

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

3ª Edição

COORDENAÇÃO

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

CEUB

EDUCAÇÃO SUPERIOR

CARTILHA

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

Coordenação

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

Organização

Anna Luiza de Castro Gianasi
Fernanda Costa Vinhaes de Lima
Luiza Helena Dayrell Santos

3ª EDIÇÃO

Brasília
2026



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

Karina Eraclea Ferreira

Patricia Keijock Turkiello

Saulo Pequeno Nogueira Florencio

Tiago Leite Pereira

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Prevenção e enfrentamento ao assédio, discriminação e outras formas de violência no ambiente acadêmico – 3. ed. – / coordenação: CPEA – Brasília: CEUB, 2026.

32 p.

ISBN 978-85-7267-251-1

DOI 10.5102/978-85-7267-251-1

1. Assédio no trabalho. I. Centro Universitário de Brasília.

II. Título.

CDU 34:331.16

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Reitor João Herculino

No CEUB, a promoção de um ambiente de trabalho e acadêmico seguro, respeitoso e acolhedor é essencial para o desenvolvimento pleno de todos os membros da comunidade. 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 absoluta.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos e a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) reforçam que a violência e o assédio são inaceitáveis e representam uma ameaça direta à igualdade de oportunidades e ao trabalho decente. No Brasil, essa proteção foi fortalecida por legislações recentes, como as Leis Federais nº 14.457/2022 e nº 14.540/2023, além do Decreto Distrital nº 46.174/2024. Em consonância com esse cenário, a terceira edição desta cartilha incorpora as diretrizes da NR-01 e as orientações do Ministério Público do Trabalho, estabelecendo a obrigatoriedade de enfrentamento a todas as formas de assédio nas relações laborais e acadêmicas.

Esta atualização objetiva conscientizar a comunidade acadêmica sobre as modalidades de assédio (moral, sexual e político-eleitoral), discriminação e outras violências, orientando sobre como identificar, prevenir e denunciar tais condutas. A erradicação dessas práticas é um compromisso institucional de responsabilidade coletiva, visando experiências baseadas na ética, no respeito e na pluralidade. Ao reafirmar sua atuação na salvaguarda de um ambiente íntegro, o CEUB protege seus membros contra toda e qualquer configuração de assédio que possa comprometer a saúde e a integridade da comunidade, assegurando que o excesso e o desrespeito nunca sejam normalizados.

Instituída em 2009, a Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, Discriminação e Outras Formas de Violência (CPEA) consolida o compromisso histórico do CEUB com a integridade acadêmica e a salvaguarda dos direitos fundamentais. Trata-se de um órgão colegiado de caráter permanente, cuja composição assegura a representatividade institucional ao integrar docentes e funcionários técnico-administrativos, designados por indicação e por eleição direta da comunidade acadêmica.

A atuação da Comissão fundamenta-se em uma abordagem sistêmica que ultrapassa o caráter estritamente reativo, priorizando o acolhimento técnico, a promoção do respeito mútuo e a segurança psíquica e institucional no *campus*. Para concretizar essa missão, a CPEA atua de forma preventiva e regulatória, o que engloba o aprimoramento contínuo das normativas internas, a promoção de campanhas de letramento e conscientização, o monitoramento de indicadores institucionais e a gestão de canais de denúncia seguros e estritamente sigilosos.

No âmbito de suas atribuições apuratórias, a Comissão garante escuta qualificada às pessoas envolvidas em situações adversas e conduz investigações sobre denúncias que configurem efetiva violação aos direitos e à dignidade. O objetivo central dessas intervenções é restabelecer a integridade das relações socioprofissionais e acadêmicas, assegurando a igualdade de oportunidades e a aderência incondicional aos preceitos éticos, legais e pedagógicos do CEUB.

1	ASSÉDIO MORAL	7
1.1	Conceito e Caracterização	7
1.2	Dinâmicas e Formas de Manifestação	7
1.3	Exemplos Práticos de Condutas Inadequadas	8
1.4	O Recorte de Gênero e as Desigualdades Estruturais	9
1.5	Limites Éticos: O que não se configura como Assédio Moral	9
2	ASSÉDIO SEXUAL E IMPORTUNAÇÃO SEXUAL	10
2.1	Definições Legais e Diferenças Fundamentais	10
2.2	Exemplos Práticos e Ofensas à Integridade	11
2.3	O Consentimento como Base das Interações no Campus	11
2.4	Fronteiras da Convivência: O que não caracteriza Assédio ou Importunação Sexual	12
3	ASSÉDIO POLÍTICO E ELEITORAL	13
3.1	Abuso de Poder e Coação Ideológica	13
3.2	Exemplos de Práticas e Condutas Vedadas	13
3.3	A Preservação da Liberdade de Cátedra e de Opinião	14
3.4	Diferenciando Práticas Acadêmicas de Condutas Abusivas	15
3.5	Compromisso Institucional com a Pluralidade	15
4	DISCRIMINAÇÃO	16
4.1	Conceitos Fundamentais	16
4.2	Diferenciação Técnica: Preconceito vs. Discriminação	16
4.3	Formas de Discriminação e seus Impactos no Convívio	16
4.4	Exemplos Práticos de Condutas Vedadas	17
4.5	Formas e Mecanismos da Discriminação	18
4.6	Ações Afirmativas e Critérios Técnicos de Avaliação	19
5	VIOLÊNCIAS	19

5.1	Definição e Demarcação Institucional	19
5.2	Tipologias e Dinâmicas da Violência	19
5.3	Limites da Atuação: A Preservação do Diálogo e do Rigor Acadêmico	20
6	O IMPACTO DAS VIOLÊNCIAS E A RESPOSTA INSTITUCIONAL	20
6.1	A Dinâmica Relacional: Agressores e Vítimas	21
6.2	Impactos e Danos Decorrentes das Condutas Abusivas	21
6.3	Diretrizes de Prevenção e Mecanismos de Enfrentamento	22
6.4	Escuta Qualificada e Prevenção à Revitimização Institucional	22
7	PROTOCOLOS DE ENFRENTAMENTO E ORIENTAÇÕES PRÁTICAS	23
8	CANAIS INSTITUCIONAIS DE ACOLHIMENTO E DENÚNCIA	24
8.1	Canais Internos (Acolhimento e Apuração Institucional)	24
9	MARCO REGULATÓRIO E FUNDAMENTAÇÃO LEGAL	25
10	CONSIDERAÇÕES FINAIS	26
	REFERÊNCIAS	27

1 ASSÉDIO MORAL

1.1 Conceito e Caracterização

O assédio moral caracteriza-se como uma modalidade de violência institucional manifestada pela exposição prolongada e repetitiva a situações hostis, humilhantes e constrangedoras. No ecossistema acadêmico, essa prática configura-se por condutas abusivas que objetivam desestabilizar a segurança psíquica, comprometer a autoestima e prejudicar o desenvolvimento acadêmico ou profissional da pessoa atingida.

Diferente de um conflito isolado, o assédio moral exige a presença de elementos específicos para sua caracterização técnica:

- **Conduta Abusiva:** refere-se a atos ou omissões que agridem a personalidade, a dignidade ou a integridade física e psíquica da vítima.
- **Reiteração no Tempo:** caracterizada pela habitualidade, ressalvando-se que atos únicos e pontuais podem ser apurados e sancionados caso apresentem acentuada gravidade e lesividade.
- **Dano à Dignidade:** configura-se por práticas que ferem o valor intrínseco e os direitos fundamentais do ser humano.

Cabe ressaltar, sob a ótica técnico-institucional, que a intenção do agressor (dolo) ou a prova imediata de adoecimento não constituem requisitos obrigatórios para a configuração do assédio. A apuração fundamenta-se, primariamente, na abusividade da conduta e em seu potencial ofensivo perante a comunidade acadêmica.

1.2 Dinâmicas e Formas de Manifestação

O assédio moral manifesta-se em diferentes dinâmicas no ambiente acadêmico, podendo envolver membros do corpo docente, discente e técnico-administrativo em múltiplas configurações. A classificação dessas práticas ocorre conforme a relação hierárquica e a origem da conduta:

- **Assédio Institucional (ou organizacional):** configura-se quando a própria instituição ou seu modelo de gestão tolera, normaliza ou incentiva táticas abusivas como instrumentos de produtividade.

- **Assédio Interpessoal:** direcionado de forma específica e individualizada para excluir, constranger ou prejudicar um membro específico do convívio acadêmico ou laboral.
- **Assédio Vertical Descendente:** praticado por indivíduos em posição de autoridade (como chefias, gestores ou professores) contra subordinados ou estudantes.
- **Assédio Vertical Ascendente:** praticado por subordinados ou discentes contra pessoas em posição de gestão ou docência, frequentemente visando boicotar o trabalho ou desacreditar a autoridade técnica e pedagógica.
- **Assédio Horizontal:** ocorre entre pares que ocupam o mesmo nível hierárquico (entre colegas de trabalho ou entre estudantes), muitas vezes motivado por alta competitividade ou dinâmicas de exclusão social.
- **Assédio Misto:** combinação simultânea das formas vertical e horizontal, isolando a vítima em múltiplas frentes de agressão.

1.3 Exemplos Práticos de Condutas Inadequadas

As condutas assediosas assumem diversas formas e, frequentemente, ocorrem de modo combinado. Tais práticas afetam as relações de trabalho e de ensino-aprendizagem, podendo ser perpetradas e sofridas por qualquer pessoa na instituição. Destacam-se as seguintes manifestações:

- **Gestão e Pedagogia Abusivas:** Retirada de autonomia sem justificativa técnica; imposição de prazos inexequíveis; vigilância excessiva das necessidades fisiológicas; e invasão da privacidade em horários de descanso.
- **Desqualificação e Desvalorização:** atribuição de tarefas humilhantes ou incompatíveis com a qualificação da pessoa; ridicularização pública de ideias, contribuições científicas ou dúvidas acadêmicas; e insinuações sobre a saúde mental da vítima para desacreditá-la.
- **Obstrução e Exclusão:** omissão proposital de informações vitais (induzindo ao erro); recusa em fornecer orientações devidas; apropriação de ideias sem o devido crédito autoral; e isolamento proposital de indivíduos em grupos de estudo ou trabalho.

- **Invisibilidade e Agressividade:** recusa sistêmica de comunicação; negação em referir-se à pessoa pelo nome; elevação do tom de voz de forma agressiva; publicação de mensagens depreciativas; e intromissão indevida em escolhas da vida íntima.

1.4 O Recorte de Gênero e as Desigualdades Estruturais

Histórica e sociologicamente, o assédio moral apresenta nuances discriminatórias que afetam as mulheres de maneira desproporcional e específica, refletindo desigualdades estruturais:

- **Preconceito e Maternidade:** criação de obstáculos para consultas médicas durante a gestação; críticas invasivas ao planejamento familiar; e desqualificação da capacidade técnica de docentes, técnico-administrativas ou estudantes após o retorno da licença-maternidade.
- **Desrespeito Intelectual:** desconsideração de opiniões técnicas emitidas por mulheres; interrupções sistemáticas de falas; e a validação de piadas sexistas sob o pretexto de "brincadeira" ou sociabilidade.

1.5 Limites Éticos: O que não se configura como Assédio Moral

A fim de garantir a segurança jurídica e a integridade dos processos formativos e administrativos, é imperativo distinguir a conduta abusiva do exercício regular da autoridade, do rigor metodológico e da convivência em um ambiente plural. Não configuram assédio moral:

- **Exigências Legítimas:** a cobrança fundamentada por presteza, qualidade, assiduidade e cumprimento de prazos, diretrizes corporativas ou normas técnicas e acadêmicas.
- **Atos de Gestão e Avaliação:** a divisão e delegação de tarefas inerentes ao cargo; o controle de frequência; e a aplicação de avaliações de desempenho ou de aprendizagem, desde que pautadas em critérios objetivos e éticos.
- **Condições de Infraestrutura:** o compartilhamento de instalações ou condições estruturais inadequadas, quando estas são de natureza conjuntural

e afetam de forma equânime os usuários do espaço, sem caráter persecutório individual.

- **Conflitos Interpessoais Ordinários:** divergências esporádicas de opinião, discussões pontuais e atritos de convivência que não apresentem reiteração sistêmica, assimetria de poder ou intenção de degradação da dignidade alheia.

2 ASSÉDIO SEXUAL E IMPORTUNAÇÃO SEXUAL

2.1 Definições Legais e Diferenças Fundamentais

A proteção da liberdade e da dignidade sexual constitui um direito fundamental inalienável. Embora ambas as infrações envolvam condutas de natureza sexual indesejadas, a legislação brasileira estabelece uma distinção técnica entre o Assédio e a Importunação fundamentada na natureza do vínculo existente entre as partes envolvidas:

- **Assédio Sexual (Art. 216-A do Código Penal):** ocorre quando o agressor se utiliza de sua posição de superioridade hierárquica ou ascendência intrínseca ao cargo (seja nas relações laborais do corpo técnico-administrativo ou na dinâmica acadêmica docente-discente) para constranger a vítima, visando obter vantagem ou favorecimento sexual.
- **Importunação Sexual (Art. 215-A do Código Penal):** configura-se pela prática de atos libidinosos sem a anuência explícita da vítima (como toques inapropriados, abordagens invasivas ou cantadas constrangedoras) em contextos nos quais não há relação de subordinação. Ocorre tipicamente entre pares do mesmo nível hierárquico, entre colegas de classe ou em espaços de convivência social do *campus*.

É imperativo destacar que, conforme as diretrizes do Guia Lilás da Controladoria-Geral da União, não é necessária a reiteração para a tipificação dessas condutas. Um único ato de investida sexual indesejada ou invasiva já é suficiente para caracterizar a infração e justificar a apuração institucional.

2.2 Exemplos Práticos e Ofensas à Integridade

A caracterização dessas violências exige análise contextual minuciosa, mas as práticas a seguir representam violações frontais aos códigos de conduta e devem ser veementemente evitadas e denunciadas por qualquer membro da comunidade acadêmica:

- **Insinuações e Chantagens:** englobam promessas de tratamento diferenciado, aprovação acadêmica, promoção ou, em contrapartida, ameaças de retaliação (como demissão ou reprovação) condicionadas à concessão de favores sexuais. Incluem-se também insinuações explícitas ou veladas e a atribuição de apelidos humilhantes de cunho sexual.
- **Comunicação Invasiva:** envolve o envio de mensagens (texto, imagem ou áudio), a emissão de comentários ou a realização de gestos com conotação sexual indesejada. Configura-se também pelos convites impertinentes, pela pressão persistente para saídas e encontros íntimos, e pela narração de piadas ou uso de expressões pornográficas no ambiente institucional, degradando o clima de respeito mútuo.
- **Contato Físico Não Consentido:** abrange toques, beijos, abraços e carícias realizadas sem permissão clara ou que extrapolam os limites da formalidade e do consentimento. Destaca-se, com extrema gravidade, a violação da privacidade por meio da captação, exposição ou reprodução de imagens íntimas sem anuência prévia.
- **Assédio Visual:** manifesta-se por meio de olhares ofensivos, invasivos ou constrangedores, bem como pela emissão de comentários desrespeitosos, impertinentes ou não solicitados acerca de vestimentas, atributos físicos ou personalidade da vítima.

2.3 O Consentimento como Base das Interações no *Campus*

No ecossistema acadêmico, os relacionamentos afetivos e os laços de amizade são legítimos e naturais, desde que fundamentados no respeito e no consentimento mútuo. O quadro comparativo abaixo estabelece os limites éticos das interações:

CARACTERÍSTICA	ASSÉDIO SEXUAL	IMPORTUNAÇÃO SEXUAL	PAQUERA
Vínculo	Exige hierarquia, subordinação ou ascendência acadêmica.	Ocorre entre pares ou em relações sem assimetria de poder.	Ocorre entre quaisquer pessoas, de forma horizontal.
Consentimento	Inexiste (a relação é imposta pelo poder).	Inexiste (a abordagem é invasiva e unilateral).	Existe (a interação é pautada pelo interesse mútuo).
Objetivo	Obtenção de vantagem, submissão ou favor sexual.	Satisfação de desejo unilateral e momentâneo.	Construção de afinidade e convívio consensual.
Consequência	Danos severos à dignidade, à carreira e à saúde.	Danos à dignidade, constrangimento e trauma psíquico.	Bem-estar, liberdade de escolha e respeito.
Ambiente	Gera um clima organizacional/acadêmico de coação e medo.	Gera um ambiente de insegurança e constrangimento.	Preserva a integridade e o respeito mútuo do campus.

A ausência de reciprocidade transforma instantaneamente qualquer abordagem em um ato de violência. O elemento central e inegociável que define essas práticas ilícitas é a violação da autonomia e da dignidade da pessoa humana, resultando em danos reais e, muitas vezes, irreparáveis à saúde física e psicológica no ambiente acadêmico.

2.4 Fronteiras da Convivência: O que não caracteriza Assédio ou Importunação Sexual

Para assegurar a clareza institucional e a proteção das interações sociais e profissionais legítimas, é necessário distinguir as condutas abusivas do convívio interpessoal. Não configuram assédio sexual ou importunação:

- **Interações Consensuais:** flertes, paqueras e relacionamentos afetivos baseados na reciprocidade, na liberdade de escolha e no interesse mútuo, sem qualquer uso de poder ou autoridade para constranger o outro.
- **Elogios Respeitosos:** manifestações de apreço ou cordialidade que não apresentem conotação sexual, invasiva ou constrangedora, e que ocorram dentro dos limites do respeito e da adequação social.
- **Convivência Social e Profissional:** interações acadêmicas ou laborais cordiais, como convites para eventos coletivos do campus ou diálogos de cortesia, desde que respeitem os limites da intimidade, a integridade alheia e a ausência de segundas intenções de natureza sexual.
- **Contatos Físicos Acidentais ou Formais:** contatos físicos fortuitos em ambientes lotados ou cumprimentos formais (como apertos de mão) estabelecidos pelos costumes sociais e profissionais de cortesia.

3 ASSÉDIO POLÍTICO E ELEITORAL

3.1 Abuso de Poder e Coação Ideológica

O assédio político e eleitoral configura-se como uma grave violação de direitos, caracterizada pela prática de coação, intimidação, ameaça, humilhação ou constrangimento explícito ou velado, associados a um determinado pleito eleitoral ou contexto político. No âmbito institucional, essa conduta manifesta-se com o intuito de influenciar, manipular ou cercear o voto, o apoio, a orientação ideológica ou a livre manifestação política de qualquer membro da comunidade acadêmica.

Ressalta-se que a tipificação do assédio eleitoral não está condicionada à reiteração da conduta. Um único episódio de abuso de poder, ocorrido antes, durante ou após o período oficial de eleições, é suficiente para configurar a infração, desde que evidenciada a tentativa de subjugar a autonomia de escolha política de discentes, docentes ou do corpo técnico-administrativo.

3.2 Exemplos de Práticas e Condutas Vedadas

Em estrita observância às normativas vigentes, como a NR-01, e aos princípios constitucionais, as práticas a seguir são expressamente vedadas nas dependências da instituição e passíveis de apuração criteriosa:

- **Punições por Divergência:** ameaças ou insinuações de demissão, prejuízos na progressão funcional, atribuição de avaliações injustas ou reprovação acadêmica motivadas exclusivamente por divergência de opinião política.
- **Uniformidade Visual Coagida:** imposição, pressão ou determinação, seja ela explícita ou implícita, para a adoção de vestuário, cores, broches ou símbolos associados a campanhas, partidos ou movimentos políticos específicos no ambiente de trabalho ou de estudo.
- **Coação e Intimidação:** emprego de práticas coercitivas para forçar ou constranger subordinados, pares ou estudantes a votarem em determinados candidatos, ou a declararem filiação e apoio partidário.
- **Uso Indevido de Canais Institucionais:** a utilização de e-mails corporativos, listas de transmissão acadêmicas, plataformas de ensino ou murais da instituição para a veiculação de propaganda eleitoral compulsória, proselitismo político ou propagação de discursos de ódio.
- **Humilhação e Isolamento Social:** atos intencionais de ridicularização, exclusão de grupos de trabalho e pesquisa ou isolamento social fundamentados em preconceito contra as preferências ideológicas ou partidárias do indivíduo.

3.3 A Preservação da Liberdade de Cátedra e de Opinião

Para assegurar o cumprimento da missão educacional do CEUB, é imperativo não confundir a prática do assédio com a essência da instituição, que se consolida como o espaço por excelência para a formação crítica e cidadã. O debate acadêmico, desde que pautado no respeito mútuo e na pluralidade de ideias, é essencial e amplamente protegido. Conseqüentemente, não configuram assédio político, por si só:

- **Debates Acadêmicos:** discussões aprofundadas sobre política, instituições de Estado e direitos fundamentais, quando intrinsecamente vinculadas aos objetivos pedagógicos e ao conteúdo programático da disciplina.

- **Liberdade de Cátedra:** o direito inalienável do docente de expor múltiplas correntes teóricas, realizar análises historiográficas e apresentar perspectivas críticas no exercício de sua atividade de ensino.
- **Atividades Plurais:** a promoção e a participação em seminários, congressos, júris simulados ou estudos de caso que abordem temáticas políticas e sociais de forma técnica, contextualizada e metodologicamente embasada.
- **Manifestação de Opinião:** a livre expressão de posicionamentos políticos e ideológicos por qualquer membro da comunidade, desde que não seja acompanhada de ameaça, chantagem, humilhação ou do uso indevido da assimetria de poder para anular ou punir o dissenso.

3.4 Diferenciando Práticas Acadêmicas de Condutas Abusivas

O vetor que diferencia a liberdade acadêmica da conduta assediadora é a ausência de finalidade coercitiva. Enquanto o debate e o ensino buscam a emancipação intelectual e o conhecimento plural, o assédio busca a submissão e o controle da vontade alheia. O quadro a seguir clarifica esses limites éticos:

LIBERDADE E DEBATE ACADÊMICO	ASSÉDIO POLÍTICO E ELEITORAL
Expor múltiplas correntes teóricas e visões de mundo.	Exigir adesão, concordância ou submissão a uma única ideologia política.
Analisar criticamente fatos históricos, governos e instituições de Estado.	Humilhar, ridicularizar ou isolar socialmente quem expressa pensamento divergente.
Debater o cenário político de forma técnica, plural e metodológica.	Utilizar a posição de autoridade e assimetria de poder para coação eleitoral.
Convidar a comunidade para eventos institucionais de discussão pública cidadã.	Condicionar notas, aprovações, promoções ou benefícios a apoio político-partidário.
Manifestar opinião pessoal ou acadêmica preservando o respeito ao dissenso.	Ameaçar, retaliar ou constranger qualquer pessoa em virtude de sua opinião política.

3.5 Compromisso Institucional com a Pluralidade

O respeito à livre convicção política e ideológica constitui um pilar ético inegociável do CEUB. A autonomia nas escolhas eleitorais é um direito fundamental e

inviolável de cada indivíduo. Sob nenhuma hipótese as relações laborais, acadêmicas ou as dinâmicas de ensino-aprendizagem serão utilizadas como instrumentos de troca, coação eleitoral ou subordinação ideológica, garantindo-se assim a integridade democrática e o respeito à diversidade em todo o ambiente acadêmico.

4 DISCRIMINAÇÃO

4.1 Conceitos Fundamentais

O termo discriminação refere-se a toda ação, omissão ou prática institucional que desqualifica, ridiculariza, menospreza, subalterniza, exclui ou impõe desvantagens e restrições a pessoas ou grupos. Ela fundamenta-se em marcadores sociais ou características inerentes ao indivíduo, tais como sexo, gênero, orientação sexual, raça, etnia, ancestralidade, origem geográfica, neurodiversidade, condições de saúde e desenvolvimento, classe social, religião ou faixa etária. O objetivo, ou o resultado prático, dessa conduta é a produção, a perpetuação ou a reprodução de desigualdades no ecossistema acadêmico.

4.2 Diferenciação Técnica: Preconceito vs. Discriminação

Para o efetivo enfrentamento dessas violências, faz-se necessária a distinção técnica entre dois conceitos inter-relacionados, a fim de que a comunidade compreenda as esferas de atuação e responsabilização:

- **Preconceito (a atitude interna):** configura-se como a dimensão cognitiva e individual. Refere-se a uma opinião, crença ou julgamento de valor negativo e preconcebido sobre um indivíduo ou grupo social, desprovido de fundamentação racional, técnica ou empírica.
- **Discriminação (a atitude externa e ativa):** caracteriza-se como a materialização do preconceito. Consiste no tratamento desigual, injusto e abusivo que, na prática cotidiana, resulta na exclusão, na restrição de direitos ou na negação de oportunidades no ambiente acadêmico.

4.3 Formas de Discriminação e seus Impactos no Convívio

As manifestações do preconceito traduzem-se em tipologias específicas de exclusão e violência, intoleráveis no espaço acadêmico. Destacam-se:

- **Racismo:** discriminação estrutural ou direta baseada em raça, cor, etnia ou ancestralidade.
- **Classismo:** preconceito e exclusão fundamentados na classe social ou condição socioeconômica do indivíduo.
- **Sexismo:** discriminação baseada no sexo ou no gênero, frequentemente manifestada na subvalorização das capacidades intelectuais ou laborais das mulheres.
- **Machismo e Misoginia:** o machismo atua como o sistema ideológico que pressupõe e defende a superioridade masculina; a misoginia manifesta-se de forma mais aguda, como o ódio, o desprezo ou a aversão patológica contra as mulheres.
- **LGBTfobia:** práticas que hostilizam, desvalorizam ou agridem pessoas em função de sua orientação sexual, identidade ou expressão de gênero.
- **Etarismo (Ageísmo):** preconceito, exclusão ou subestimação de capacidades com base na idade da pessoa (afetando tanto profissionais e estudantes mais velhos quanto os mais jovens).
- **Capacitismo:** discriminação e preconceito contra pessoas com deficiência (física, visual, auditiva, intelectual) ou neurodivergências, pautados na presunção injustificada de incapacidade.
- **Gordofobia:** julgamento moral, ridicularização ou exclusão com base no peso corporal ou características físicas do indivíduo.
- **Intolerância Religiosa:** hostilidade, perseguição ou cerceamento dirigidos a indivíduos em virtude de suas crenças, liturgias ou pela ausência de crença.
- **Bullying e Cyberbullying:** intimidação sistemática, repetitiva e intencional, realizada de forma presencial ou em ambientes virtuais, fundamentada na estigmatização de qualquer característica pessoal.

4.4 Exemplos Práticos de Condutas Vedadas

A caracterização das situações discriminatórias exige uma análise contextualizada das relações no *campus*, abrangendo o corpo docente, técnico-administrativo e discente. São condutas expressamente vedadas:

- **Agressões e Segregação Espacial:** agressões físicas, verbais ou simbólicas motivadas por preconceito. Inclui-se a imposição de barreiras atitudinais, a proibição arbitrária de acesso a determinados espaços institucionais e o isolamento sistêmico de pessoas com deficiência ou condições de saúde estigmatizadas.
- **Preterição e Exclusão de Oportunidades:** ocorre quando um indivíduo plenamente qualificado é injustamente preterido em processos seletivos, promoções funcionais, concessão de bolsas, projetos de pesquisa ou oportunidades de desenvolvimento, utilizando-se marcadores identitários (como idade, gênero, sexualidade ou cor) em flagrante detrimento de critérios técnicos e de mérito.

4.5 Formas e Mecanismos da Discriminação

Do ponto de vista institucional e jurídico, a discriminação atua por meio de diferentes mecanismos de violação de direitos:

- **Discriminação Negativa (Excludente):** consiste na recusa direta de oportunidades ou na imposição de obstáculos à trajetória profissional ou acadêmica em função de características pessoais estigmatizadas (ex: negar orientação a uma aluna devido a uma gravidez, ou desqualificar um docente por sua idade).
- **Favorecimento Ilícito (Privilégio Indevido):** configura-se pela concessão de benefícios, cargos ou aprovações de forma arbitrária a determinadas pessoas, baseando-se exclusivamente em afinidades pessoais ou grupais. Essa prática ignora os princípios da impessoalidade, das normativas da instituição e do mérito, gerando uma exclusão secundária dos demais.
- **Discriminação Direta:** é a aplicação intencional, explícita e focalizada de um tratamento desfavorável, hostil ou desigual a um indivíduo ou grupo específico.
- **Discriminação Indireta:** decorre da implementação de uma norma, regra institucional ou prática pedagógica aparentemente neutra, mas que, ao ser aplicada na realidade cotidiana, gera um impacto desproporcional, excludente e injusto sobre um grupo historicamente vulnerável.

4.6 Ações Afirmativas e Critérios Técnicos de Avaliação

Não configuram discriminação as políticas institucionais voltadas à correção de desigualdades históricas (Ações Afirmativas), nem os processos de seleção e avaliação baseados estritamente em mérito acadêmico, competências técnicas e requisitos profissionais objetivos aplicados de forma impessoal.

5 VIOLÊNCIAS

5.1 Definição e Demarcação Institucional

Em consonância com as diretrizes da Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), compreende-se por violência no mundo do trabalho e no ambiente acadêmico um conjunto de comportamentos inaceitáveis, práticas singulares ou reiteradas, ou ameaças, que resultem ou tenham o potencial de resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos.

Contudo, para a correta atuação das instâncias de acolhimento e apuração, é imperativo diferenciar a violência institucional das desavenças interpessoais ordinárias ou dos conflitos inerentes ao convívio humano. Estes últimos, embora indesejados, caracterizam-se por episódios isolados de discórdia, atrito ou antipatia que não possuem natureza abusiva, assimetria de poder ou potencial lesivo à dignidade e aos direitos fundamentais.

5.2 Tipologias e Dinâmicas da Violência

A violência transcende os atos físicos explícitos, operando em múltiplas dimensões do cotidiano acadêmico. Para a análise técnica e o adequado encaminhamento dos fatos, adota-se a tipologia estabelecida pelo sociólogo Johan Galtung, que identifica três esferas interligadas de manifestação:

- **Violência Direta:** refere-se às ações visíveis e imediatas contra a integridade de outrem. No ecossistema acadêmico, manifesta-se por agressões físicas, injúrias verbais, ameaças, atos de intimidação e assédio interpessoal direto. É a forma de violência cujos efeitos e autores são mais prontamente identificáveis.

- **Violência Estrutural:** manifesta-se de forma intrínseca e, muitas vezes, invisibilizada nas estruturas sociais e organizacionais. Ocorre quando o sistema, as normas ou os processos institucionais impedem a satisfação de necessidades básicas, criam barreiras sistêmicas ou negam o acesso equânime a oportunidades para docentes, discentes ou técnico-administrativos, perpetuando desigualdades e o sofrimento institucionalizado.
- **Violência Cultural:** compreende os aspectos simbólicos da cultura (ideologias, normas, crenças e discursos) utilizados para legitimar, normalizar ou encobrir as violências direta e estrutural. Manifesta-se pela aceitação passiva de preconceitos enraizados, narrativas discriminatórias e comportamentos que desumanizam grupos vulneráveis, justificando práticas excludentes sob o verniz da tradição ou da "brincadeira".

5.3 Limites da Atuação: A Preservação do Diálogo e do Rigor Acadêmico

A vocação primordial da instituição é o ensino, a pesquisa e a construção dialética do conhecimento. Portanto, o debate vigoroso de ideias, a divergência de perspectivas teóricas, as correções acadêmicas e metodológicas ou os atritos pontuais de convivência, por mais desconfortáveis que possam ser, não devem ser equiparados à violência institucional.

A violência passível de intervenção disciplinar é estritamente aquela que apresenta gravidade objetiva, reiteração abusiva ou intenção de degradação, ferindo o direito fundamental de qualquer membro da comunidade acadêmica a um ambiente de trabalho e de estudo íntegro, plural e seguro.

6 O IMPACTO DAS VIOLÊNCIAS E A RESPOSTA INSTITUCIONAL

O assédio e as demais formas de violência raramente configuram-se como episódios isolados no ambiente acadêmico. Trata-se, predominantemente, de processos sistêmicos que corroem a saúde organizacional, a segurança psíquica e a qualidade das relações de ensino e trabalho. A resposta institucional do CEUB pauta-se pela intolerância absoluta a condutas abusivas, estabelecendo como premissa que a prevenção e a manutenção de um clima de respeito constituem responsabilidades compartilhadas por todos os membros da comunidade acadêmica.

6.1 A Dinâmica Relacional: Agressores e Vítimas

No ecossistema acadêmico, qualquer pessoa, independentemente de sua titulação, cargo ou função, pode figurar no papel de autor da agressão ou de vítima. Compreender essa transversalidade é essencial para o enfrentamento do problema:

- **O Comportamento Assediador:** o autor das condutas abusivas frequentemente exhibe traços de autoritarismo, manipulação e falta de empatia, instrumentalizando o poder inerente à sua posição (hierárquica, acadêmica ou social) para subjugar o outro. A agressão pode ser perpetrada de forma individual, mascarada por um falso rigor, ou de forma coletiva (práticas de grupo).
- **A Abrangência da Vitimização:** as vítimas em potencial englobam todo o corpo docente, técnico-administrativo e discente, estendendo-se a trabalhadores terceirizados e prestadores de serviço. O assédio não respeita fronteiras departamentais; ele é recíproco e pode atingir indivíduos em qualquer estrato da hierarquia e da organização acadêmica.

6.2 Impactos e Danos Decorrentes das Condutas Abusivas

As violências institucionais geram consequências multifacetadas, de caráter progressivo e muitas vezes devastador. Esses danos extrapolam a esfera individual, afetando gravemente a instituição, e podem ser classificados em:

- **Físicos (Somáticos):** adoecimento do corpo, manifestado por disfunções digestivas, hipertensão, dores generalizadas, distúrbios crônicos do sono, imunossupressão e esgotamento físico severo.
- **Psicológicos:** prejuízos à saúde mental que incluem redução drástica da capacidade de concentração, transtornos de ansiedade, destruição da autoestima, quadros depressivos profundos, Síndrome de *Burnout* e, em casos extremos, ideia suicida.
- **Sociais, Acadêmicos e Profissionais:** isolamento do convívio coletivo, deterioração das relações familiares, estagnação profissional, queda

acentuada no rendimento, reprovações sistêmicas e evasão acadêmica (abandono de curso ou de carreira).

- **Econômicos:** aumento das taxas de absenteísmo (faltas e licenças médicas), perda de capital intelectual e talentos acadêmicos, além de custos tangíveis decorrentes de passivos e processos judiciais.
- **Organizacionais (Institucionais):** instauração de um clima de medo, desconfiança e insegurança crônica, deterioração da reputação da instituição perante a sociedade e queda expressiva na qualidade do trabalho administrativo e do ensino.

6.3 Diretrizes de Prevenção e Mecanismos de Enfrentamento

Para assegurar a integridade de seu ambiente formativo e profissional, o CEUB estrutura sua atuação em um sistema de garantias composto pelos seguintes mecanismos:

- **Políticas e Regulamentações Claras:** implementação de normativas precisas, acessíveis e amplamente divulgadas para toda a comunidade institucional.
- **Canais de Acolhimento e Denúncia:** manutenção de meios seguros, com garantia estrita de sigilo, escuta qualificada e confidencialidade na tramitação das informações.
- **Programas de Letramento e Capacitação:** promoção de treinamentos contínuos para a sensibilização, reflexão e formação de lideranças, docentes e colaboradores.
- **Cultura de Respeito e Equidade:** fomento ativo de valores humanistas, estimulando a empatia, o diálogo e ações concretas que garantam a igualdade de oportunidades.
- **Responsabilização Administrativa:** apuração criteriosa e aplicação de sanções disciplinares cabíveis aos autores de violências, em estrita conformidade com os regimentos internos, garantido o devido processo legal.

6.4 Escuta Qualificada e Prevenção à Revitimização Institucional

O processo de acolhimento e a condução das sindicâncias administrativas devem repelir veementemente a revitimização (ou vitimização secundária). Esta prática nociva consiste no sofrimento adicional imposto à vítima pelas próprias instâncias formais que deveriam protegê-la, manifestada por meio de descrédito, julgamentos morais, exposição desnecessária ou indagações que coloquem em dúvida sua narrativa e transfiram a ela a culpa pela agressão sofrida.

O CEUB reafirma seu compromisso irrevogável de encorajar a denúncia formal e fortalecer as redes de apoio aos membros de sua comunidade. A ausência de responsabilização e o silêncio institucional incentivam a impunidade e a normalização do assédio. Por esta razão, a atuação transparente, assertiva e diligente da Comissão é essencial para garantir que a instituição seja, de fato, um espaço de dignidade, satisfação e crescimento para todos.

7 PROTOCOLOS DE ENFRENTAMENTO E ORIENTAÇÕES PRÁTICAS

Diante de episódios de assédio, discriminação ou outras violências institucionais, seja na condição de vítima ou de testemunha, a adoção de medidas estruturadas é fundamental para a proteção pessoal e para garantir a eficácia da apuração. Recomenda-se a observância das seguintes diretrizes práticas:

- **Materialização e Registro dos Fatos (Documentação):** registrar de forma sistemática e detalhada cada episódio abusivo, incluindo data, horário, local, contexto e identificação do autor da conduta. É crucial preservar o acervo probatório mediante o arquivamento de e-mails institucionais, mensagens de texto ou áudio, capturas de tela e documentos físicos, além do levantamento de eventuais testemunhas presentes durante as ocorrências.
- **Busca por Apoio Estratégico e Psicológico:** considerando que a principal arma do assédio é o isolamento, faz-se necessário romper o ciclo de silenciamento por meio do compartilhamento da situação com pessoas de estrita confiança, como colegas, familiares, lideranças acadêmicas ou chefias imediatas. Recomenda-se, de forma complementar, a busca por suporte psicológico qualificado para mitigar os impactos das agressões na saúde mental e na segurança psíquica.

- **Medidas de Proteção Imediata:** sempre que viável e sem prejuízo das atividades profissionais ou acadêmicas, faz-se necessário estabelecer limites na interação com o autor da agressão. Isso inclui evitar reuniões, despachos ou contatos diretos e isolados, priorizando interações na presença de terceiros ou o uso exclusivo de canais institucionais e rastreáveis para as comunicações estritamente necessárias.
- **Acionamento dos Canais Institucionais:** considerando que a institucionalização da denúncia é o mecanismo que viabiliza a intervenção protetiva da instituição, faz-se fundamental romper o isolamento. O relato do ocorrido deve ser encaminhado oficialmente à Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio (CPEA), por meio dos canais seguros, oficiais e estritamente sigilosos oferecidos pela instituição.
- **Avaliação de Medidas Administrativas Acautelatórias:** na hipótese de a convivência no setor, no departamento ou na sala de aula tornar-se insustentável e representar risco iminente à saúde, faz-se necessário avaliar junto à Gestão de Pessoas (RH) ou à coordenação do curso a viabilidade de movimentações internas temporárias (como mudança de turno, de setor ou de orientação acadêmica), com o propósito de salvaguardar a integridade do indivíduo durante os trâmites apuratórios.

8 CANAIS INSTITUCIONAIS DE ACOLHIMENTO E DENÚNCIA

A eficácia da resposta institucional e a devida apuração dos fatos dependem da formalização das ocorrências por meio dos canais oficiais competentes. O CEUB assegura o acolhimento técnico e humanizado, garantindo o estrito sigilo, a confidencialidade absoluta das informações e a proteção integral contra qualquer forma de retaliação aos denunciantes, vítimas e testemunhas.

8.1 Canais Internos (Acolhimento e Apuração Institucional)

- CPEA (Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, Discriminação e Outras Formas de Violência): comissaoassedio@uniceub.br. Canal especializado e direto para a escuta qualificada, orientação estratégica e abertura de procedimentos internos de apuração de condutas abusivas.

- Ouvidoria do CEUB: ouvidoria@uniceub.br. Instância oficial para o recebimento de manifestações, denúncias institucionais e encaminhamento seguro aos setores competentes para averiguação.

9 MARCO REGULATÓRIO E FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Para fins de fundamentação técnica, segurança jurídica e transparência institucional, a atuação da Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, Discriminação e Outras Formas de Violência (CPEA) e as diretrizes estabelecidas nesta cartilha amparam-se no seguinte arcabouço normativo:

- Constituição da República Federativa do Brasil (1988): estabelece como fundamentos inegociáveis do Estado Democrático de Direito a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, garantindo a todos a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem.
- Código Penal Brasileiro (Decreto-Lei nº 2.848/1940): tipifica criminalmente as violações contra a dignidade e a liberdade sexual, com destaque para a configuração dos crimes de Importunação Sexual (Art. 215-A) e de Assédio Sexual (Art. 216-A).
- Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): determina as diretrizes de proteção ao trabalhador, exigindo da instituição a adoção de medidas para a segurança e medicina do trabalho (Art. 157) e prevendo a rescisão indireta do contrato em casos de rigor excessivo, assédio ou atos lesivos à honra (Art. 483).
- Leis Federais nº 14.457/2022 e nº 14.540/2023: instituem marcos regulatórios modernos que tornam obrigatória a implementação de políticas, comissões, canais de denúncia e capacitações contínuas para o combate ao assédio e à violência no ambiente de trabalho e na administração pública, com ênfase na proteção às mulheres.
- Decreto Distrital nº 46.174/2024: estabelece a Política de Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e à Discriminação no âmbito do Distrito Federal, alinhando as práticas de governança locais aos mais elevados padrões de proteção integral.
- Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01 - MTE): exige a inclusão e o gerenciamento sistemático dos riscos psicossociais, incluindo o assédio moral,

sexual e outras violências, no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) da instituição, tratando a saúde mental e a integridade relacional como elementos inseparáveis da segurança ocupacional.

10 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A formação ética e cidadã de todos os integrantes da comunidade acadêmica, corpo docente, discente e técnico-administrativo, representa o alicerce fundamental para a eficácia das ações de prevenção e enfrentamento ao assédio, à discriminação e às demais formas de violência. A literatura científica e a experiência institucional demonstram que a persistência dessas práticas abusivas está intrinsecamente vinculada a um legado histórico de assimetrias e estruturas sociais desiguais. A superação desse paradigma exige, portanto, um esforço contínuo de letramento, conscientização e mudança cultural. Nesse cenário, o combate a todas as vertentes do assédio consolida-se como um compromisso inegociável do CEUB com a integridade democrática, a ética profissional e a salvaguarda dos direitos fundamentais.

A proteção da livre convicção e o fomento à pluralidade de ideias constituem a essência do ambiente acadêmico, sendo os pilares que viabilizam a edificação de uma comunidade equânime, segura e propícia ao pleno desenvolvimento humano, científico e intelectual. Assim, a publicação desta cartilha não encerra as discussões sobre o tema; ao contrário, reafirma a postura proativa e vigilante da instituição na consolidação de uma cultura pautada pelo acolhimento, pela escuta qualificada e pela intransigente defesa da dignidade da pessoa humana.

Ao internalizar o respeito e a civilidade como normas norteadoras e inafastáveis de todas as interações cotidianas, a comunidade acadêmica cumpre em plenitude a função social da instituição, fortalecendo os laços de cooperação e excelência que sustentam o CEUB.

REFERÊNCIAS

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

BARROS, A. M. O assédio sexual no direito do trabalho comparado. *Revista LTr*, São Paulo, 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: 3 set. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional do Ministério Público. **Assédio moral e sexual**: previna-se [Cartilha]. Brasília, DF: CNMP, 2016. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>. Acesso em: 3 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. Brasília, DF: CGU, 2023. 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: 1 jul. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Rio de Janeiro, RJ: Diário Oficial da União, 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 1 jun. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, RJ: Diário Oficial da União, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 1 jul. 2025.

BRASIL. Lei nº 7.716, de 5 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 nº 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 maio 2022.

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. **Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias...** Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1995.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 17 maio 2022.

BRASIL. Lei nº 10.741, de 1º 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/l10.741.htm. Acesso em: 17 maio 2022.

BRASIL. Lei nº 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/l12288.htm. Acesso em: 6 set. 2022.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 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/l13146.htm. Acesso em: 25 ago. 2025.

BRASIL. Lei nº 14.192, de 4 de agosto de 2021. **Estabelece normas para prevenir, reprimir e combater a violência política contra a mulher.** Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2021.

Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/l14192.htm.

Acesso em: 25 ago. 2025.

BRASIL. Lei nº 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/l14457.htm. Acesso em: 1 jul. 2025.

BRASIL. Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023. **Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes...** Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2023. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14540.htm. Acesso em: 1 jul. 2025.

BRASIL. Lei nº 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...** Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14612.htm. Acesso em: 1 jul. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Assédio moral e sexual no trabalho**. Brasília, DF: MTE, 2013. Disponível em: <http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3CB9D387013CFE571F747A6E/CARTILHAASSEDIO MORALESEXUAL%20web.pdf>. Acesso em: 3 set. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01):** disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais. Brasília, DF: MTE, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitativa-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-01-atualizada-2022.pdf/view>. Acesso em: 3 mar. 2026.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Assédio sexual no trabalho: perguntas e respostas**. Brasília, DF: MPT; OIT, 2017. 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**. Brasília, DF: MPT, 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: 4 set. 2021.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Assédio eleitoral no trabalho**. Brasília, DF: MPT/PGT, 2024. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/cartilhassedioeleitoral-2.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2026.

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, DF: TST; CSJT, 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 3 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*, São Paulo, v. 2, n. 2, p. 1-15, 2020.

DISTRITO FEDERAL. Decreto nº 44.701, de 5 de julho de 2023. **Dispõe sobre os procedimentos de registro e apuração de casos de assédio moral ou sexual...** 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: 1 jul. 2025.

DISTRITO FEDERAL. Decreto nº 46.174, de 22 de agosto de 2024. **Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual...** 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: 1 jul. 2025.

DISTRITO FEDERAL. **Lei Orgânica do Distrito Federal (LODF)**. 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. Lei nº 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: 3 set. 2021.

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. Brasília, DF: TJDF, 2021. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/governanca/integridade-e-etica/etica/guia-assedio-moral-2a-ed.pdf>. Acesso em: 3 set. 2021.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA; INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **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**, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19, 2001. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rae/article/view/37707>. Acesso em: 3 set. 2021.

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

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

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

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

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira**. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris: Nações Unidas, 1948. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declara%C3%A7%C3%A3o-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 4 set. 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework**. Nova Iorque; Genebra: Nações Unidas, 2011. Disponível em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusiness_hr_en.pdf. Acesso em: 1 jul. 2025.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). **Convenção Interamericana contra toda Forma de Discriminação e Intolerância**. La Antigua, Guatemala, 5 jun. 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **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: 1 jul. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO)**. Nova Iorque, 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: 2 set. 2021.

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: 3 set. 2021.

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: 3 set. 2021.