedação de violências e às sanções administrativas previstas na legislação interna vigente.

Art. 2º A presente Resolução define os princípios e diretrizes fundamentais desta Política, os quais deverão ser amplamente divulgados, respeitados e cumpridos por toda a comunidade universitária.

Art. 3º A UFPR assume o compromisso institucional de elaborar e implementar, em até 24 (vinte e quatro) meses e após aprovação pelos órgãos competentes, as normativas necessárias ao funcionamento desta Política.

Art. 4º A UFPR compromete-se à revisão periódica e sistemática dos termos e procedimentos da Política, após sua aprovação e implementação, visando sua constante atualização e eficácia.

TÍTULO I

DOS PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

Art. 5º A Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento às Violências será pautada pelos seguintes princípios:

I - educação preventiva e contínua, por meio de ações permanentes voltadas à sensibilização e conscientização da comunidade universitária sobre respeito à diversidade, inclusão e pertencimento;

II - proteção integral às vítimas, promovendo segurança, bem-estar, autonomia e respeito às suas decisões e particularidades;

III - acolhimento humanizado das vítimas, com escuta ativa, sensível, empática e isenta de preconceitos ou julgamentos prévios, assegurando sua dignidade e evitando a revitimização;

IV - sigilo e confidencialidade rigorosos no tratamento dos casos, preservando a privacidade das pessoas envolvidas e garantindo que apenas as pessoas autorizadas legalmente acompanhem os processos;

V - eficiência nos fluxos e procedimentos institucionais para recebimento de denúncias, apuração dos fatos, responsabilização dos agressores e reparação efetiva às vítimas; e

VI - perspectiva interseccional que reconheça e considere marcadores sociais de diferença, tais como gênero, raça, etnia, origem territorial, classe social, orientação sexual, identidade de gênero, peso corporal, deficiência e geração, garantindo a equidade nas intervenções.

Art. 6º Observado o disposto no art. 5º, a concepção e implementação da Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento às Violências deverão seguir as seguintes diretrizes:

I - realizar campanhas e ações educativas permanentes voltadas à sensibilização e capacitação de servidoras/servidores docentes e técnico-administrativos, discentes e trabalhadoras/trabalhadores terceirizados para a prevenção das diversas formas de violência;

II – capacitar a comunidade acadêmica para a identificação das situações de violência e para o adequado recebimento e encaminhamento das denúncias aos órgãos competentes pela apuração;

III – elaborar e implementar protocolos claros e objetivos, procedimentos e fluxos padronizados para o recebimento, registro e processamento das denúncias de violência;

IV – assegurar canais de denúncia seguros, acessíveis, confidenciais e procedimentos investigativos céleres, diligentes e imparciais;

V – proteger denunciante e testemunhas contra possíveis retaliações ou perseguições, adotando medidas de proteção e prevenção de agravamentos relacionados às denúncias;

VI – instituir programas de acolhimento e redes de apoio para as vítimas, proporcionando assistência integral e encaminhamento às instâncias internas e externas adequadas para apuração e suporte necessário;

VII – coletar, sistematizar e publicar periodicamente dados sobre as violências registradas, visando subsidiar políticas e ações mais efetivas de prevenção e enfrentamento; e

VIII – incentivar ações integradas de ensino, pesquisa e extensão destinadas à prevenção, conscientização e combate às diferentes formas de

violência.

TÍTULO II

DAS DEFINIÇÕES

Art. 7º Para fins de implementação da Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento às Violências, consideram-se as seguintes formas de violência:

I – racismo: qualquer atitude ou prática discriminatória motivada por raça, cor, etnia, proveniência nacional ou territorial, que resulte na limitação de direitos, privilégios indevidos para determinados grupos ou prejuízos para outros;

II – violência de gênero: qualquer atitude ou prática que restrinja, negue ou dificulte direitos ou oportunidades com base no gênero, identidade de gênero ou orientação sexual, resultando em desigualdade ou discriminação;

III – capacitismo: qualquer atitude ou prática que limite, exclua ou dificulte o exercício pleno de direitos por pessoas com deficiência, com base em preconceitos;

IV – discriminação: qualquer atitude ou prática que, direta ou indiretamente, restrinja ou impeça o reconhecimento, o exercício ou o gozo de direitos fundamentais em condições de igualdade, seja em ambiente público ou privado;

V – etarismo: qualquer atitude ou prática que restrinja ou vise a restringir o reconhecimento e exercício de direitos de forma igualitária, por questões relacionadas à estereótipos e preconceitos sociais relacionados à idade;

VI – gordofobia: qualquer atitude ou prática que restrinja, negue ou dificulte direitos ou oportunidades em razão do peso corporal;

VII - assédio sexual: qualquer comportamento de natureza sexual indesejada, repetido ou não, que visa constranger alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, criando um ambiente intimidativo, humilhante e afetando a dignidade da vítima; e

VIII - assédio moral: conjunto de comportamentos repetitivos e abusivos, na convivência universitária, que visam humilhar e desestabilizar a vítima, causando-lhe danos físicos e psicológicos.

Parágrafo único. As violências podem ser praticadas presencialmente ou por meios digitais, de forma isolada ou simultânea, individual ou coletiva e serão agravadas quando incidir mais de um marcador de diferença social.

Art. 8º As violências enumeradas no art. 7º podem manifestar-se nas seguintes formas:

I – física: qualquer conduta que atente contra a integridade física ou prejudique a saúde corporal da vítima;

II – psicológica: qualquer conduta que provoque dano emocional, comprometa a autoestima, perturbe o desenvolvimento pleno ou vise controlar ações, comportamentos, crenças e decisões da vítima por meio de ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento social, vigilância constante, perseguição insistente, insultos, chantagens, violação da intimidade, ridicularização, exploração ou restrição da liberdade de ir e vir, ou qualquer outro meio que prejudique a saúde psicológica e a autonomia;

III – sexual: qualquer conduta que imponha à vítima presenciar, manter ou participar de relações sexuais não consentidas, por meio de intimidação, ameaça, coação ou força física; ou que induza ao comércio ou exploração sexual, ou ainda, que limite ou anule seus direitos sexuais e reprodutivos;

IV – moral: qualquer conduta que caracterize calúnia, difamação, injúria, discriminação ou incitação ao preconceito e à discriminação; e

V – patrimonial: qualquer conduta que envolva retenção, subtração, destruição parcial ou total de bens pessoais, instrumentos de trabalho, documentos, valores ou recursos econômicos destinados à satisfação das necessidades pessoais.

TÍTULO III

AÇÕES PARA ENFRENTAMENTO DAS VIOLÊNCIAS

CAPÍTULO I

DA PREVENÇÃO

Art. 9º Para prevenir as violências e efetivar a Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento às Violências, serão estabelecidos e implementados programas e normativas que:

I – instituem mecanismos sistemáticos e periódicos de coleta e análise de dados sobre ocorrências de violência no ambiente universitário, visando subsidiar o planejamento e execução de ações eficazes para seu enfrentamento;

II – desenvolvam campanhas educativas e de conscientização voltadas à prevenção e identificação das diversas formas de violência;

III – incentivem a realização de eventos, cursos, projetos de pesquisa, extensão e disciplinas específicas que abordem e debatam a temática das violências e estratégias para sua prevenção;

IV – promovam práticas positivas na convivência universitária, incentivando comportamentos respeitosos e repudiando atos violentos descritos nesta normativa;

V – ofereçam e incentivem capacitações continuadas para a comunidade acadêmica visando habilitá-los para identificação, prevenção e encaminhamento adequado das situações de violência;

VI – promovam a segurança nos ambientes virtuais institucionais, protegendo-os contra práticas abusivas ou discriminatórias;

VII – estabeleçam regulamentos objetivos e detalhados sobre as formas de violência abrangidas pela política institucional, incluindo critérios e procedimentos específicos para sua identificação, apuração e responsabilização; e

VIII – criem comissões paritárias específicas nas unidades acadêmicas para coordenar, estimular e divulgar práticas e ações destinadas à construção de um ambiente universitário seguro, inclusivo e livre de violência.

CAPÍTULO II

DO ACOLHIMENTO ÀS VÍTIMAS

Art. 10. Para o acolhimento adequado e eficaz das vítimas no âmbito da Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento às Violências, serão estabelecidos e implementados programas e normativas que:

- I – garantam atendimento humanizado e qualificado às vítimas, realizado por profissionais devidamente capacitados para oferecer suporte adequado;
- II – assegurem a confidencialidade das denúncias, protegendo a identidade das vítimas e prevenindo possíveis retaliações;
- III – priorizem o atendimento presencial das vítimas, assegurando o registro formal das denúncias na Plataforma Fala.BR;
- IV – disponibilizem atendimento inicial com avaliação imediata dos riscos à vítima, promovendo o encaminhamento eficiente e oportuno para os serviços especializados internos e externos de acolhimento, proteção e denúncia;
- V – instituem redes de apoio abrangentes e medidas de proteção às vítimas, visando promover um ambiente universitário seguro e propício ao desenvolvimento das atividades acadêmicas e pessoais durante todo o período de apuração dos fatos;
- VI – divulguem amplamente e de forma acessível os serviços disponíveis para denúncia, acolhimento e acompanhamento das vítimas.

CAPÍTULO III DA APURAÇÃO

Art. 11. Para apuração das violências combatidas pela Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento às Violências, serão implementadas medidas e normas que:

- I – garantam o depoimento protegido e sem dano à vítima, em conformidade com a legislação federal vigente, visando prevenir sua revitimização;
- II – assegurem tratamento digno às vítimas, evitando sua culpabilização, exposição ou desvalorização por parte das pessoas denunciadas ou suas defesas;
- III – prevejam a implementação de medidas protetivas imediatas para as vítimas, visando impedir a continuidade da violência denunciada ou possíveis retaliações; e
- IV – garantam que a Ouvidoria Geral acompanhe os atos das sindicâncias e dos processos disciplinares instaurados pela Corregedoria para apuração das denúncias, visando assegurar a proteção integral das vítimas e a preservação da confidencialidade das informações.

CAPÍTULO IV DAS SANÇÕES

Art. 12. Para assegurar a efetiva responsabilização e punição das pessoas envolvidas em atos de violências previstas nesta Resolução, deverão ser revistas normativas existentes e editadas novas regras que:

- I – tipifiquem condutas consideradas violentas, indicando claramente as respectivas sanções, observados os limites estabelecidos pela legislação federal e regulamentação interna vigente; e
- II – garantam a apuração célere e eficaz das denúncias, garantidos o contraditório e a ampla defesa, visando evitar impunidade e assegurar justiça às vítimas.
- III – Garantam as vítimas pleno acompanhamento do andamento das denúncias, respeitada a legislação no que tange ao sigilo e confidencialidade.

TÍTULO IV DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 13. As normativas e programas para enfrentamento das violências serão elaborados sob acompanhamento da Comissão de Política Institucional para Enfrentamento do Assédio e das Violências na UFPR.

Art. 14. Após sua publicação, esta Resolução será amplamente divulgada à comunidade universitária, inclusive por meio das redes sociais institucionais, visando assegurar amplo conhecimento e adesão da comunidade.

Art. 15. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Marcos Sfair Sunye
Presidente



Documento assinado eletronicamente por **MARCOS SFAIR SUNYE, REITOR**, em 26/05/2025, às 14:55, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida [aqui](#) informando o código verificador **7795478** e o código CRC **72044563**.



RESOLUÇÃO Nº 02/25-CEPE

Institui normas para procedimentos, editais e reserva de vagas para processos seletivos da Pós-graduação Stricto Sensu da UFPR e dá outras providências.

O CONSELHO DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO (CEPE), órgão normativo, consultivo e deliberativo da Administração Superior da Universidade Federal do Paraná (UFPR), em 27 de fevereiro de 2025, no uso de suas atribuições conferidas pelo art. 21 do Estatuto da UFPR, com base no parecer do Conselheiro Luiz Carlos dos Santos (doc. SEI 7568146) processo nº 062008/2023-96, aprovado por maioria de votos,

Considerando:

- o disposto na Lei nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional;
- a Lei nº 12.288 de 20 de julho de 2010, que institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nºs 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003;
- a Lei nº 13.005 de 25 de junho de 2014, que aprova o Plano Nacional de Educação (PNE) e dá outras providências;
- o Decreto nº 7.824 de 11 de outubro de 2012, que regulamenta a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, que dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio, e a Portaria nº 13 de 11 de maio de 2016 do MEC, que dispõe sobre a indução de Ações Afirmativas na Pós-Graduação e dá outras providências;
- a Lei nº 14.723 de 13 de novembro de 2023, que altera a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, para dispor sobre o programa especial para o acesso às instituições federais de educação superior e de ensino técnico de nível médio de estudantes pretos, pardos, indígenas e quilombolas e de pessoas com deficiência, bem como daqueles que tenham cursado integralmente o ensino médio ou fundamental em escola pública.

RESOLVE:

Art. 1º Os Programas de Pós-graduação *stricto sensu* da Universidade Federal do Paraná adotarão ações afirmativas para a inclusão e permanência de pessoas pretas e pardas; indígenas; quilombolas; pessoas com deficiência; surdos e surdas; pessoa trans (transexuais e travestis); migrantes humanitários, refugiados e refugiadas.

Parágrafo único. Às Pessoas com Deficiência (PcD) e Surdos e Surdas, inscritas no processo seletivo, serão asseguradas as condições adequadas a sua participação, de acordo com a Lei nº 13.146/2015 e em conformidade com as demandas específicas previamente notificadas pelo candidato e pela candidata, mediante análise de razoabilidade e viabilidade por parte das comissões.

CAPÍTULO I DO ACESSO

Art. 2º O acesso aos Programas de Pós-graduação *stricto sensu* ocorrerá por meio de processo seletivo, regido por edital regular ou específico, publicado pelo Programa de Pós-graduação, considerando a legislação pertinente.

§ 1º O processo seletivo que ofereça 02 (duas) ou mais vagas deverá prever reserva de ao menos 01 (uma) vaga, ou equivalente ao mínimo de 20% das vagas totais para:

- I - pessoas pretas e pardas (negras);
- II - indígenas;
- III - quilombolas;
- IV - pessoas com deficiência;
- V - pessoas surdas ou minorias linguísticas;
- VI - pessoa trans (transexuais e travestis); e
- VII - pessoas refugiadas, solicitantes de refúgio ou portadoras de acolhida humanitária, apátridas.

§ 2º Os editais de processos seletivos que dispuserem de vagas distribuídas por áreas de concentração, linhas de pesquisa ou áreas de estudo poderão aplicar, a cada uma delas, os princípios definidos no *caput* deste artigo.

§ 3º Caso um candidato inscrito ou uma candidata inscrita para concorrer às vagas reservadas às ações afirmativas obtenha nota de classificação que lhe garanta o acesso às vagas para ingresso por ampla concorrência, respeitados os critérios de seleção para essas vagas, ele ou ela passará a ocupar a vaga da ampla concorrência. Nessa situação, a vaga reservada será redistribuída para ser preenchida por outro candidato aprovado inscrito ou outra candidata aprovada inscrita na mesma modalidade.

§ 4º Caso o Programa possua benefícios garantidos aos candidatos oriundos e candidatas oriundas das ações afirmativas estes serão mantidos no caso de aplicação do §3º.

§5º Na hipótese de não haver candidatos oriundos ou candidatas oriundas das ações afirmativas aprovados ou aprovadas em número suficiente

para ocupar as vagas reservadas, as vagas remanescentes serão revertidas para a ampla concorrência, sendo preenchidas pelos demais candidatos aprovados e candidatas aprovadas, observada a ordem de classificação.

Art. 3º Para os fins desta Resolução, consideram-se pessoas pretas e pardas (negras), indígenas; pessoas com deficiência, pessoas surdas ou minorias linguísticas; quilombolas; pessoa trans (transexuais e travestis) e migrantes humanitários e refugiados e refugiadas, os candidatos e as candidatas que assim se autodeclararem.

§ 1º Candidatos negros e candidatas negras deverão apresentar o “Termo de autodeclaração”.

§ 2º Candidatos e candidatas indígenas deverão apresentar “Termo de autodeclaração”, acompanhado de declaração de pertencimento assinada por liderança local (chefia/associação da aldeia).

§ 3º Candidatos e candidatas pessoas trans (transexuais e travestis) deverão apresentar o “Termo de autodeclaração”, estando isentos da heteroidentificação caso já tenham retificado o nome e gênero em seus documentos.

§ 4º Candidatos e candidatas quilombolas deverão apresentar o “Termo de autodeclaração quilombola”, declaração de pertencimento assinada por liderança local ou documento da Fundação Palmares reconhecendo a comunidade como remanescente de quilombo, com assinatura digitalizada do presidente ou da presidenta da associação de sua comunidade.

§ 5º Candidatos e candidatas pessoas com deficiência, surdos e surdas deverão apresentar o “Termo de autodeclaração”, juntamente com documento comprobatório (laudo médico), conforme legislação vigente.

§ 6º Candidatos e candidatas pessoas refugiadas, solicitantes de refúgio, portadoras de acolhida humanitária ou apátridas, deverão apresentar cópia, frente e verso, de documento oficial brasileiro que comprove a condição de migrante humanitário, refugiado ou refugiada ou solicitante de refúgio (RNM, CNM, protocolo de solicitação de refúgio).

CAPÍTULO II DAS BANCAS DE VALIDAÇÃO

Art. 4º Os editais de seleção dos Programas de Pós-graduação *stricto sensu* devem prever a validação de termos de autodeclaração de candidatos e candidatas dos grupos contemplados nesta normativa, nos processos seletivos para ingresso em seus cursos de pós-graduação.

Art. 5º As bancas de validação serão realizadas conforme normativa interna vigente.

Parágrafo único. Será garantida às candidatas e aos candidatos que tenham passado pelas bancas de validação, antes de realizarem a primeira fase do processo seletivo, a oportunidade de trocar de categoria de concorrência caso não atendam aos critérios estabelecidos por essa resolução.

Art. 6º A validação da autodeclaração dos candidatos e das candidatas terá vigência para o ingresso em qualquer Programa de Pós-graduação da UFPR, isentando o seu titular de nova validação por banca de autodeclaração ao se candidatar em um dos grupos contemplados nesta normativa, em qualquer outro curso ou em qualquer outro processo seletivo no mesmo ano ou em anos subsequentes.

§ 1º No caso de o candidato ou da candidata ter ingressado por ações afirmativas na UFPR, poderá utilizar o comprovante de deferimento da autodeclaração para entrada por ações afirmativas na pós-graduação.

§ 2º Quando a respectiva autodeclaração for declarada inválida durante o processo seletivo, poderá o candidato ou a candidata titular da autodeclaração requerer a transferência da sua inscrição para outra categoria ou modalidade de concorrência desde que essa possibilidade esteja prevista no respectivo edital do processo seletivo.

§ 3º É vedado às candidatas e aos candidatos de vagas destinadas às pessoas negras, cujo termo de autodeclaração for declarado inválido na graduação ou pós-graduação, apresentar-se novamente na mesma categoria de vagas associadas às ações afirmativas da UFPR mediante nova autodeclaração, independentemente do curso de pós-graduação ou do processo seletivo.

§ 4º Caberá às bancas de validação emitirem um comprovante de deferimento da autodeclaração para os candidatos e as candidatas que participarem das bancas.

Art. 7º No caso de haver empate entre candidatas ou candidatos, os programas de pós-graduação deverão observar os critérios de desempate.

CAPÍTULO III DA PERMANÊNCIA

Art. 8º A UFPR deverá instituir ações de acompanhamento e atividades complementares, individualizadas ou coletivas, dos grupos contemplados nesta normativa, e que favoreçam o desenvolvimento acadêmico e social, maximizando a possibilidade de permanência na instituição.

§ 1º As ações e atividades previstas no caput serão propostas pela Pró-Reitoria de Pertencimento e Políticas de Permanência Estudantil (P4E) e/ou Pró-Reitoria de Ações Afirmativas e Equidade (PROAFE) ou por elas subsidiadas, ou poderão ser propostas pelos Colegiados dos Programas de Pós-graduação com suporte da P4E e/ou PROAFE, podendo envolver a elaboração de planos de estudos e programas de monitoria específicos e a oferta de percursos formativos para docentes e servidores técnico-administrativos em educação.

§ 2º Cabe aos Colegiados dos Programas de Pós-Graduação *stricto sensu* realizar o acolhimento, atividades de permanência e o acompanhamento pedagógico das e dos estudantes cujos ingressos sejam provenientes de ações afirmativas.

§ 3º No processo de institucionalização das ações e atividades previstas no caput, a P4E e/ou PROAFE devem considerar as diferenças de financiamento dos Programas acadêmicos e profissionais.

Art. 9º Para as concessões de bolsas, os Programas de Pós-graduação deverão priorizar critérios socioeconômicos e as e os candidatos cujos ingressos são provenientes de ações afirmativas, em consonância com os critérios definidos pelas agências de fomento.

CAPÍTULO IV DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 10. Os Colegiados, conjuntamente com os órgãos competentes da UFPR, coordenarão as ações inclusivas, objeto desta Resolução, garantindo o cumprimento da legislação vigente.

Art. 11. As medidas necessárias para o atendimento específico dos candidatos e candidatas com deficiência no processo seletivo e dos estudantes e

das estudantes com deficiência deverão contar com o suporte da Coordenadoria de Acessibilidade (CAS) da UFPR.

Art. 12. Os resultados da Política de Ações Afirmativas implementada por esta Resolução serão analisados após oito anos de sua vigência, cujo processo poderá ensejar sua revisão.

Parágrafo único. O programa de pós-graduação, com apoio da Pró-Reitoria de Pós-Graduação (PROPG), deverá coletar informações socioeconômicas, de todos os discentes que ingressarem na Pós-graduação *stricto sensu* na vigência da presente Resolução, de modo a fornecer subsídios e a embasar possível proposta de revisão da Política de Ações Afirmativas da Pós-graduação da UFPR.

Art. 13. Será instituída Comissão Permanente para Acompanhamento das Ações Afirmativas da Pós-graduação da UFPR, à qual caberá acompanhar a execução da Política de Ações Afirmativas na Instituição, composta por:

I - 02(dois/duas) docentes;

II - 01 (uma) técnica ou um técnico-administrativo;

III - 01 (um) servidor ou servidora docente ou técnico da PROAFE; e

IV - 03 (três) discentes, dos quais pelo menos dois deverão ter ingressado na UFPR por meio de Ações Afirmativas.

§ 1º Caberá à PROAFE indicar 01 (uma) servidora ou servidor da Comissão e realizar consulta ao Fórum de Coordenadores dos Programas de Pós-graduação *stricto sensu* para obter indicações de nomes de docentes e discentes, os quais serão encaminhados à PROPG para publicação de portaria específica.

§ 2º Os mandatos dos membros docentes e técnico-administrativos da Comissão serão de 02 (dois) anos e o de membro discente será de 01 (um) ano, permitidas reconduções em todos os casos.

Art. 14. Esta Resolução não se aplica, compulsoriamente, aos Programas de Pós-graduação em rede, multicêntricos ou em associação, cujos editais envolvam outras instituições além da UFPR.

Art. 15. Os casos omissos serão avaliados pelo Colegiado do Programa de Pós-graduação, ouvida a Comissão Permanente.

Art. 16. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Marcos Sfair Sunye
Presidente



Documento assinado eletronicamente por **MARCOS SFAIR SUNYE, REITOR**, em 18/03/2025, às 18:25, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida [aqui](#) informando o código verificador **7590941** e o código CRC **C655F7D2**.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
CONSELHO DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

RESOLUÇÃO Nº 03/26-CEPE

Dispõe sobre a política institucional de permanência para estudantes mães na Universidade Federal do Paraná e dá outras providências.

O **CONSELHO DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO - CEPE**, órgão normativo, consultivo e deliberativo da Administração Superior da Universidade Federal do Paraná - UFPR, em 12 de fevereiro de 2026, no uso de suas atribuições conferidas pelo art. 21 do Estatuto da UFPR, com base no parecer da conselheira Silvana Marta Tumelero (doc. SEI 8586964) no processo nº 23075.051751/2025-82, aprovado por unanimidade de votos,

RESOLVE:

Art. 1º Instituir, no âmbito da Universidade Federal do Paraná - UFPR, a Política Institucional de Permanência para Estudantes Mães.

Art. 2º A presente Resolução define as diretrizes e os princípios fundamentais desta Política, que deverão ser amplamente divulgados, respeitados e cumpridos por toda a comunidade universitária.

Art. 3º A UFPR compromete-se à revisão periódica e sistemática dos termos e procedimentos da Política, com a participação da comunidade universitária e alinhada com as demandas reais das estudantes mães e demais responsáveis pelo cuidado de criança, visando sua constante atualização e eficácia.

CAPÍTULO I DO OBJETIVO DA POLÍTICA

Art. 4º A Política Institucional de Permanência para Estudantes Mães tem como objetivo garantir apoio efetivo à permanência e à conclusão da trajetória acadêmica das estudantes mães em todos os níveis e modalidades de ensino da UFPR, por meio da implementação de ações de acolhimento, equidade, em uma perspectiva interseccional, de promoção de direitos e enfrentamento das múltiplas formas de violência e discriminação relacionadas à maternidade.

CAPÍTULO II DOS PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

Art. 5º A Política Institucional de Permanência para Estudantes Mães será pautada pelos seguintes princípios:

I - a equidade de gênero, promovendo condições igualitárias para que as estudantes mães possam permanecer no Ensino Superior, reconhecendo as desigualdades históricas de gênero e propondo medidas que corrijam as assimetrias sociais, econômicas e educacionais vivenciadas por elas;

II - o respeito aos direitos humanos, assegurando às estudantes mães dignidade, liberdade, igualdade de oportunidades e proteção integral, especialmente no que se refere aos direitos sociais, educacionais e reprodutivos;

III - a defesa do direito à educação, promovendo o acesso, a permanência e o progresso de estudantes mães na UFPR e assegurando políticas de apoio acadêmico, social e institucional que considerem suas necessidades específicas e múltiplas jornadas;

IV - a corresponsabilidade institucional com o trabalho do cuidado, reforçando o compromisso da UFPR com a criação de um ambiente universitário acolhedor, inclusivo e acessível, no qual atuem de forma integrada no apoio às estudantes mães diferentes setores, tais como assistência estudantil, departamentos acadêmicos e gestão administrativa;

V - a valorização do cuidado como dimensão social, reconhecendo esse trabalho como uma atividade socialmente relevante, que deve ser respeitada e amparada pela instituição, inclusive por meio de ações que favoreçam a conciliação entre maternidade e vida acadêmica;

VI - o posicionamento contra todas as formas de discriminação e de preconceitos contra estudantes mães, em consonância com a Res. 11/25 - COUN, que dispõe sobre a prevenção e enfrentamento às violências no âmbito da UFPR;

VII - o compromisso com a implementação da Política Nacional de Assistência Estudantil - PNAES, que tem a finalidade de ampliar e garantir as condições de permanência de estudantes na educação superior e na educação profissional, científica e tecnológica pública federal, e de conclusão dos respectivos cursos, mais especificamente o Programa de Permanência Parental na Educação - PROPEPE, que se destina a criar infraestruturas física e de acolhimento direcionadas às necessidades materno e paterno-infantis das famílias de estudantes; e

VIII - a interseccionalidade como ferramenta teórica e metodológica essencial para identificar a sobreposição de vulnerabilidades, reconhecendo as múltiplas dimensões de desigualdade que atravessam as trajetórias educacionais.

Art. 6º A concepção e implementação da Política Institucional de Permanência para Estudantes Mães deverá seguir as seguintes diretrizes:

I - assegurar ações institucionais de equidade para a permanência de estudantes mães em todos os níveis e modalidades de ensino ofertados pela instituição, com atenção especial à graduação e à pós-graduação;

II - realizar campanhas e formações para servidoras e servidores docentes e técnico-administrativos, discentes e trabalhadoras e trabalhadores terceirizados, com foco nos direitos maternos estudantis e na prevenção de todas as formas de violências e discriminações contra estudantes mães na UFPR;

III - considerar a maternidade como critério de vulnerabilidade na seleção de editais de auxílio dos diferentes programas da assistência estudantil, no âmbito do ensino técnico, tecnológico, graduação e pós-graduação;

IV - garantir a produção, sistematização e divulgação de dados e indicadores institucionais sobre o perfil e as condições de vida das estudantes mães, de modo a subsidiar, monitorar e avaliar as ações da política institucional;

V - incentivar ações integradas de ensino, pesquisa e extensão que promovam o debate, a produção de conhecimento e a proposição de soluções voltadas à realidade das estudantes mães na UFPR;

VI - garantir ações, projetos e programas voltados à promoção da permanência das estudantes mães, com foco na inclusão social, no apoio psicossocial, na flexibilização acadêmica e na conciliação entre as atividades acadêmicas e as responsabilidades maternas;

VII - reconhecer a permanência como um direito estudantil a ser garantido por meio de ações intersetoriais e articuladas entre a reitoria, as pró-reitoras, unidades acadêmicas e setores da universidade, assegurando que essas instâncias atuem de forma coletiva e democrática na implementação de medidas que promovam o acesso, a permanência, a continuidade e a conclusão do percurso formativo das estudantes mães; e

VIII - assegurar, sempre que possível, a existência e o fortalecimento de espaços físicos e serviços de apoio às estudantes mães, tais como fraldários, lactários, salas de apoio à amamentação e espaços de convivência infantil.

CAPÍTULO III DAS DEFINIÇÕES

Art. 7º Para efeitos desta Política, aplicam-se as seguintes definições:

I - estudante mãe: pessoa com vínculo ativo na UFPR, que tenha sob sua responsabilidade uma ou mais crianças, por laço biológico, adoção ou guarda judicial;

II - mãe atípica: estudante mãe cujo filho ou filha, independentemente da idade, possua deficiência, TEA, condição rara, doença crônica ou qualquer outra condição que demande cuidados contínuos ou intensificados, exigindo adaptações específicas em sua trajetória acadêmica;

III - filho ou filha: pessoa sob responsabilidade da estudante mãe, por vínculo biológico, adotivo ou por guarda judicial, que esteja sob cuidados cotidianos, sendo dependente de sua atenção direta e constante para fins de convivência, proteção e desenvolvimento;

IV - filho ou filha de mãe atípica: pessoa, independentemente da idade, sob responsabilidade da estudante mãe, que possua deficiência, TEA, condição rara, doença crônica ou outra necessidade que demande cuidados permanentes, diferenciados ou adaptados;

V - licença maternidade estudantil: período de afastamento formal das atividades acadêmicas, solicitado pela estudante mãe, com preservação do vínculo institucional e da possibilidade de retomada de suas atividades, conforme os termos definidos nesta Resolução;

VI - violência materna institucional: toda ação ou omissão, direta ou indireta, que resulte em constrangimento, exclusão, assédio, desigualdade de tratamento, impedimento da participação acadêmica ou qualquer outra forma de prejuízo à estudante mãe em função da sua condição de maternidade;

VII - permanência estudantil: Conjunto de condições, recursos e ações institucionais voltadas à continuidade, desenvolvimento e conclusão do percurso acadêmico, assegurando o direito à educação em igualdade de oportunidades, com atenção às especificidades das estudantes mães;

VIII - vulnerabilidades: são condições resultantes da interseção de diferentes formas de opressão, que geram desvantagens e obstáculos ao longo das trajetórias individuais;

IX - âmbito da UFPR: todos os espaços físicos ou virtuais onde se realizem atividades relacionadas ao ensino, à pesquisa, à extensão, à cultura e à gestão institucional, aplicando-se, nestes espaços, as normas institucionais relativas à permanência de estudantes mães previstas na legislação interna vigente; e

X - território do cuidado: espaço de apoio às estudantes mães, destinado ao cuidado com seus filhos e filhas, especialmente para fins de amamentação, alimentação, repouso e higiene infantil, conforme critérios mínimos definidos por regulamentação específica da instituição.

§1º A respeito das condições elencadas nos incisos II e IV deste artigo, elas deverão ser comprovadas por meio de documentação a ser regulamentada por instrução normativa própria.

§2º A respeito da licença identificada no inciso V, ela poderá ser estendida no caso de mãe atípica, mediante análise realizada pela unidade responsável pela análise da solicitação.

§3º Para essa Política, a sobreposição de vulnerabilidades, referidas no inciso IX deste artigo, deve ser considerada como prioridade no atendimento, especialmente no caso de estudantes mães que sejam mulheres negras, quilombolas, indígenas, pessoas com deficiência, transexuais, travestis ou que estejam em situação de vulnerabilidade socioeconômica.

CAPÍTULO IV DAS AÇÕES PARA A PROMOÇÃO DA PERMANÊNCIA DE ESTUDANTES MÃES

Art. 8º De forma a garantir apoio efetivo à permanência e à conclusão da trajetória acadêmica das estudantes mães, esta Política estabelecerá e implementará as seguintes ações:

I - implementar a licença maternidade de um semestre letivo para mães estudantes, inclusive nos casos de natimorto e neomorto, prorrogável por igual período, não ultrapassando dois semestres letivos;

II - ofertar, mediante solicitação, acompanhamento acadêmico, apoio pedagógico e psicossocial à estudante mãe, visando a retomada e continuidade de seu percurso formativo, respeitando suas necessidades específicas no contexto da maternidade;

III - orientar as unidades acadêmicas e administrativas para priorizar a condição de gestante ou mãe como critério de vulnerabilidade nos processos seletivos e nas políticas institucionais voltadas às atividades de ensino, pesquisa e extensão, como medida de promoção da equidade de gênero;

IV - priorizar, sempre que possível, a estudante mãe na escolha do local de estágio e nas disciplinas práticas previstas no Projeto Pedagógico do Curso, com possibilidade de flexibilização de horários, de forma a auxiliar para que possa conciliar as atividades acadêmicas com as demandas dos cuidados parentais;

V - permitir a matrícula de estudantes mães em créditos inferior ao mínimo estipulado pelo curso, mediante análise do colegiado, sem prejuízo de sua formação tampouco de bolsas e auxílios institucionais;

VI - promover a priorização na matrícula para estudantes mães como uma medida de equidade que favoreça a organização da rotina acadêmica em compatibilidade com as responsabilidades maternas;

VII - promover, de forma progressiva e conforme a disponibilidade orçamentária e financeira, a instalação ou adequação de fraldários nos setores de ensino, preferencialmente em ao menos um banheiro feminino, um banheiro masculino e um banheiro unissex, ou em outro espaço institucional considerado adequado, observadas as prioridades definidas pela Administração;

VIII - assegurar o acesso de dependentes das estudantes mães ao Restaurante Universitário (RU);

IX - garantir o direito à amamentação em todos os espaços da instituição, em consonância com o art. 9º da Lei nº 8.069/1990, Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA, exceto em locais que ofereçam risco à saúde da estudante e/ou da criança;

X - garantir em todos os Setores de Ensino da UFPR a oferta de um espaço destinado ao apoio às mães estudantes nos cuidados com seus filhos e filhas;

XI - fomentar políticas e programas específicos de apoio à permanência estudantil parental, incluindo iniciativas de corresponsabilidade, assistência, orientação e valorização do cuidado;

XII - manter atualizados dados quantitativos e qualitativos sobre estudantes mães, estejam ou não vinculadas aos programas de assistência estudantil;

XIII - garantir a reserva de percentual mínimo de vagas para estudantes mães nos editais de auxílio e nos programas de permanência, bem como nas ações de ensino, pesquisa, extensão, estágios e outras atividades acadêmicas e institucionais;

XIV - assegurar, em editais de seleção que avaliam a produção acadêmica e o currículo, e que se destinam a financiamentos, concessão de bolsas e ingresso em programas de pós-graduação, a ampliação em dois anos no período de avaliação da produtividade científica para cada parto ou adoção ocorrido durante o prazo estipulado pelo edital;

XV - garantir que o Sistema de Bibliotecas - SiBi e os Restaurantes Universitários - RU sejam espaços acolhedores, acessíveis e inclusivos para estudantes mães e seus filhos e filhas;

XVI - acolher denúncias de violência contra estudantes mães, assegurando escuta qualificada, orientação adequada e os devidos encaminhamentos institucionais;

XVII - acompanhar a implementação desta Política por meio de monitoramento e avaliação contínua, com a participação de representantes estudantis e de unidades responsáveis pela permanência e pelo progresso; e

XVIII - promover, sempre que possível e de acordo com o planejamento institucional e a disponibilidade orçamentária e financeira, a existência e o fortalecimento de espaços físicos e serviços de apoio às estudantes mães, tais como fraldários, lactários, salas de apoio à amamentação e espaços de convivência infantil, mediante implementação gradual e compatível com os recursos disponíveis.

§1º A licença maternidade será concedida mediante solicitação da estudante mãe conforme procedimentos que serão estabelecidos por meio de instrução normativa da Pró-Reitoria de Graduação e Educação Profissional - PROGRAP, para a graduação, e da Pró-Reitoria de Pós-Graduação - PROPG, para a pós-graduação.

§ 2º Permanece garantido à estudante mãe o direito à solicitação de exercícios domiciliares, conforme previsto na Lei nº 6.202/1975.

§ 3º Poderão ser adotadas medidas de flexibilização acadêmica, incluindo a readequação de prazos para cumprimento de atividades, estágios, transmissão síncronas das aulas, avaliações e defesas, com base no princípio da razoabilidade e da equidade, assegurando-se o diálogo entre a estudante e sua coordenação de curso, atendendo a Lei nº 13.536/2015, a Lei nº 14.925/2024 e a Res. 02/26 - CEPE.

§ 4º Os procedimentos específicos para a graduação e pós-graduação serão definidos por regulamentação própria emitida, em conjunto com as unidades responsáveis pelas políticas de permanência, pela PROGRAP e PROPG, respectivamente.

§ 5º No caso de mães atípicas, independentemente da data de nascimento ou adoção, será assegurada a ampliação do período de análise da produção acima estipulada por mais dois anos (totalizando quatro anos), mediante comprovação das especificidades e do cuidado exercido.

CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 9º A Política Institucional de Permanência para Estudantes Mães será implementada de forma progressiva, com base nas diretrizes e ações estabelecidas nesta Resolução, respeitando os limites orçamentários e estruturais da UFPR.

Art. 10. Caberá ao Grupo de Trabalho responsável pela formulação desta resolução, em articulação com as demais unidades da UFPR, elaborar as instruções normativas, portarias, fluxos e formulários necessários à regulamentação e operacionalização desta Política.

Art. 11. As situações omissas ou excepcionais serão analisadas por comissão designada pela instituição, observando os princípios da equidade, razoabilidade e proteção integral.

Art. 12. Os órgãos e setores da UFPR devem zelar pelo cumprimento desta Política, promovendo medidas que favoreçam sua efetividade, inclusive mediante avaliação periódica dos impactos e da eficácia das ações adotadas.

Art. 13. Após sua publicação, esta Resolução será amplamente divulgada à comunidade universitária, inclusive por meio das redes sociais institucionais, visando assegurar amplo conhecimento e adesão da comunidade.

Art. 14. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Marcos Sfair Sunye
Presidente



Documento assinado eletronicamente por **MARCOS SFAIR SUNYE, REITOR (A)**, em 12/03/2026, às 15:12, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida [aqui](#) informando o código verificador **8608796** e o código CRC **B16705F1**.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
CONSELHO UNIVERSITÁRIO

RESOLUÇÃO Nº 16/26-COUN

Aprova a regulamentação dos procedimentos de prevenção, apuração e responsabilização relacionados aos casos de violências de gênero, capacitismo, etarismo, gordofobia, assédio sexual e outras discriminações no âmbito da Universidade Federal do Paraná

O **CONSELHO UNIVERSITÁRIO - COUN**, órgão normativo, consultivo e deliberativo da Administração Superior da Universidade Federal do Paraná - UFPR, em 27 de maio de 2026, no uso de suas atribuições conferidas pelo art. 18 do Estatuto da UFPR, e com base no parecer do conselheiro Rodrigo Rossi Horochovski (doc. SEI 8920768), no processo nº 028355/2026-32,

RESOLVE:

Art. 1º Instituir os procedimentos relacionados à prevenção, apuração e responsabilização aplicáveis ao enfrentamento das violências de gênero, capacitismo, etarismo, gordofobia, assédio sexual e outras discriminações na Universidade Federal do Paraná, em conformidade com a Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento às Violências.

CAPÍTULO I DOS LIMITES NORMATIVOS

Seção I Das Definições e Âmbito

Art. 2º Os procedimentos regulamentados por esta normativa são aplicáveis para apuração e sanção das seguintes violências:

I - violências de gênero: qualquer atitude ou prática que restrinja, negue ou vise restringir direitos ou oportunidades com base no gênero, identidade de gênero, orientação sexual ou expressão de gênero, resultando em desigualdade ou discriminação;

II - capacitismo: qualquer atitude ou prática que restrinja, negue ou vise restringir o exercício pleno de direitos por pessoas com deficiência, com base em preconceitos;

III - etarismo: qualquer atitude ou prática que restrinja, negue ou vise a restringir o reconhecimento e exercício de direitos de forma igualitária, por questões relacionadas à estereótipos e preconceitos sociais relacionados à idade;

IV - gordofobia: qualquer atitude ou prática que restrinja, negue, ou vise a restringir o reconhecimento e exercício de direitos de forma igualitária, por questões relacionadas ao biotipo, peso ou forma corporal;

V - assédio sexual: qualquer comportamento de natureza sexual indesejada, repetido ou não, que visa constranger alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, criando um ambiente intimidativo, humilhante e afetando a dignidade da vítima; e

VI - outras discriminações: quaisquer atitudes ou práticas que, direta ou indiretamente, restrinjam, neguem ou impeçam o reconhecimento, o exercício ou o gozo de direitos fundamentais em condições de igualdade, seja em ambiente público ou privado.

Parágrafo único. As violências podem ser praticadas presencialmente ou por meios digitais, de forma isolada ou simultânea, explícita ou sutil, individual ou coletiva e serão agravadas quando incidir mais de um marcador de diferença social.

Art. 3º As violências enumeradas no art. 2º podem manifestar-se nas seguintes formas:

I - física: qualquer conduta que atente contra a integridade física ou prejudique a saúde corporal da vítima;

II - psicológica: qualquer conduta que provoque dano emocional, comprometa a autoestima, perturbe o desenvolvimento pleno ou vise controlar ações, comportamentos, crenças e decisões da vítima por meio de ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento social, vigilância constante, perseguição insistente, insultos, chantagens, violação da intimidade, ridicularização, exploração ou restrição da liberdade de ir e vir, ou qualquer outro meio que prejudique a saúde psicológica e a autonomia;

III - sexual: qualquer conduta que imponha à vítima presenciar, manter ou participar de relações sexuais não consentidas, por meio de intimidação, ameaça, coação ou força física, ou que induza ao comércio ou exploração sexual, ou ainda, que limite ou anule seus direitos sexuais e reprodutivos;

IV - moral: qualquer conduta que caracterize calúnia, difamação, injúria, discriminação ou incitação ao preconceito e à discriminação; e

V - patrimonial: qualquer conduta que envolva retenção, subtração, destruição parcial ou total de bens pessoais, instrumentos de trabalho, documentos, valores ou recursos econômicos destinados à satisfação das necessidades pessoais.

Art. 4º O âmbito da UFPR compreende todos os espaços físicos ou virtuais de ensino, pesquisa, extensão, cultura e gestão.

Seção II Dos Destinatários

Art. 5º Esta norma se aplica a todas as pessoas que mantêm vínculo direto ou indireto com a Universidade Federal do Paraná, incluindo:

- I - estudantes de graduação, pós-graduação, residentes, educação profissional e básica, além das demais modalidades de ensino;
- II - servidoras e servidores docentes e técnico-administrativos, ativos ou aposentados, quando envolvidos em atividades universitárias ou institucionais;
- III - empregadas e empregados públicos da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - EBSERH/HU-Brasil, trabalhadoras e trabalhadores terceirizados, estagiários(as), bolsistas, colaboradores(as) e prestadores(as) de serviço vinculados a atividades institucionais; e
- IV - comunidade externa participante de atividades promovidas pela UFPR.

Parágrafo único. Nos casos que envolvam crianças e adolescentes, aplicar-se-ão, subsidiariamente, as disposições da Lei nº 8.069/1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente) e da Lei nº 13.431/2017, observados os princípios da proteção integral, da prioridade absoluta e da prevenção da revitimização.

Seção III

Das Violações

Art. 6º As violências descritas nesta resolução configuram violação direta dos deveres funcionais e acadêmicos da legislação interna vigente e dos princípios da convivência universitária previstos na Resolução nº 11/25-COUN.

Parágrafo único. A prática de violências de gênero, capacitismo, etarismo, gordofobia, assédio sexual e outras discriminações sujeita o infrator ou infratora às sanções previstas nesta resolução sem prejuízo das responsabilidades civil, penal e administrativa.

Art. 7º Toda empresa contratada pela UFPR deverá apresentar, no ato da contratação ou renovação, sua própria Política de Prevenção e Enfrentamento a Violências, compatível com os princípios desta norma.

Parágrafo único. A ausência ou descumprimento da política será considerada infração contratual, passível de sanções administrativas (advertência, multa, suspensão ou rescisão contratual).

CAPÍTULO II DA PREVENÇÃO

Art. 8º A UFPR adotará medidas permanentes de prevenção às violências de gênero, capacitismo, etarismo, gordofobia, assédio sexual e outras discriminações, com foco na promoção de ambientes saudáveis, respeitosos e inclusivos.

§ 1º As ações preventivas incluirão, entre outras:

- I - campanhas educativas de letramento sobre respeito, ética e boa convivência institucional, para fortalecer a cultura institucional contra o as violências;
- II - capacitações periódicas para servidores(as), estudantes e prestadores(as) de serviço sobre prevenção de violências;
- III - divulgação ampla dos canais de denúncia e dos procedimentos de apuração;
- IV - criação de espaços de escuta qualificada e acolhimento às vítimas;
- V - monitoramento de ambientes e práticas institucionais com potencial de risco;
- VI - inclusão do tema nos programas/currículos de formação inicial e continuada da comunidade universitária e fomento a projetos de pesquisa/extensão voltados à prevenção de violências, atendendo à tríade Ensino-Pesquisa-Extensão; e
- VII - coleta e publicação periódica de dados estatísticos (anonimizados) sobre as ocorrências para subsidiar o planejamento institucional.

§ 2º A Comissão Permanente de Política Institucional para Enfrentamento do Assédio e das Violências na UFPR, composta por docentes, servidores técnico-administrativos e discentes, será responsável por propor, orientar, acompanhar e avaliar as ações preventivas, em articulação com as unidades acadêmicas e administrativas.

§ 3º As ações preventivas deverão ser amplamente divulgadas e atualizadas conforme avaliação institucional e mudanças das normativas.

§ 4º Os gestores e as gestoras são responsáveis pela análise crítica dos métodos de gestão e organização do trabalho adotados na sua unidade e corresponsáveis pela promoção de relações de respeito à diversidade, cooperação e resolução de conflitos em sua equipe, bem como o fortalecimento de ações de enfrentamento às violências.

CAPÍTULO III DOS PROCEDIMENTOS

Seção I

Do Acolhimento, da Denúncia e das Medidas de Proteção das Vítimas

Art. 9º Para o acolhimento adequado e eficaz das vítimas de violências de gênero, capacitismo, etarismo, gordofobia, assédio sexual e outras discriminações, serão assegurados:

- I - atendimento humanizado e qualificado às vítimas, realizado por profissionais devidamente capacitados para oferecer suporte adequado;
- II - confidencialidade das denúncias, protegendo a identidade das vítimas e prevenindo possíveis retaliações;
- III - atendimento inicial com avaliação imediata dos riscos à vítima, promovendo o encaminhamento eficiente e oportuno para os serviços especializados internos e externos de acolhimento, proteção e denúncia;
- IV - redes de apoio abrangentes e medidas de proteção às vítimas, visando promover um ambiente universitário seguro e propício ao desenvolvimento das atividades acadêmicas e pessoais durante todo o período de apuração dos fatos;
- V - divulgação ampla e de forma acessível dos serviços disponíveis para denúncia, acolhimento e acompanhamento das vítimas; e
- VI - fluxos e protocolos definidos por Instrução Normativa específica.

Art. 10. A UFPR instituirá programas de acolhimento e redes de apoio que incluam suporte psicológico, social e orientação jurídica.

Art. 11. As denúncias relativas a situações de violências descritas nesta resolução deverão ser registradas pelos canais oficiais vigentes da Ouvidoria da UFPR e formalizadas, preferencialmente, pela Plataforma Integrada de Ouvidoria Fala.BR.

Parágrafo único: A denúncia poderá ser apresentada pela própria vítima ou por qualquer pessoa que tenha conhecimento dos fatos, incluindo testemunhas ou terceiros que tenham tomado ciência da situação.

Seção II

Da Apuração e Medidas Protetivas

Art. 12. Os casos de violências de gênero, capacitismo, etarismo, gordofobia, assédio sexual e outras discriminações serão apurados observando-se os princípios do contraditório, da ampla defesa, da imparcialidade, da confidencialidade da pessoa denunciada.

Art. 13. A apuração dos fatos será conduzida pela Corregedoria, com acompanhamento da Ouvidoria Geral e/ou Ouvidoria da Mulher para garantir a proteção integral das vítimas.

Parágrafo único. No caso dos empregados e empregadas públicos da HU Brasil, a apuração e a adoção de medidas administrativas observarão as competências legais da HU Brasil, assegurada a atuação coordenada e cooperativa entre as instituições (UFPR e HU Brasil) para a proteção das vítimas, a prevenção da revitimização e a adoção de medidas de enfrentamento às violências.

Art. 14. Durante a apuração da violência, quando comprovado risco iminente de reiteração infracional, poderão ser decretadas medidas protetivas de urgência para preservar a integridade física e emocional da vítima:

I - impossibilidade de se aproximar da vítima no ambiente universitário, sob pena de nova infração disciplinar;

II - alocação do ofensor em outra turma ou remanejamento de ensalamento, quando possível; e

III - readequação dos prazos acadêmicos para a vítima.

Art. 15. É garantido o depoimento protegido, evitando-se que a vítima tenha que recontar os fatos múltiplas vezes ou seja exposta ao agressor ou agressora.

Art. 16. Os procedimentos deverão resguardar o sigilo e a confidencialidade das informações e pessoas envolvidas.

Art. 17. A pedido da Comissão indicada para apurar os fatos, o(a) Reitor(a) poderá, fundamentadamente, determinar que o denunciado ou denunciada, até a conclusão do processo administrativo, seja submetido ou submetida às seguintes medidas preventivas, isoladas ou cumulativas:

I - suspensão de bolsas e incentivos;

II - suspensão de estágios vinculados à UFPR;

III - suspensão do cargo de direção ou função gratificada; e

IV - afastamento, nos termos da legislação em vigor e normas internas da UFPR para os discentes.

Parágrafo único. Caso o denunciado ou denunciada seja absolvido ou absolvida ou ocorra o arquivamento do processo pela incidência da prescrição, serão automaticamente revogadas tais medidas restritivas.

CAPÍTULO IV

DA RESPONSABILIZAÇÃO E SANÇÕES

Art. 18. A responsabilização administrativa observará o devido processo legal, garantindo o contraditório e a ampla defesa.

Art. 19. As sanções serão aplicadas conforme a gravidade da conduta, observando:

I - a Lei nº 8.112/1990 e a Resolução nº 44/2025-COPLAD para servidores(as); e

II - as normas internas sobre o regime disciplinar discente.

Parágrafo único. A aplicação de medidas disciplinares envolvendo estudantes menores de idade deverá observar os princípios da proteção integral, da proporcionalidade e da finalidade pedagógica, bem como a proteção da criança e do adolescente.

Art. 20. São proibidos atos de coação ou represália contra denunciante e testemunhas, sujeitando o infrator ou infratora a penalidades disciplinares.

CAPÍTULO V

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 21. A Comissão Permanente de Política Institucional para Enfrentamento do Violências na UFPR acompanhará a implementação desta norma e proporá ajustes conforme necessário.

Art. 22. O processo deverá ser concluído no prazo de 60 (sessenta) dias, prorrogável por até mais 60 (sessenta) dias, e terá tramitação prioritária.

Art. 23. Deverão ser criados Comitês Setoriais de Enfrentamento das Violências, incluindo as violências descritas nesta Resolução.

Art. 24. A UFPR instituirá um fundo para execução desta Resolução.

Art. 25. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Marcos Sfair Sunye
Presidente



Documento assinado eletronicamente por **MARCOS SFAIR SUNYE, REITOR (A)**, em 23/06/2026, às 11:35, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida [aqui](#) informando o código verificador **8925881** e o código CRC **A2AFE7C9**.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
GABINETE DA REITORIA

Ofício nº 748/2025/UFPR/R/GAB

Curitiba, 28 de novembro de 2025.

A Sua Excelência o Senhor
Vital do Rego Filho
Ministro Presidente
Tribunal de Contas da União
[Conecta-TCU](#)

Assunto: Cumprimento das determinações exaradas no âmbito do Acórdão nº 505/2025-TCU-Plenário,

Referência: Caso responda este Ofício, indicar expressamente o Processo nº 23075.049920/2025-14.

Excelentíssimo Ministro Presidente,

A Universidade Federal do Paraná, representada por seu Reitor, ora signatário, em atendimento às recomendações exaradas no âmbito do Acórdão 505/2025-TCU-Plenário, apresenta, por meio do presente expediente, as informações relativas às providências adotadas na esfera institucional com vistas à implementação de ações estruturantes voltadas à prevenção e ao enfrentamento de todas as formas de violência, em especial o assédio moral e o assédio sexual, no âmbito da comunidade universitária.

Em estrita consonância com o ordenamento jurídico e com os marcos normativos aplicáveis à matéria – notadamente a Lei nº 14.540/2023, a Lei nº 14.457/2022, o Decreto nº 12.122/2024, as Resoluções CNJ nº 351/2020 e nº 492/2023, bem como as orientações constantes do Guia Lilás –, a UFPR vem desenvolvendo um conjunto articulado de medidas destinadas à consolidação de uma Política Institucional própria de prevenção e enfrentamento às violências, construída com participação da comunidade universitária e orientada pela promoção de um ambiente seguro, inclusivo, equitativo e respeitoso dos direitos fundamentais.

Dentre as ações efetivadas ao longo de 2025, destacam-se:

1. Criação da Comissão de Enfrentamento às Violências

Por meio da Portaria nº 173/2025 do Reitor, foi instituída a Comissão de Elaboração da Política Institucional de Enfrentamento ao Assédio e Outras Formas de Violência, concebida como instância plural, representativa e transversal, integrada por docentes, discentes e servidores técnico-administrativos. A comissão tem por finalidade elaborar, com base em escuta qualificada, abordagem interseccional e perspectiva de direitos humanos, os marcos normativos, procedimentais e pedagógicos da Política Institucional, compreendendo diretrizes, fluxos, protocolos e instrumentos de prevenção, acolhimento, encaminhamento e tratamento das situações de violência no âmbito da UFPR.

2. Institucionalização da Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento às Violências

A Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento às Violências foi formalmente aprovada por unanimidade pelo Conselho Universitário da UFPR por meio da Resolução nº 11/2025 – COUN, a qual estabelece princípios, objetivos e diretrizes gerais para a atuação da Universidade no tema. A normativa contempla, dentre outros aspectos: a definição expressa e abrangente das diversas formas de violência, com inclusão específica do assédio moral e do assédio sexual; a garantia de acolhimento humanizado, escuta qualificada e atendimento respeitoso às vítimas e às pessoas envolvidas; a proteção contra a revitimização, com especial atenção à preservação da integridade psíquica, física e social das vítimas; o estabelecimento de fluxos padronizados, claros e objetivos para recepção, registro, orientação, encaminhamento e acompanhamento das denúncias; a delimitação das competências das unidades, órgãos e setores envolvidos na prevenção, no acolhimento, na apuração e na responsabilização, em conformidade com suas atribuições regimentais; e a previsão de mecanismos de sigilo, proteção e celeridade nos trâmites administrativos, de modo a resguardar a confidencialidade das informações e a efetividade das medidas adotadas.

3. Criação da Pró-Reitoria de Ações Afirmativas e Políticas Públicas (PROAFE) e do Programa Acolhe

Foi criada a Pró-Reitoria de Ações Afirmativas e Políticas Públicas (PROAFE), unidade responsável por promover, articular e coordenar ações institucionais voltadas à equidade, à justiça social e à democratização do acesso, da permanência e da conclusão dos cursos na UFPR. A PROAFE atua na formulação, implementação, monitoramento e avaliação de políticas afirmativas e de enfrentamento às desigualdades sociais, com enfoque em gênero, raça, etnia, diversidade sexual, deficiência e outros marcadores sociais de vulnerabilidade.

No âmbito da PROAFE, foi instituído o Programa Acolhe, concebido como espaço institucional de escuta, acolhimento, orientação e encaminhamento destinado a membros da comunidade universitária em situação de vulnerabilidade ou vítimas de discriminação, assédio ou outras formas de violência. O Programa Acolhe configura uma das principais portas de entrada para o registro e a orientação sobre denúncias, atuando de forma articulada com demais estruturas da Universidade – tais como ouvidoria, comissões especializadas e unidades acadêmicas – de modo a assegurar atendimento integrado, qualificado e contínuo.

4. Criação da Comissão de Enfrentamento ao Assédio Moral na UFPR

Reconhecendo a gravidade, a complexidade e os impactos do assédio moral nas relações de trabalho e estudo, bem como na saúde física e mental da comunidade acadêmica, a UFPR instituiu por portaria do Reitor (Portaria nº 1.630/2025 - R) a Comissão Permanente Específica para o Enfrentamento ao Assédio Moral no âmbito Institucional. Tal comissão, composta por representantes da administração superior, discentes, docentes e servidores técnico-administrativos, tem atuação voltada à coordenação de diretrizes, protocolos e

mecanismos institucionais de prevenção, acolhimento, apuração e responsabilização de condutas abusivas.

No exercício de suas atribuições, a comissão vem desenvolvendo diagnóstico institucional acerca de práticas, percepções e contextos relacionados ao assédio moral, produzindo e difundindo materiais informativos e formativos sobre o tema, além de propor fluxos específicos para o acolhimento e o encaminhamento de casos, em harmonia com a Política Institucional e com a legislação vigente.

5. Implementação da Rede de Acolhimento Estudantil

Por meio da Pró-Reitoria de Pertencimento e Políticas de Permanência Estudantil (P4E), a UFPR vem consolidando políticas integradas voltadas ao bem-estar, ao acompanhamento e à permanência qualificada de seus estudantes. Nessa perspectiva, foi estruturada a Rede de Acolhimento Estudantil, constituída por profissionais de referência – psicólogos(as), assistentes sociais, pedagogos(as) e outros profissionais – distribuídos pelos diversos campi, com atribuições de escuta, acolhimento, orientação e encaminhamento de estudantes em situação de sofrimento psíquico, vulnerabilidade social ou institucional.

A Rede de Acolhimento opera com enfoque preventivo, restaurativo e interdisciplinar, articulando-se com a ouvidoria e com os setores responsáveis pela apuração e responsabilização de condutas, de modo a garantir suporte multidisciplinar às vítimas de violência, mitigar danos e fomentar uma cultura institucional de cuidado, respeito e solidariedade.

6. Criação da Ouvidoria da Mulher

A UFPR instituiu, por meio da Resolução nº 13/2025 – COPLAD, a Ouvidoria da Mulher, voltada ao acolhimento especializado de manifestações e denúncias relacionadas à violência de gênero. Vinculada à Ouvidoria-Geral da Universidade, a Ouvidoria da Mulher, atualmente em fase de implementação, foi concebida para atuar com atendimento humanizado, qualificado e orientado por perspectiva de gênero, articulando-se com as demais instâncias institucionais competentes para o acolhimento, a apuração e a responsabilização, bem como com redes externas de proteção e atendimento.

7. Acordo de Cooperação Técnica com a Defensoria Pública da União

Encontra-se em fase avançada de formalização o Acordo de Cooperação Técnica nº 40/2025, a ser celebrado com a Defensoria Pública da União, com o objetivo de viabilizar a prestação de assistência jurídica integral e gratuita a mulheres da comunidade universitária vítimas de violência, especialmente aquelas em situação de hipossuficiência econômica.

O instrumento de cooperação prevê, entre outros pontos, o encaminhamento direto de casos pela UFPR aos serviços da Defensoria Pública da União; a realização de ações de capacitação e formação contínua das equipes da UFPR envolvidas no acolhimento e no atendimento às vítimas; a criação de fluxos articulados de atendimento, com definição clara de competências e canais de comunicação; e a promoção de ações educativas em direitos humanos, igualdade de gênero e prevenção da violência, dirigidas à comunidade universitária.

8. Adesão ao Pacto Nacional pelo Enfrentamento à Violência de Gênero nas Universidades

A UFPR aderiu ao Pacto Nacional pelo Enfrentamento à Violência de Gênero nas

Universidades, lançado pelo Conselho Nacional do Ministério Público, reforçando seu compromisso com políticas interinstitucionais, articuladas e baseadas em evidências para o combate à violência de gênero em ambientes acadêmicos. A adesão insere a Universidade em rede nacional de cooperação, intercâmbio de boas práticas, monitoramento de ações e fortalecimento de instrumentos de prevenção, acolhimento, apuração e responsabilização, em alinhamento com parâmetros nacionais e internacionais de proteção dos direitos das mulheres.

9. Desenvolvimento de fluxos internos, protocolos e ações de capacitação

Como desdobramento das normativas institucionais aprovadas e das instâncias criadas, encontram-se em desenvolvimento e implementação fluxogramas e protocolos internos com definição precisa de competências, atribuições e procedimentos para o acolhimento, o encaminhamento, a apuração e a responsabilização em casos de violência, assédio moral e assédio sexual. Paralelamente, vêm sendo estruturadas ações de formação técnica e continuada das equipes envolvidas no atendimento, na investigação e na responsabilização, com ênfase em abordagem sensível à perspectiva de gênero, aos marcadores de vulnerabilidade e aos direitos humanos.

Adicionalmente, está em curso a sistematização e o aprimoramento da coleta e análise de dados institucionais sobre violências ocorridas no âmbito da UFPR, com o objetivo de subsidiar a formulação, o monitoramento e a avaliação de políticas públicas internas baseadas em evidências, assegurando maior racionalidade, transparência e efetividade às ações de prevenção e enfrentamento.

As medidas acima descritas evidenciam o firme comprometimento institucional da Universidade Federal do Paraná com a construção e a manutenção de um ambiente universitário seguro, respeitoso, inclusivo e acolhedor. Mais do que atender às exigências do controle externo, a UFPR reafirma seu papel pedagógico, científico e social na promoção de uma cultura de paz, de equidade e de respeito incondicional à dignidade da pessoa humana e aos direitos fundamentais.

Colocamo-nos à inteira disposição para o fornecimento de informações complementares e esclarecimentos adicionais que se fizerem necessários e renovamos, na oportunidade, nossos protestos de elevada consideração.

Prof. Dr. **Marcos Sfair Sunye**

Reitor



Documento assinado eletronicamente por **MARCOS SFAIR SUNYE, REITOR (A)**, em 28/11/2025, às 21:25, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida [aqui](#) informando o código verificador **8423140** e o código CRC **F1C63A17**.

Rua XV de Novembro, 1299 - Bairro Centro - CEP 80060-000 Curitiba - PR (41) 3360-5000



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
GABINETE DA REITORIA

Ofício nº 531/2026/UFPR/R/GAB

Curitiba, 10 de setembro de 2026.

**CARTA DE ADESÃO AOS PRINCÍPIOS DO MARCO REFERENCIAL PARA A
IGUALDADE DE GÊNERO**

3º Prêmio Mulheres e Ciência - Categoria 2.4 - Mérito Institucional

Ao
Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - CNPq

Assunto: Adesão institucional aos princípios do Marco Referencial para a Igualdade de Gênero e compromisso com a implementação de ações institucionais relacionadas.

Referência: Caso responda este Ofício, indicar expressamente o Processo nº 23075.055076/2026-41.

Prezados(as),

A Universidade Federal do Paraná, representada por sua Vice-Reitora, ora signatária, manifesta formalmente sua adesão aos dez princípios do Marco Referencial para a Igualdade de Gênero em Instituições de Ensino Superior no Brasil, reconhecendo a promoção da igualdade de gênero e raça, da diversidade, da inclusão e da não discriminação como compromissos institucionais essenciais ao desenvolvimento acadêmico, científico, tecnológico e administrativo da Universidade.

A UFPR compromete-se a promover ações institucionais voltadas ao enfrentamento de desigualdades estruturais e de barreiras que afetem a participação, a permanência, a progressão e a liderança de mulheres na vida universitária e científica, considerando, de forma interseccional, marcadores como raça, etnia, deficiência, responsabilidades de cuidado, identidade de gênero e outras condições associadas à sub-representação e à discriminação.

No âmbito da candidatura da UFPR à categoria Mérito Institucional do 3º Prêmio Mulheres e Ciência, a Reitoria declara seu compromisso com a implementação do Plano de Ação Institucional apresentado ao CNPq, incluindo as ações, metas, indicadores, marcos temporais e mecanismos de acompanhamento nele previstos, bem como com o fortalecimento das estruturas institucionais responsáveis pela promoção da igualdade de gênero.

A Universidade compromete-se, ainda, a buscar a sustentabilidade das ações previstas, por meio de sua integração às políticas, normativas, processos e estruturas permanentes da UFPR, com monitoramento de resultados e revisão periódica das medidas adotadas.

Por meio desta Carta, a Reitoria da Universidade Federal do Paraná reafirma seu compromisso com mudanças institucionais estruturais e culturais duradouras, em consonância com os princípios do Marco Referencial para a Igualdade de Gênero.

Atenciosamente,

Prof.^a Dr.^a **Camila Girardi Fachin**
Vice-Reitora no exercício da Reitoria



Documento assinado eletronicamente por **CAMILA GIRARDI FACHIN, REITOR (A) EM EXERCÍCIO**, em 10/09/2026, às 15:17, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida [aqui](#) informando o código verificador **9210781** e o código CRC **8D969F77**.

Referência: Caso responda este Ofício, indicar expressamente o
Processo nº 23075.055076/2026-41

SEI nº 9210781

Rua XV de Novembro, 1299 - Bairro Centro - CEP 80060-000 Curitiba - PR (41) 3360-5000