



CARTILHA PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO, DISCRIMINAÇÃO E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA NO AMBIENTE ACADÊMICO



ORGANIZAÇÃO

COMISSÃO DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO,
DISCRIMINAÇÃO E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA DO CEUB

CARTILHA

Prevenção e enfrentamento ao assédio, discriminação e outras formas de violência no ambiente acadêmico

Organização

Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, Discriminação e
Outras Formas de Violência (CPEA)

2ª EDIÇÃO

**Brasília
2025**



CENTRO UNIVERSITÁRIO DE BRASÍLIA - CEUB

Reitor

Pio Pacelli Moreira Lopes

Vice-Reitor

Gabriel Costa Mallab

Edição

Anna Luiza de Castro Gianasi

Fernanda Costa Vinhaes de Lima

Gabriel Haddad Teixeira

Luiza Helena Dayrell Santos

Revisão

Juliana Campos de Andrade

Tiago Leite Pereira

Karina Eraclea Ferreira

Saulo Pequeno Nogueira Florencio

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Prevenção e enfrentamento ao assédio, discriminação e outras formas de violência no ambiente acadêmico – 2. ed. – / organização: CPEA – Brasília: CEUB, 2025.

50 p.

ISBN 978-85-7267-225-2

- I. Assédio no trabalho. I. Centro Universitário de Brasília.
- II. Título.

CDU 34:331.16

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Reitor João Herculino

APRESENTAÇÃO

No CEUB, a promoção de um ambiente de trabalho e acadêmico seguro, respeitoso e acolhedor é essencial para o desenvolvimento pleno de todos. É neste espaço que se passa uma parte significativa da vida, e a garantia da dignidade e da integridade de cada pessoa constitui uma prioridade institucional (OMS, 1946).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948) e a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2019) reforçam que a violência e o assédio são inaceitáveis e representam uma ameaça à igualdade de oportunidades e ao trabalho decente. A responsabilidade de assegurar que esses direitos sejam respeitados e protegidos é um compromisso central das organizações, conforme os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos (ONU, 2011). No Brasil, essa proteção foi fortalecida por legislações recentes, como as Leis Federais nº 14.457/2022 (BRASIL, 20202) e nº 14.540/2023 (BRASIL, 2023a) e o Decreto Distrital nº 46.174/2024 (DISTRITO FEDERAL, 2024).

No CEUB, em alinhamento às determinações legais, foram aprovados os documentos que instituem a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, Discriminação e Outras Formas de Violência (Apêndice A), acompanhados da publicação de normas procedimentais para o recebimento e a apuração de fatos relacionados a essa Política.

Esta cartilha tem como objetivos conscientizar a comunidade acadêmica sobre assédio moral, assédio sexual, discriminação e outras violências; prevenir a ocorrência dessas situações no ambiente institucional e orientar sobre como identificar, denunciar e buscar apoio, assegurando a apuração e responsabilização, quando necessário.

O compromisso com a erradicação dessas práticas é de natureza individual e coletiva, visando construir experiências acadêmicas baseadas na ética, no respeito, na pluralidade e na inclusão.

A CPEA: MISSÃO E ATUAÇÃO

A Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, Discriminação e Outras Formas de Violência (CPEA) do CEUB existe desde 2009 e é composta por professores e funcionários do CEUB, indicados e eleitos pela comunidade acadêmica.

A missão da CPEA é acolher, promover o respeito aos direitos fundamentais e assegurar um ambiente acadêmico seguro. Entre suas ações estão o aprimoramento da regulamentação interna pertinente; a realização de treinamentos e campanhas de conscientização; o fortalecimento dos canais de denúncia e o monitoramento das ações institucionais, além do acolhimento das pessoas envolvidas em situações adversas e da apuração rigorosa das denúncias apresentadas por qualquer membro da comunidade acadêmica.

Acima de tudo, o que a CPEA busca é a melhoria contínua das condições de trabalho e de estudo, a proteção da saúde física e mental de todos e a promoção da igualdade de oportunidades, conforme os valores e a missão institucionais.

SUMÁRIO

1 ASSÉDIO MORAL	07
1.1 O que é assédio moral?	07
1.2 Tipos e dinâmicas do assédio moral	08
1.3 Como o assédio moral se manifesta	09
<i>1.3.1 Violência na organização do trabalho</i>	09
<i>1.3.2 No ambiente acadêmico</i>	10
<i>1.3.3 Comportamentos de exclusão e isolamento</i>	11
<i>1.3.4 Agressões e intromissões na vida privada</i>	11
1.4 Assédio moral com recorte de gênero	12
<i>1.4.1 Discriminação por maternidade</i>	12
<i>1.4.2 Desvalorização e desrespeito por gênero</i>	13
1.5 O que não caracteriza assédio moral	13
2 ASSÉDIO SEXUAL E IMPORTUNAÇÃO SEXUAL	15
2.1 O que é assédio sexual e importunação sexual?	15
2.2 Condutas que podem configurar assédio sexual ou importunação sexual	16
<i>2.2.1 Insinuações e chantagens</i>	16
<i>2.2.2 Comunicação e ambiente inadequados</i>	17
<i>2.2.3 Contato físico e exposição da intimidade</i>	17
<i>2.2.4 Assédio visual e desrespeito à aparência</i>	17
<i>2.2.5 Outras condutas</i>	18
2.3 O que não caracteriza assédio sexual e importunação sexual	18
3 DISCRIMINAÇÃO	19

3.1 O que é discriminação?	19
3.2 Principais manifestações e formas de discriminação	20
3.3 Condutas que podem configurar discriminação	22
3.3.1 <i>Agressões e segregação</i>	22
3.3.2 <i>Preterição e exclusão de oportunidades</i>	22
3.4 Formas de discriminação	22
4 VIOLÊNCIAS	24
4.1 O que são as violências e como se manifestam?	24
5 A DINÂMICA DO ASSÉDIO E A RESPOSTA INSTITUCIONAL	26
5.1 Agressores e vítimas	26
5.2 Danos causados pelas condutas abusivas	26
5.2.1 <i>Às pessoas</i>	26
5.2.2 <i>Às instituições acadêmicas</i>	27
5.3 Instrumentos de prevenção e enfrentamento	27
5.4 Acolhimento e não revitimização	28
6 ORIENTAÇÕES PRÁTICAS: O QUE FAZER?	30
7 CANAIS DE APOIO E DENÚNCIA	31
8 BASE LEGAL: LEGISLAÇÃO PERTINENTE	32
8.1 Leis Federais	32
8.2 Leis e Decretos Distritais	33
9 CONSIDERAÇÕES FINAIS	35
REFERÊNCIAS	37
APÊNDICE A – POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO, DISCRIMINAÇÃO E OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA DO CENTRO UNIVERSITÁRIO DE BRASÍLIA (CEUB)	42

1 ASSÉDIO MORAL

1.1 O que é assédio moral?

Assédio moral, também conhecido por termos como psicoterror ou terror psicológico (Portugal), mobbing (Alemanha) ou bullying no ambiente de trabalho (Inglaterra), é a exposição prolongada e repetitiva a situações hostis, humilhantes e constrangedoras que afetam a dignidade e a integridade psicológica de uma pessoa. Manifesta-se por condutas abusivas contínuas, sejam gestos, palavras, comportamentos ou políticas de gestão, que visam minar a autoestima, o desenvolvimento profissional e a estabilidade emocional da vítima (BARRETO, 2000; HIRIGOYEN, 2001; DISTRITO FEDERAL, 2021). O fenômeno pode ocorrer em qualquer ambiente, de trabalho ou de estudo.

No Brasil, a relevância do tema levou à criação de normas específicas, como as Leis Federais nº 14.457/2022, que estabelece a obrigatoriedade de medidas de combate ao assédio no ambiente de trabalho (BRASIL, 2022) e nº 14.540/2023, que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio na administração pública (BRASIL, 2023a), além do Decreto Distrital nº 46.174/2024 (DISTRITO FEDERAL, 2024).

Os elementos configuradores do assédio moral são:

- Conduta abusiva: atos ou omissões que causam danos à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física da pessoa.
- Repetição: normalmente, a conduta é reiterada e contínua no tempo. Entretanto, condutas únicas e pontuais, podem caracterizar assédio, em razão da sua gravidade e lesividade.
- Ofensa à dignidade: práticas que atentam contra a dignidade da pessoa humana.

É importante notar que a intenção do agressor (dolo) ou a comprovação/demonstração de danos à saúde da vítima não são requisitos obrigatórios para a caracterização do assédio moral (BRASIL, 2013). O foco principal reside na violência reiterada e no seu potencial ofensivo à dignidade da pessoa humana. A existência de danos à saúde física e mental, no entanto, pode ser um agravante para a responsabilização do agressor nos processos de apuração.

1.2 Tipos e dinâmicas do assédio moral

O assédio moral pode ser classificado em diferentes tipos (BARRETO, 2000; FREITAS, 2001; BRASIL, 2021b):

- Institucional (organizacional): ocorre quando a própria organização incentiva, promove ou, por ação ou omissão, tolera comportamentos de assédio.
- Interpessoal: manifesta-se de forma individual, direta e pessoal, buscando prejudicar ou excluir o indivíduo de sua equipe ou do convívio com os demais colegas. O assédio pode partir de uma pessoa contra um grupo, ou de um grupo contra uma pessoa.
- Vertical: envolve pessoas em diferentes níveis hierárquicos:
 - ✓ Descendente: de um superior hierárquico (chefe ou professor) em relação aos seus subordinados (empregados ou estudantes).
 - ✓ Ascendente: de subordinados (empregados ou estudantes) contra seu superior hierárquico (chefe ou professor).
- Horizontal: acontece entre pessoas do mesmo nível hierárquico, sendo comum em ambientes de alta competição.
- Misto: é a combinação de assédio vertical e horizontal.

1.3 Como o assédio moral se manifesta

O assédio moral pode ocorrer de diversas formas, sendo frequentemente combinadas. As condutas abusivas podem ser praticadas por funcionários, professores e estudantes, afetando uns aos outros em diferentes relações.

1.3.1 Violência na organização do trabalho

- **Gestão e controle abusivos:** retirar injustificadamente a autonomia do empregado; impor regras inúteis ou condições de trabalho personalizadas; propor tarefas contraditórias ou impossíveis de serem executadas; determinar prazos incompatíveis com a complexidade da entrega sem a devida antecedência; manipular ou omitir informações para dificultar o trabalho ou induzir ao erro; vigiar excessivamente as condutas do empregado, inclusive as desvinculadas das questões profissionais; restringir ou monitorar o tempo dedicado a necessidades físicas vitais, como ir ao banheiro ou alimentar-se; pressionar o empregado a não exercer seus direitos fundamentais; invadir a privacidade do empregado em momentos de descanso, com ligações ou mensagens.
- **Desvalorização e desqualificação:** retirar o trabalho habitualmente executado, gerando sentimentos de incompetência ou inutilidade; atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, distintas das atribuições definidas em contrato de trabalho; deixar de atribuir atividades, causando sensação de incompetência ou inferioridade; amedrontar o empregado com insinuações de desemprego e demissão; desconsiderar seus problemas de saúde ou insinuar que o empregado tenha problemas psicológicos.
- **Punições, exposição e constrangimento:** exigir a execução de tarefas humilhantes; piorar, propositadamente, as condições de trabalho; criticar desarrazadamente o trabalho do empregado de forma exagerada e injusta; expor o empregado a comentários pessoais ou profissionais em

confraternizações ou atividades coletivas; corrigir erros de forma grosseira e na presença dos demais colegas.

1.3.2 No ambiente acadêmico

- Desvalorização intelectual: minimizar a capacidade intelectual do estudante; ridicularizar suas ideias ou contribuições em sala de aula, em projetos ou em publicações.
- Obstrução acadêmica: impedir ou dificultar o acesso a materiais de estudo, informações sobre trabalhos, prazos ou oportunidades acadêmicas (como bolsas, projetos de pesquisa, de extensão ou de estágios).
- Exposição indevida: expor publicamente erros ou dificuldades de forma humilhante, seja em sala de aula, em apresentações ou em outros espaços acadêmicos; corrigir erros de forma agressiva ou sarcástica na frente de outros estudantes, causando exposição e constrangimento.
- Avaliação injusta e comentários pejorativos: avaliar o desempenho de forma injusta ou tendenciosa, baseada em preconceitos ou antipatias pessoais e não no mérito acadêmico; fazer ameaças e comentários pejorativos sobre a inteligência, capacidade ou desempenho acadêmico do estudante, de forma reiterada.
- Exclusão e apropriação: excluir o estudante de grupos de estudo, projetos, atividades extracurriculares ou eventos acadêmicos, dificultando sua participação e integração; apropriar-se de ideias, trabalhos ou pesquisas do estudante, apresentando-os como próprios ou não dando os devidos créditos; ignorar perguntas ou pedidos de ajuda do estudante, como se ele não existisse em sala de aula.

1.3.3 Comportamentos de exclusão e isolamento

- Invisibilidade social: ignorar a presença da pessoa, abstendo-se de cumprimentá-la, de dirigir-lhe a palavra ou o olhar, ou ainda de adotar comportamentos e gestos de desprezo (como suspiros ou risos); recusar a comunicação por meio de olhares e gestos; não se referir à pessoa pelo nome; tratá-la como se não existisse; ou excluí-la dos grupos sociais e de discussão da unidade.
- Difamação e boicote: divulgar rumores ou fofocas a respeito da pessoa; sugerir que os colegas não falem com a pessoa;
- Fomento à desconfiança: incentivar diferentes formas de controle entre pessoas de mesma posição hierárquica para gerar desconfiança e evitar solidariedade.

1.3.4 Agressões e intromissões na vida privada

- Agressão direta e ameaças: gritar reiteradamente; agredir fisicamente e verbalmente; ameaçar praticar atos de violência (física, emocional, patrimonial).
- Humilhação: impor punições humilhantes; fazer brincadeiras não autorizadas; dar apelidos pejorativos ou vexatórios ou qualquer outro sem o consentimento da pessoa; publicar mensagens depreciativas em aplicativos ou redes sociais; espalhar boatos com o objetivo de desonrar ou difamar.
- Invasão de privacidade e vida pessoal: intrometer-se em conversas para as quais não foi convidado; criticar escolhas individuais afetas à vida privada da pessoa.
- Discriminação: ação ou omissão que desqualifica, ridiculariza, menospreza, subalterniza, exclui, impõe desvantagens ou restrições baseada no sexo, gênero, sexualidade, raça, etnia, origem geográfica, características ou condições da pessoa (especificidades de desenvolvimento, vulnerabilidades,

entre outros) condição social, religião, idade, etc., que tenha por objetivo ou resultado a produção ou reprodução de desigualdades.

1.4 Assédio moral com recorte de gênero

O assédio moral dirigido a mulheres frequentemente apresenta peculiaridades relacionadas à discriminação de gênero (BRASIL, 2019; CARVALHO, 2020). Algumas hostilizações que configuram assédio moral contra mulheres incluem:

1.4.1 Discriminação por maternidade

- Dificultar ou impedir que gestantes compareçam a consultas médicas ou exerçam atividades que coloquem a gestação em risco.
- Interferir no planejamento familiar, sugerindo que não engravidem.
- Desconsiderar recomendações médicas a gestantes na distribuição de tarefas.
- Impedir o usufruto de licença-maternidade ou exigir compensação pelo afastamento.
- Desrespeitar as necessidades de lactantes, mães recentes ou adotantes, incluindo dificultar o acesso a condições adequadas para amamentação ou cuidados com o recém-nascido/criança adotada.
- Desqualificar profissionalmente mulheres que retornam da licença-maternidade.
- Limitar o exercício de direitos que visam proteger a maternidade.
- Discriminar mulheres em oportunidades de promoção e formação, especialmente grávidas, com filhos ou casadas.

1.4.2 Desvalorização e desrespeito por gênero

- Realizar revistas vexatórias.
- Desconsiderar a opinião técnica da mulher.
- Exigir uso de roupas que constrojam ou exponham.
- Comparar mulheres no ambiente de trabalho.
- Comentar sobre ciclos hormonais para justificar críticas.
- Impor tarefas com base em porte físico, timbre de voz ou biótipo.
- Apropriar-se de ideias sem garantir os devidos créditos.
- Interromper a fala ou outras formas de manifestação de mulheres de forma repetitiva ou desnecessária.
- Proferir piadas sexistas.
- Tratar mulheres de forma infantilizada ou incapacitante.

1.5 O que não caracteriza assédio moral

É fundamental distinguir o assédio moral de situações normais do ambiente de trabalho. As seguintes condutas, por si só, não configuram assédio:

- Exigências profissionais e acadêmicas legítimas: a solicitação para que trabalho seja executado com presteza, qualidade e eficiência; a definição de prazos e a exigência de rigor técnico em trabalhos e projetos.
- Aumento de volume de trabalho: em determinados períodos de maior demanda sazonal, observados os ciclos internos do setor e da instituição.
- Uso de tecnologias de controle: instrumentos como ponto eletrônico ou login em sistemas, que visam à gestão de frequência e assiduidade.
- Más condições de trabalho: problemas estruturais ou de infraestrutura no ambiente de trabalho (como local apertado, escuro ou insalubre),

isoladamente, não configuram assédio. A conduta só se torna assédio moral quando a imposição dessas condições é um ato deliberado e reiterado com a intenção de humilhar, isolar ou prejudicar uma pessoa específica, diferenciando-a dos demais colegas.

- Gestão administrativa: a divisão de tarefas e o exercício do poder hierárquico, realizados com respeito e sem finalidade discriminatória.
- Atividades intrinsecamente desgastantes: atividades profissionais que, por sua natureza, são estressantes.
- Avaliações de desempenho e feedbacks construtivos: quando transparentes, respeitosos e condizentes com a dignidade da pessoa.
- Conflitos pontuais: divergências esporádicas com colegas ou chefias, comunicadas de forma direta e respeitosa, não são, por si só, assédio moral.

Um ato isolado de violência psicológica no trabalho não se confunde com assédio moral, mas pode gerar responsabilização legal dependendo de sua gravidade. O assédio moral pressupõe a repetição (habitualidade) da conduta, a intenção discriminatória, a direção a uma pessoa ou grupo determinado (SENADO FEDERAL, 2017).

2 ASSÉDIO SEXUAL E IMPORTUNAÇÃO SEXUAL

2.1 O que é assédio sexual e importunação sexual?

Assédio sexual (vertical ou por chantagem) consiste em uma conduta abusiva de natureza sexual manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, que é proposta ou imposta a uma pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando sua liberdade sexual (BRASIL, 2016). O crime se configura pela existência de uma relação de subordinação entre o agressor (superior hierárquico) e a vítima (subordinada), nos termos do art. 216-A do Código Penal, onde o agressor se prevalece de sua condição para obter vantagem ou favorecimento sexual.

O crime de importunação sexual (horizontal ou ambiental), previsto no art. 215-A do Código Penal, configura-se quando as condutas de natureza sexual indesejadas são praticadas em contextos sem relação de subordinação, como entre colegas de mesma hierarquia ou em ambientes sociais.

É um direito fundamental de todo indivíduo não ser submetido a cantadas, gracejos, toques ou outros comportamentos que causem incômodo (BRASIL, 2016). Conforme o Guia Lilás da Controladoria-Geral da União, para tipificar o assédio sexual não é necessária a repetição; um único ato de investida com teor sexual indesejado já o caracteriza (BRASIL, 2023c). Independentemente do contexto, tais condutas causam profundo constrangimento e violam a dignidade e os direitos fundamentais da vítima.

O assédio sexual e a importunação sexual podem ocorrer entre pessoas de qualquer gênero, mas historicamente, estudos indicam que mulheres são as principais vítimas, em especial as pretas, evidenciando a interseccionalidade das vulnerabilidades (FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA; INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA, 2019). É um fenômeno social que não se restringe aos vínculos empregatícios, manifestando-se em diversos

contextos sociais, como no ambiente acadêmico (entre professores, estudantes e funcionários), hospitalar (entre profissionais de saúde e pacientes) e religioso (entre líderes e fiéis).

Independentemente do contexto, tais condutas causam profundo constrangimento, violam a dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais da vítima, como autonomia da vontade, liberdade, intimidade, privacidade, honra, igualdade de tratamento, integridade física e psicológica, o valor social do trabalho e o direito a um meio ambiente de trabalho sadio e seguro (BRASIL, 2017b).

As vítimas de assédio sexual e de importunação sexual frequentemente experimentam: questionamento da própria conduta, autoisolamento, redução da autoestima e produtividade, um crescente desconforto, irritabilidade, desânimo, sentimento de impotência, ira, ansiedade e quadros depressivos além de outros sintomas que afetam a qualidade de vida e o desempenho profissional (BARROS, 1998).

2.2 Condutas que podem configurar assédio sexual ou importunação sexual

A caracterização do assédio sexual e da importunação sexual, assim como a do assédio moral, exige uma análise contextualizada do conjunto de comportamentos do assediador e da vítima. Contudo, diversas condutas abusivas no ambiente de trabalho podem configurar assédio sexual ou importunação sexual e, portanto, devem ser veementemente evitadas:

2.2.1 Insinuações e chantagens

- Insinuações explícitas ou veladas de caráter sexual.
- Brincadeiras vexatórias e/ou apelidos humilhantes de cunho sexual.
- Chantagem para permanência ou promoção no emprego e promessas de tratamento diferenciado em troca de favores sexuais.

- Ameaças veladas ou explícitas de represálias, como a perda do emprego ou reprovação acadêmica, em caso de recusa às investidas sexuais.

2.2.2 Comunicação e ambiente inadequados

- Mensagens escritas ou faladas, comentários e quaisquer gestos com conotação sexual.
- Convites impertinentes e pressão para saídas e encontros.
- Conversas indesejadas ou exposição de assuntos sexuais indesejados.
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual.
- Gestos e sons inapropriados de natureza sexual.
- Cultivar diálogos e incentivar condutas de cunho sexual e pornográfico.

2.2.3 Contato físico e exposição da intimidade

- Contato físico não desejado ou sem permissão, e contato físico além do formal, com intimidade não construída (ex: toques, beijos, carícias, tapas, abraços).
- Violação da intimidade e da vida sexual da pessoa.
- Exposição ou reprodução de imagens íntimas sem permissão.

2.2.4 Assédio visual e desrespeito à aparência

- Olhares ofensivos ou constrangedores.
- Comentários desrespeitosos sobre vestimentas, atributos físicos ou personalidade.
- Exigência ou sugestão de trajés e adereços que exponham a pessoa.

2.2.5 Outras condutas

- Perseguições presenciais ou no ambiente virtual.
- Chantagem para aprovação e permanência em atividades acadêmicas.

2.3 O que não caracteriza assédio sexual e importunação sexual

No ambiente acadêmico coexistem diversos tipos de relacionamentos, profissionais, de amizade e amorosos, que se fundamentam no consentimento e na adesão mútua dos envolvidos. O assédio sexual e a importunação sexual caracterizam-se pela conduta do agressor voltada para a obtenção de vantagem ou favorecimento sexual, desacompanhada de consentimento da pessoa assediada.

Diferentemente do assédio e da importunação, elogios sem conteúdo sexual, a paquera ou a investida sexual que é correspondida de forma recíproca não configuram assédio ou importunação sexual (BRITO, 2011). Para uma distinção clara entre essas situações, que dependem fundamentalmente do consentimento e do objetivo do agente, apresentamos a seguir um quadro comparativo.

CARACTERÍSTICA	ASSÉDIO SEXUAL	IMPORTUNAÇÃO SEXUAL	PAQUERA
Consentimento	Inexiste	Inexiste	Existe consentimento
Natureza do ato	Invasivo	Invasivo	Consensual
Consequência	Constrangimento	Constrangimento	Reciprocidade com respeito

A ausência de consentimento deve ser interpretada de forma ampla, como a não adesão à investida sexual do agressor. O que diferencia o assédio da paquera é, portanto, a unilateralidade da conduta, a coerção que gera constrangimento e a falta de reciprocidade.

3 DISCRIMINAÇÃO

3.1 O que é discriminação?

O termo discriminação refere-se a qualquer ação ou omissão que desqualifica, ridiculariza, menospreza, subalterniza, exclui, impõe desvantagens ou restrições a pessoas ou grupos. A discriminação ser baseada em um ou mais fatores como sexo, gênero, sexualidade, raça, etnia, origem geográfica, características ou condições da pessoa (especificidades de desenvolvimento, vulnerabilidades, entre outros) condição social, religião, idade, entre outros, que tenha por objetivo ou resultado a produção ou reprodução de desigualdades.

Como referência normativa, a Convenção Interamericana contra Toda Forma de Discriminação e Intolerância define discriminação como “qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, em qualquer área da vida pública ou privada, cujo propósito ou efeito seja anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais consagrados nos instrumentos internacionais aplicáveis aos Estados Partes. A discriminação pode basear-se em nacionalidade, idade, sexo, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, idioma, religião, identidade cultural, opinião política ou de outra natureza, origem social, posição socioeconômica, nível educacional, condição de migrante, refugiado, repatriado, apátrida ou deslocado interno, deficiência, característica genética, estado de saúde física ou mental, inclusive infectocontagioso, e condição psíquica incapacitante, ou qualquer outra condição.” (OEA, 2013).

Apesar do arcabouço legal vigente, a discriminação ainda persiste em diversas esferas sociais e profissionais. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) demonstram, por exemplo, disparidades salariais baseadas em gênero e raça, e a sub-representação de grupos minorizados em posições de liderança

(IBGE, 2023). Tais informações reforçam a necessidade de ações contínuas de conscientização e combate a todas as formas de discriminação.

3.2 Principais manifestações e formas de discriminação

A discriminação manifesta-se por meio de atitudes, práticas e estruturas que inferiorizam, excluem ou violam os direitos de uma pessoa ou grupo. O primeiro passo para o combate é reconhecer essas manifestações e, para isso, é fundamental distinguir entre dois conceitos inter-relacionados: preconceito e discriminação. O preconceito refere-se a uma opinião ou atitude negativa em relação a um indivíduo ou grupo, baseado em características como raça, gênero, orientação sexual, religião ou deficiência. A discriminação, por sua vez, refere-se ao tratamento desigual e injusto a indivíduos ou grupos com base em características como raça, gênero, orientação sexual, idade, religião, deficiência ou qualquer outra característica pessoal, levando à exclusão ou restrição de direitos.

Dessa forma, o preconceito é a atitude interna, e a discriminação é a atitude externa e ativa. As manifestações a seguir são exemplos de como essa atitude se traduz em práticas de exclusão e violência:

- **Racismo:** práticas, discursos, estruturas e sistemas que discriminam e marginalizam indivíduos ou grupos com base em raça, etnia, cor ou descendência, perpetuando desigualdade sociais.
- **Classismo:** discriminação ou preconceito baseado na classe social de um indivíduo, que se manifesta por atitudes, comportamentos e práticas que desvalorizam ou marginalizam pessoas em função de sua condição econômica, status social ou nível educacional.
- **Sexismo:** discriminação e preconceito com base no gênero, manifestando-se por atitudes, comportamentos ou práticas que desvalorizam, marginalizam ou excluem indivíduos em função de sua identidade de gênero.

- **Machismo:** ideologia que defende a superioridade do homem sobre a mulher, manifestando-se em atitudes, comportamentos e estruturas sociais que reforçam papéis de gênero estereotipados e a dominação masculina.
- **Misoginia:** ódio, desprezo ou aversão patológica por mulheres. Diferencia-se do machismo por focar no ódio ao gênero feminino em si, enquanto o machismo é uma ideologia que legitima a desigualdade de poder.
- **Preconceito contra diversidade sexual e de gênero:** atitudes, comportamentos e práticas discriminatórias que visam desvalorizar, marginalizar, restringir oportunidades, violar direitos ou agredir pessoas ou grupos em função de sua identidade de gênero ou orientação sexual.
- **Etarismo ou ageísmo:** discriminação que envolve preconceitos e estereótipos contra pessoas devido à sua idade, manifestando-se em atitudes negativas ou exclusão social e profissional.
- **Capacitismo:** preconceito, discriminação ou opressão contra pessoas com deficiência e/ou neurodivergências, manifestado em atitudes que as tratam como não iguais, menos aptas ou incapazes de gerir as próprias vidas e exercer participação social.
- **Gordofobia:** preconceito, discriminação ou aversão contra pessoas gordas, manifestando-se em julgamentos, exclusão e ridicularização com base no peso corporal.
- **Preconceito religioso:** atitude dirigida a indivíduos ou grupos por sua religião ou crenças espirituais, manifestando-se por hostilidade ou segregação.
- **Bullying:** intimidação sistemática, individual ou em grupo, de uma ou mais pessoas, de modo intencional e repetitivo, por meio de atos de intimidação, humilhação ou discriminação.

3.3 Condutas que podem configurar discriminação

A caracterização de situações discriminatórias exige uma análise contextualizada do comportamento do assediador. No entanto, as seguintes condutas abusivas no ambiente de trabalho e acadêmico devem ser evitadas:

3.3.1 Agressões e segregação

Ações discriminatórias também se manifestam em agressões físicas ou verbais por preconceito de raça, sexo, orientação sexual ou crença religiosa. A segregação se dá ao proibir o acesso a determinados locais, excluir o contato com pessoas com deficiência ou isolar pessoas com doenças que causam estigma.

3.3.2 Preterição e exclusão de oportunidades

Ocorre quando uma pessoa qualificada é preterida em posições de gestão por motivos como idade ou gênero. A exclusão ou tratamento desigual no acesso, manutenção, promoção ou rescisão contratual em razão de características como cor, sexo, orientação sexual, idade ou deficiência. Da mesma forma, favorecer o acesso a cursos de aperfeiçoamento à um grupo em detrimento de outros, sem justificativa fundamentada, configura discriminação.

3.4 Formas de discriminação

A discriminação pode ser classificada em diferentes formas, conforme seu mecanismo de atuação:

- Discriminação negativa: ocorre quando se nega a um indivíduo uma oportunidade profissional ou de desenvolvimento em função de características pessoais como excesso de peso, gravidez ou idade.

- Discriminação positiva: caracteriza-se quando um indivíduo é beneficiado injustamente, desconsiderando as políticas de gestão institucionais e as normas vigentes, em detrimento de outros igualmente ou mais qualificados.
- Discriminação direta: é a aplicação intencional de medidas e tratamentos desfavoráveis a um determinado indivíduo ou grupo. A vítima é deliberadamente tratada de forma desigual, em função de uma característica específica.
- Discriminação indireta: decorre da existência de uma norma ou prática aparentemente neutra, mas que, ao ser aplicada, gera um impacto desproporcional e desfavorável a um indivíduo ou grupo vulnerável. O que parecia ser uma providência equitativa acaba por desfavorecer.

A Constituição Federal estabelece o princípio da igualdade de todos perante a lei, ressaltando a imperatividade de não se tolerar qualquer conduta discriminatória no ambiente de trabalho e acadêmico (BRASIL, 1988).

4 VIOLÊNCIAS

4.1 O que são as violências e como se manifestam?

Além do assédio moral e sexual, da importunação sexual e da discriminação, o ambiente de trabalho e acadêmico pode ser palco para outras formas de violência. A Organização Internacional do Trabalho, na Convenção 190 (OIT, 2019), define violência e assédio como "comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças desses, seja uma única ocorrência ou repetida, que visam, resultam ou podem resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, e inclui violência e assédio de gênero".

Para Johan Galtung (1969; 1990; 2003), um dos principais teóricos da paz e da violência, a violência vai além dos atos visíveis. Ele categoriza a violência em três tipos interligados que se manifestam de diferentes maneiras no cotidiano:

- **Violência direta:** é a mais perceptível, manifestada por ações físicas (agressões, lesões) ou verbais (ameaças, xingamentos). Seus efeitos são imediatos e claros.
- **Violência estrutural:** menos visível, mas igualmente prejudicial, essa forma de violência está intrínseca nas estruturas sociais, econômicas, políticas e jurídicas de uma sociedade. Ela impede que as necessidades básicas dos indivíduos sejam satisfeitas, resultando em sofrimento, adoecimento e desigualdades. Por exemplo, a falta de acesso a recursos essenciais ou oportunidades para certos grupos é uma violência estrutural.
- **Violência cultural:** refere-se a qualquer aspecto da cultura (símbolos, crenças, ideologias, normas) que possa ser usado para justificar ou legitimar a violência direta e estrutural. Ela torna a violência aceitável ou até mesmo "normal" ao longo do tempo, disfarçando-a e dificultando seu reconhecimento e combate. Expressões como sexismo, racismo e

preconceitos enraizados são exemplos de violência cultural que legitimam desigualdades.

- A prevenção de contextos que favoreçam atos violentos é fundamental. Isso implica em um esforço contínuo para reduzir ou eliminar todas as formas de violência, promovendo um ambiente saudável e de respeito em todas as relações institucionais.
- Não é por outro motivo que as instituições de ensino são convidadas diariamente a promoverem espaços de diálogo sobre essas temáticas, de modo que a comunidade acadêmica possa experimentar nas mais diversas trocas cotidianas e em ações devidamente planejadas ensino, pesquisa e extensão, oportunidade de convívio em um ambiente onde o excesso e o desrespeito não sejam normalizados, em atenção a um imperativo ético decorrente do cumprimento da função social da universidade.

5 A DINÂMICA DO ASSÉDIO E A RESPOSTA INSTITUCIONAL

5.1 Agressores e vítimas

Qualquer pessoa pode assumir o papel de agressor ou de discriminador, atuando de forma individual ou em grupo. Conforme a cartilha do Senado Federal (2011), o agressor frequentemente exibe traços de autoritarismo e manipulação, abusando do poder inerente à sua posição, embora seu perfil possa variar.

De forma recíproca, qualquer pessoa pode ser vítima de assédio, discriminação ou violência no ambiente de trabalho e acadêmico, incluindo colaboradores, estudantes, terceirizados e prestadores de serviço.

5.2 Danos causados pelas condutas abusivas

O assédio, a discriminação e as diferentes formas de violências são multifacetados e variam em grau e intensidade. Tais condutas afetam não apenas à pessoa, mas também a instituição acadêmica. Esses danos podem ser classificados em:

5.2.1 Às pessoas

- **Físicos:** adoecimentos que incluem problemas digestivos, hipertensão arterial, dores generalizadas, alterações na libido, enxaqueca, distúrbios do sono e esgotamento físico, dentre outros tantos sintomas.
- **Psicológicos:** redução da concentração e cognição, sentimento de culpa, ansiedade, vergonha, baixa autoestima, depressão, estresse, burnout e ideação suicida.

- **Sociais:** isolamento, rompimento de relações pessoais e desgastes em relacionamentos familiares.
- **Profissionais:** queda na produtividade, desemprego, abandono de curso, incapacidade temporária ou definitiva para o trabalho, conflitos com colegas e superiores e deterioração do clima organizacional.

5.2.2 Às instituições acadêmicas

- **Econômicos:** aumento do absenteísmo, necessidade de novos treinamentos para substituição temporária ou definitiva de colaboradores, perda de talentos e de capital intelectual, despesas com ações judiciais e indenizações.
- **Organizacionais:** aumento do clima de medo e insegurança, deterioração da reputação institucional, dificuldades de comunicação entre equipes, perda de produtividade e queda na qualidade do trabalho.

5.3 Instrumentos de prevenção e enfrentamento

O reconhecimento das consequências das condutas abusivas evidencia a importância de a vítima buscar apoio. O assédio e a discriminação afetam negativamente o ambiente de trabalho, as equipes e toda a instituição de ensino, incluindo os estudantes. Ademais, comprometem o trabalho de excelência, a qualidade de vida das pessoas, suas relações familiares e sociais, e a sociedade como um todo.

Os principais instrumentos de prevenção e enfrentamento a condutas assediadoras, discriminatórias e violentas incluem:

- **Políticas e Regulamentos claros:** estabelecimento de normas institucionais bem definidas, devidamente publicadas e exigidas em todas as instâncias.
- **Treinamento e conscientização:** realização de programas educativos para toda a comunidade.

- **Canais de denúncia:** disponibilização de meios seguros e acessíveis para relatos.
- **Apoio às vítimas:** oferecimento de suporte psicológico e jurídico.
- **Promoção da igualdade de gênero:** implementação de ações que fomentem a equidade.
- **Monitoramento e avaliação:** acompanhamento contínuo da eficácia das ações, visando constante aprimoramento das práticas institucionais.
- **Campanhas de conscientização:** divulgação periódica de informações sobre o tema.
- **Promoção de uma cultura de respeito:** estímulo a um ambiente de empatia, acolhimento e solidariedade.
- **Participação da comunidade:** convite ao engajamento de todos na construção de um ambiente seguro.
- **Responsabilização:** aplicação das sanções cabíveis aos agressores.

5.4 Acolhimento e não revitimização

A desconstrução de uma cultura que culpabiliza a vítima, frequentemente associada a sentimentos de vergonha e culpa, é de suma importância. O processo de acolhimento e a condução dos procedimentos administrativos devem, imperativamente, evitar a revitimização, que consiste no sofrimento adicional causado pelas instâncias formais da instituição responsáveis por lidar com a denúncia. A atenção a indagações e comentários que possam sugerir descrença ou questionar a narrativa da vítima é crucial para assegurar um ambiente seguro e digno para as apurações, em conformidade com as normas institucionais e a legislação nacional.

A conscientização sobre o impacto psicológico dessas ações impõe o dever de encorajar as denúncias e fortalecer as redes de apoio às vítimas. A ausência de responsabilização e a percepção de tolerância a esses atos perpetuam uma cultura

que incentiva a repetição e a normalização do assédio. O agressor pode ser responsabilizado nas esferas trabalhista, administrativa, cível e criminal. Uma comunicação assertiva, clara e transparente, que considere os sentimentos e as necessidades dos indivíduos no ambiente acadêmico, é essencial para promover experiências de satisfação e dignidade no trabalho.

6 ORIENTAÇÕES PRÁTICAS: O QUE FAZER?

Para quem for vítima ou testemunha de assédio ou discriminação, as seguintes ações são recomendadas:

- Documentar: registrar detalhadamente todas as situações, incluindo data, horário, local, nome do agressor, nomes de testemunhas, a descrição dos fatos e quaisquer provas (mensagens, e-mails, fotos, etc.).
- Buscar apoio e aconselhamento: compartilhar a situação com gestores de confiança, colegas que possam ter testemunhado ou familiares e amigos e procurar apoio psicológico para gerenciar a situação e seus impactos na saúde.
- Evitar exposição: se possível, evitar interações com o agressor sem a presença de testemunhas.
- Acionar os canais adequados: comunicar a situação à Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, Discriminação e Outras Formas de Violência (CPEA) do CEUB.
- Considerar medidas administrativas: solicitar alteração de posto de trabalho ou de jornada, se pertinente.

7 CANAIS DE APOIO E DENÚNCIA

Para que a Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, Discriminação e Outras Formas de Violência (CPEA) possa atuar, é fundamental que as ocorrências sejam devidamente registradas. A instituição disponibiliza canais de acolhimento e denúncia, garantindo o sigilo e a confidencialidade das informações.

- **CPEA:** comissaoassedio@uniceub.br
- **Ouvidoria do CEUB:** ouvidoria@uniceub.br
- **Canais externos (públicos):**
 - ✓ **Ministério Público do Trabalho (MPT):** Atua na esfera trabalhista, investigando denúncias de assédio e discriminação.
 - ✓ **Justiça do Trabalho:** Para ações judiciais em casos de assédio no ambiente de trabalho.
 - ✓ **Delegacia Especial de Atendimento à Mulher (DEAM):** Para casos de violência de gênero.
 - ✓ **Disque 100:** Serviço de denúncia de violações de direitos humanos.
 - ✓ **Delegacia de Crimes Cibernéticos (DRCC):** Para casos de crimes digitais.

8 BASE LEGAL: LEGISLAÇÃO PERTINENTE

A atuação do CEUB no combate ao assédio, à discriminação e às violências é pautada por um robusto arcabouço legal, que garante a proteção dos direitos e a promoção de um ambiente ético e respeitoso.

8.1 Leis Federais

- Código Penal (Decreto-Lei nº 2.848/1940): art. 215-A (Importunação Sexual); art. 216-A (Assédio Sexual) (BRASIL, 1940).
- Consolidação das Leis do Trabalho (CLT - Decreto-Lei nº 5.452/1943): art. 483, alíneas "b" e "e" (rescisão indireta por rigor excessivo ou ofensa à honra) (BRASIL, 1943).
- Constituição da República Federativa do Brasil, 1988. (BRASIL, 1988).
- Lei nº 7.716/1989 (Lei do Racismo): define os crimes resultantes de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional (BRASIL, 1989).
- Lei nº 8.112/1990 (Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União): estabelece deveres e proibições que abrangem condutas assediadoras e discriminatórias (BRASIL, 1990).
- Lei nº 9.029/1995: proíbe práticas discriminatórias para acesso ou manutenção da relação de trabalho (motivos como sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros) (BRASIL, 1995).
- Lei nº 10.741/2003 (Estatuto da Pessoa Idosa): protege contra discriminação por idade (etarismo) (BRASIL, 2003).

- Lei nº 12.288/2010 (Estatuto da Igualdade Racial): garante a igualdade de oportunidades e o combate à discriminação racial (BRASIL, 2010).
- Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência): assegura o exercício dos direitos e liberdades para pessoas com deficiência (BRASIL, 2015).
- Lei nº 14.192/2021: dispõe sobre o combate à violência política contra a mulher (BRASIL, 2021a).
- Lei nº 14.457/2022 (Programa Emprega + Mulheres): altera a CLT e estabelece obrigatoriedade de combate ao assédio sexual e outras violências no trabalho (BRASIL, 2022).
- Lei nº 14.540/2023: institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual na administração pública (BRASIL, 2023a).
- Lei nº 14.612/2023: altera o Estatuto da Advocacia para incluir assédio moral, sexual e discriminação como infrações ético-disciplinares (BRASIL, 2023b).

8.2 Leis e Decretos Distritais

- Lei Orgânica do Distrito Federal (LODF): estabelece princípios de dignidade, igualdade e não discriminação no DF (DISTRITO FEDERAL, 1993).
- Lei nº 2.949/2002 (DF): determina sanções à prática de assédio moral no âmbito da administração pública do Distrito Federal (DISTRITO FEDERAL, 2002).
- Decreto nº 44.701/2023 (DF): dispõe sobre os procedimentos de registro e apuração de casos de assédio moral ou sexual na administração do DF (DISTRITO FEDERAL, 2023).

- Decreto nº 46.174/2024 (DF): institui a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual no âmbito da administração direta e indireta do Distrito Federal (DISTRITO FEDERAL, 2024).

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A educação de todos os membros da comunidade acadêmica representa o alicerce para as ações de prevenção e enfrentamento ao assédio, discriminação e outras violências. A literatura aponta que a persistência dessas práticas no Brasil está intrinsecamente ligada a um legado histórico de estruturas sociais desiguais, como o passado escravagista, machista e patriarcal (FREITAS, 2001). Consequentemente, o assédio e as discriminações não são fenômenos recentes, tampouco uma mera decorrência do desenvolvimento econômico.

REFERÊNCIAS

BARRETO, M. **Violência, saúde e trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2000. Tese de Doutorado. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Setor de Psicologia Social, Pontifícia Universidade Católica.

BARROS, A. M. O assédio sexual no direito do trabalho comparado. **Revista LTr**, v. 62, n. 11, p. 1464-1476, 1998.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 03 set. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional do Ministério Público. **Assédio moral e sexual**: previna-se [Cartilha]. 2016. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>. Acesso em: 03 set. 2021.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Guia Lilás**: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal, 2023c. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/noticias/2023/julho/guia-lilas-prevencao-e-tratamento-ao-assedio-moral-e-sexual-no-governo-federal>. Acesso em: 01 jul. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 01 jun. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 01 jul. 2025.

BRASIL. **Lei n. 10.741, de 10 de outubro de 2003**. Dispõe sobre o Estatuto da Pessoa Idosa e dá outras providências. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2003. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.741.htm. Acesso em: 17 mai. 2022.

BRASIL. **Lei n. 12.288, de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2010. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112288.htm. Acesso em: 06 set. 2022.

BRASIL. Lei n. 13.146, de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm. Acesso em: 25 ago. 2025.

BRASIL. Lei n. 14.192, de 04 de agosto de 2021. Estabelece normas para prevenir, reprimir e combater a violência política contra a mulher. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2021a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/114192.htm. Acesso em: 25 ago. 2025.

BRASIL. Lei n. 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/114457.htm. Acesso em: 01 jul. 2025.

BRASIL. Lei n. 14.540, de 3 de abril de 2023. Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2023a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114540.htm. Acesso em: 01 jul. 2025.

BRASIL. Lei n. 14.612, de 3 de julho de 2023. Altera a Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994 (Estatuto da Advocacia), para incluir o assédio moral, o assédio sexual e a [discriminação entre as infrações ético-disciplinares no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2023b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114612.htm. Acesso em: 01 jul. 2025.

BRASIL. Lei n. 7.716, de 05 de janeiro de 1989. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1989. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm. Acesso em: 23 set. 2022.

BRASIL. Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 17 mai. 2022.

BRASIL. Lei n. 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1995. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 17 mai. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Assédio moral e sexual no trabalho**. 2013. Disponível em: <http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3CB9D387013CFE571F747A6E/CARTILHAASSEDIOMORALESEXUAL%20web.pdf>. Acesso em: 03 set. 2021.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Assédio sexual no trabalho**: perguntas e respostas. Brasília: MPT; OIT, 2017b. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_559572.pdf. Acesso em: 26 set. 2021.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **O ABC da violência contra a mulher no trabalho**. 2019. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/o-abc-da-violencia-contra-a-mulher-no-trabalho/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 04 set. 2021.

BRASIL. Senado Federal. **Assédio moral e sexual no trabalho**. Brasília, DF: Senado Federal, 2017. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 03 set. 2021.

BRASIL. Senado Federal. **Assédio moral e sexual**. Brasília, DF: Senado Federal, 2011. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual>. Acesso em: 03 set. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Cartilha de prevenção ao assédio moral**: pare e repare: por um ambiente de trabalho mais positivo. Brasília: TST; CSJT, 2021b. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 03 set. 2021.

BRITO, M. P. **O assédio moral e o assédio sexual no âmbito da Administração Pública**: competência material da Justiça do Trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 54, n. 84, p. 219-236, 2011.

CARVALHO, C. **Assédio Moral no Trabalho**: Uma Análise da Evolução da Jurisprudência no Brasil. Revista Brasileira de Direito do Trabalho, v. 2, n. 2, p. 1-15, 2020.

DISTRITO FEDERAL. **Decreto n. 44.701, de 05 de julho de 2023**. Dispõe sobre os procedimentos de registro e apuração de casos de assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho dos órgãos e entidades da administração direta e indireta do Distrito Federal. Brasília, DF: Diário Oficial do Distrito Federal, 2023. Disponível em: <https://dflegis.df.gov.br/ato.php?p=decreto-44701-de-05-de-julho-de-2023-registro-e-apuracao-assedio-moral-e-sexual-pdf>. Acesso em: 01 jul. 2025.

DISTRITO FEDERAL. **Decreto n. 46.174, de 22 de agosto de 2024**. Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual no âmbito da administração direta e indireta do Distrito Federal. Brasília, DF: Diário Oficial do Distrito Federal, 2024. Disponível em: <https://dflegis.df.gov.br/ato.php?p=decreto-46174-de-22-de-agosto-de-2024>. Acesso em: 01 jul. 2025.

DISTRITO FEDERAL. **Lei n. 2.949, de 19 de abril de 2002**. Determina sanções à prática de assédio moral. Brasília, DF: Diário Oficial do Distrito Federal, 2002. Disponível em: https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/50905/Lei_2949_19_04_2002. Acesso em: 03 set. 2021.

DISTRITO FEDERAL. **Lei Orgânica do Distrito Federal (LODF)**. Brasília, DF. 1993. Brasília, DF: Diário Oficial do Distrito Federal, 1993. Disponível em: https://www.sinj.df.gov.br/sinj/norma/66634/lei_org_nica__08_06_1993.html. Acesso em: 20. jul. 2025.

DISTRITO FEDERAL. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. **Guia de orientações sobre assédio moral e discriminação no ambiente de trabalho**. 2. ed. 2021. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/governanca/integridade-e-etica/etica/guia-assedio-moral-2a-ed.pdf>. Acesso em: 03 set. 2021.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA; INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (Brasil). **Atlas da violência 2019**. Brasília, DF: Ipea, 2019. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/download/19/atlas-da-violencia-2019>. Acesso em: 13 jun. 2025.

FREITAS, M. E. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, v. 41, N. 2, p. 8-19, 2001. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rae/article/view/37707>. Acesso em: 03 set. 2021.

GALTUNG, J. Cultural Violence. **Journal of Peace Research**, v. 27, n. 3, p. 291-305, 1990.

GALTUNG, J. Violence, Peace, and Peace Research. **Journal of Peace Research**, v. 6, n. 3, p. 167-191, 1969.

GALTUNG, J. **Violência cultural**. Gernika Gogoratz, 2003.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). **Síntese de Indicadores Sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.

OEA (Organização dos Estados Americanos). **Convenção Interamericana contra toda Forma de Discriminação e Intolerância**. Adotada em La Antigua, Guatemala, em 5 de junho de 2013.

OIT (Organização Internacional do Trabalho). **Convenção nº 190**: Sobre Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho. Genebra, 2019. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190. Acesso em: 01 jul. 2025.

OMS (Organização Mundial da Saúde). **Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO)**. 1946. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>. Acesso em: 02 set. 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Paris: Nações Unidas, 1948. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declara%C3%A7%C3%A3o-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 04 set. 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Guiding Principles on Business and Human Rights**: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework. Nova Iorque; Genebra: Nações Unidas, 2011. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmninnbpcjpcglclefindmkaj/https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf. Acesso em: 01 jul. 2025.

**APÊNDICE A – POLÍTICA DE PREVENÇÃO E
ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO, DISCRIMINAÇÃO E
OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA DO CENTRO
UNIVERSITÁRIO DE BRASÍLIA (CEUB)**

RESOLUÇÃO CONSU DE 10 DE MARÇO DE 2025

Dispõe sobre a Política de Prevenção e
Enfrentamento ao Assédio, Discriminação e
Outras Formas de Violência no âmbito do Centro
Universitário de Brasília - UniCEUB.

O Reitor do Centro Universitário de Brasília - UniCEUB, no uso de suas atribuições regimentais,

CONSIDERANDO os princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, bem como o direito à saúde, ao trabalho e à honra, previstos nos arts. 1º, incs. III e IV, 5º, inc. X e 6º da Constituição da República;

CONSIDERANDO a legislação nacional sobre o combate e enfrentamento do assédio moral, assédio sexual, discriminação e demais formas de violência,

CONSIDERANDO os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU, dentre os quais constam a promoção de condições de trabalho decentes e a educação de qualidade, direitos humanos indeclináveis;

CONSIDERANDO as orientações contempladas no Convênio 190 da Organização Internacional do Trabalho que apregoam o compromisso de eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho;

CONSIDERANDO a missão institucional e a responsabilidade social do UniCEUB no que tange à ampliação das formas de exercício de direitos e deveres fundamentais com vistas a uma atuação cidadã qualificada de seus membros;

CONSIDERANDO as ações internas voltadas para a construção e manutenção de um ambiente de trabalho saudável caracterizado por medidas que

cultivem a cooperação e o respeito mútuo entre os membros da comunidade acadêmica e a sociedade;

RESOLVE:

CAPÍTULO I - DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Instituir a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, Discriminação e Outras Formas de Violência no âmbito do Centro Universitário de Brasília - UniCEUB, com o objetivo de promover um ambiente de trabalho e acadêmico digno, ético, respeitoso, fraterno, inclusivo, seguro, saudável e sustentável, observando as diretrizes constantes deste documento e outros documentos complementares vigentes na instituição.

§ 1º As ações previstas nesta Política visam à conscientização, prevenção, enfrentamento e responsabilização das pessoas envolvidas em condutas consideradas assediosas, discriminatórias ou violentas, que resultem em danos individuais ou coletivos.

§ 2º As diretrizes desta Política se aplicam indistintamente em espaços físicos e virtuais nos quais são realizadas as atividades acadêmicas de natureza científica, vinculadas ao ensino, à pesquisa, à extensão ou à administração universitária, abrangendo todas as pessoas com vínculo formal com o UniCEUB.

§ 3º Esta Política não se aplica a situações e fatos envolvendo terceiros que compartilham o ambiente profissional com membros da comunidade acadêmica em razão de obrigações decorrentes de contratos de estágio, internato ou parcerias que não caracterizam vínculo empregatício com o UniCEUB.

§ 4º As condutas vedadas por esta Política podem acontecer durante o trabalho, estar relacionadas ao trabalho ou decorrer do trabalho.

Art. 2º Para os fins desta Política nos termos adotados pelo Conselho Nacional de Justiça e pelo Decreto distrital 46.174/2024, consideram-se:

- I. Assédio moral: processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade,

identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico.

- II. Assédio moral organizacional (institucional): processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e/ou por métodos gerenciais que visam obter engajamento intensivo dos funcionários ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais.
- III. Assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
- IV. Discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, estado civil, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, doença, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública.
- V. Violências: comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças desses, seja uma única ocorrência ou repetida, que visam, resultam ou podem resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos e inclui violência e assédio de gênero. A violência pode ser direta, estrutural ou cultural.
- VI. Agressor: pessoa ou grupo de pessoas que pratica quaisquer atos ou omissões que podem ser consideradas assédio moral, assédio sexual, discriminação ou violência.

- VII. Vítima: pessoa ou grupo de pessoas que sofre ou tenha sofrido atos ou omissões que podem ser consideradas assédio moral, assédio sexual, discriminação ou violência.
- VIII. Comunicante ou denunciante: qualquer pessoa, identificada ou não, que registra a ocorrência de fato que considera assédio moral, assédio sexual, discriminação ou violência.

§ 1º As diferentes formas de assédio, discriminação e violência podem se dar de forma presencial ou virtual.

§ 2º As atualizações dos documentos acima referenciados serão incorporadas à presente Política.

Art. 3º Não caracterizam o assédio moral, desde que respeitado o princípio da razoabilidade e da proporcionalidade, aplicado de forma coerente e justa, sem qualquer finalidade discriminatória:

- I. Atos de gestão administrativa vinculados à consecução dos interesses acadêmicos e administrativos do UniCEUB.
- II. A demanda pelo cumprimento adequado das atividades profissionais e acadêmicas, ou mesmo pedidos respeitosos sobre o cumprimento e desempenho satisfatórios das atividades.
- III. As condições físicas e estruturais do ambiente do trabalho, desde que a pessoa não seja intencionalmente ali alocada como forma de punição ou humilhação pública.

Parágrafo único: Outros casos eventualmente não expressos nesta Política poderão ser objeto de consulta à Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, Discriminações e Outras Formas de Violência - CPEA.

CAPÍTULO II - PRINCÍPIOS E VALORES ORIENTADORES

Art. 4º A Política de prevenção e enfrentamento está pautada nos seguintes princípios e valores:

- I. Dignidade da pessoa humana.
- II. Acolhida das pessoas mediante escuta qualificada, ativa e empática.
- III. Sigilo, privacidade e confidencialidade no tratamento dos dados pessoais e das partes envolvidas e do conteúdo das apurações.
- IV. Proteção à intimidade, à honra, à imagem e à reputação pessoal.
- V. Preservação dos direitos fundamentais do trabalho.
- VI. Devido processo legal.
- VII. Presunção de inocência.
- VIII. Igualdade de oportunidades.
- IX. Legalidade.
- X. Imparcialidade.
- XI. Não discriminação.
- XII. Promoção da diversidade, acolhendo-se as diferenças referentes à gênero, à raça, à orientação sexual, à identidade de gênero, à deficiência, à religião, à classe social, à idade, entre outras.
- XIII. Proatividade, transversalidade e integração das ações.
- XIV. Transparência e motivação nas ações.
- XV. Celeridade na apuração dos fatos e encaminhamento das ações.
- XVI. Cooperação e respeito mútuo.
- XVII. Respeito à autonomia da vontade da vítima quanto à instauração do processo, ressalvadas as hipóteses previstas neste documento.

CAPÍTULO III - AÇÕES

Art. 5º Esta Política estabelece as seguintes ações, que deverão ser desenvolvidas, prioritariamente, pela Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao

Assédio Moral, Sexual, Discriminações e Outras Formas de Violência (CPEA) e pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA):

- I. Elaborar e implementar, em cooperação com os demais órgãos institucionais e os membros da comunidade acadêmica, ações de cunho preventivo e de enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação no âmbito do UniCEUB.
- II. Instituir e assegurar que os canais de comunicação de denúncias sejam acessíveis e estejam em constante funcionamento para que as vítimas e terceiros que presenciarem condutas de desrespeito possam ser prontamente acolhidos.
- III. Preservar o sigilo das informações, formal ou informalmente, compartilhadas aos membros da Comissão.
- IV. Priorizar ações de cunho educativo e não punitivo, compreendendo a necessidade de contribuir para a reflexão, a conscientização e adoção de práticas de gestão atualizadas, inovadoras e em conformidade com o respeito à dignidade humana e à emancipação das pessoas.
- V. Incentivar ações acadêmicas de ensino, pesquisa e extensão voltadas para a promoção do tema entre o corpo docente, discente e administrativo.
- VI. Utilizar estratégias e instrumentos afetos à comunicação não violenta, à conciliação e à mediação de conflitos, quando possíveis.
- VII. Sugerir, de ofício, ou por provocação, medidas preventivas aos gestores, quando presentes elementos que indiquem cautela quanto ao ambiente, à prática ou situação favorável ao assédio moral, ao assédio sexual, à discriminação ou outras violências, que possa colocar em risco a saúde e a vida das pessoas.
- VIII. Mitigar a ocorrência de quaisquer formas de retaliação, perseguição ou discriminação contra aqueles que, de boa-fé e por meio dos canais adequados, relataram ou colaboraram com a apuração de possíveis casos de assédio moral, assédio sexual, discriminação ou outras formas de violência.

- IX. Oferecer espaços individuais e coletivos de escuta qualificada, empática e ativa, aos membros da comunidade acadêmica de todos os setores e unidades do UniCEUB.
- X. Indicar a necessidade de aprimoramento dos métodos e processos de organização do trabalho, das práticas de gestão de pessoas e das condições laborais, promovendo um ambiente mais eficiente, saudável e equitativo.
- XI. Promover campanhas de conscientização e oportunidades de formação permanente para todos os setores e unidades, abordando temas como relações interpessoais, respeito às diferenças, promoção de equidade, liderança, comunicação não violenta, conciliação, mediação, dentre outros.
- XII. Sensibilizar a comunidade acadêmica sobre os riscos e impactos das práticas assediosas, abusivas, discriminatórias ou violentas, destacando suas consequências na produtividade, no absenteísmo e, principalmente, no adoecimento físico, social e mental.
- XIII. Receber, analisar e apurar as condutas e os fatos relatados em denúncias, com o intuito de identificar eventuais responsabilidades dos envolvidos, sempre em conformidade com os princípios e valores desta resolução e das normas institucionais vigentes.
- XIV. Solicitar documentos, imagens ou quaisquer registros aos setores e unidades competentes, garantindo o sigilo e o compromisso ético-profissional das áreas técnicas envolvidas.
- XV. Elaborar relatórios anuais para monitoramento e aprimoramento desta Política, assegurando a confidencialidade dos casos analisados e sugerindo melhorias contínuas nos processos institucionais.
- XVI. Realizar reuniões periódicas para alinhar ações e procedimentos relacionados aos objetivos desta Política institucional, garantindo sua efetividade e aprimoramento contínuo.

- XVII. Assegurar a adoção de uma comunicação clara, assertiva e empática no enfrentamento de questões sensíveis, especialmente aquelas relacionadas à vulnerabilidades da comunidade acadêmica.
- XVIII. Fortalecer a cultura organizacional, promovendo espaços de escuta e participação que incentivem a diversidade de expressões e a construção coletiva, sempre pautados na equidade, no respeito e na pluralidade.
- XIX. Elaborar e publicar material técnico científico sobre a temática.
- XX. Estimular a criação e o fortalecimento de redes de apoio para acolher e amparar as vítimas, promovendo um ambiente mais seguro e humanizado.
- XXI. Monitorar e avaliar periodicamente as ações desenvolvidas no âmbito desta Política, garantindo sua efetividade e possibilitando ajustes e aprimoramentos contínuos
- XXII. Assegurar a ampla divulgação desta Política, promovendo sua visibilidade e acessibilidade a toda a comunidade acadêmica.

Art. 6º Compete à Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, Discriminações e Outras Formas de Violência - CPEA elaborar regulamento próprio para a apuração dos fatos relacionados a esta Política, assegurando procedimentos claros, éticos e alinhados às normativas institucionais

Art. 7º Todas as unidades e setores que integram o UniCEUB devem, no âmbito de suas atribuições, implementar ações de conscientização, prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual, à discriminação e a outras formas de violência, articulando, sempre que possível, tais iniciativas com as Políticas institucionais de ensino, pesquisa e extensão.

Art. 8º Compete aos gestores acompanhar a execução das rotinas e protocolos institucionais, promovendo ajustes sempre que necessário, a fim de fortalecer a cultura do respeito, da cooperação e da construção de um ambiente universitário seguro, saudável e favorável ao desenvolvimento acadêmico, individual e coletivo de toda a comunidade.

Parágrafo único: A omissão dos gestores das unidades e dos setores na adoção desta Política poderá caracterizar descumprimento de suas atribuições funcionais, sujeitando-os às medidas cabíveis.

CAPÍTULO IV - COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO

Art. 9º A Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, Discriminações e Outras Formas de Violência - CPEA é um órgão colegiado de caráter permanente ligado à Reitoria.

Art. 10. A Comissão será composta por, no mínimo, 7 (sete) membros da comunidade acadêmica, designados por ato do Reitor:

- I. 1 (um) presidente.
- II. 1 (um) psicólogo, preferencialmente integrante do RH.
- III. 1 (um) docente com formação jurídica.
- IV. 2 (dois) docentes.
- V. 2 (dois) membros eleitos pela comunidade acadêmica.

§ 1º Os membros da Comissão indicados nos incs. I, II, III e IV serão indicados pela Reitoria.

§ 2º Os membros da Comissão eleitos no inc. V deverão observar a representação do campus Asa Norte, do campus Taguatinga e do Centro de Atendimento à Comunidade.

§ 3º O mandato dos membros é de 2 (dois) anos, permitida recondução.

§ 4º Em caso de vacância do cargo o Reitor indicará novo membro para a Comissão, observado o prazo remanescente para o mandato vigente.

CAPÍTULO V - DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 11. No prazo máximo de 90 dias, a partir da entrada em vigor desta resolução, a Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual, Discriminações e Outras Formas de Violência apresentará uma proposta de resolução estabelecendo normas e procedimentos para o recebimento e a apuração de fatos relacionados a esta Política.

Art. 12. O conteúdo desta Política deverá integrar o programa de ambientação de novos funcionários do UniCEUB, garantindo sua ampla disseminação e aplicação desde o ingresso na instituição.

Art. 13. As vítimas de assédio moral, assédio sexual, discriminações ou outras formas de violência poderão solicitar, com prioridade, encaminhamento para acolhimento psicológico junto ao CENFOR, no Centro de Atendimento à Comunidade do UniCEUB, ou ao Núcleo de Apoio ao Discente e ao Docente (NADD).

Art. 14. Em casos de urgência e emergência, os serviços de saúde e segurança pública externos à instituição deverão ser imediatamente acionados para a devida assistência.

Art. 15. As medidas adotadas internamente no âmbito desta Política não impedem a tomada de providências em outras instâncias externas ao UniCEUB, conforme a legislação vigente.

Art. 16. Fica instituído o dia 2 de maio como data oficial de conscientização, prevenção e enfrentamento do assédio no UniCEUB, com ações educativas e reflexivas voltadas à comunidade.

Art. 17. Casos omissos na aplicação desta Política serão resolvidos pela Reitoria.

Art. 18. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.