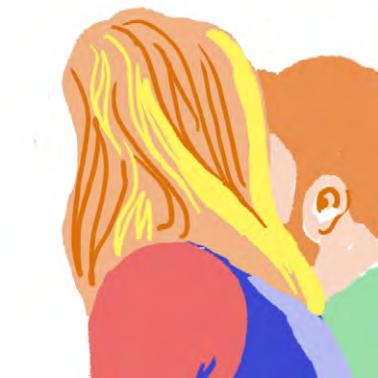




**CARTILHA DE
BOAS PRÁTICAS DE
COMBATE AO ASSÉDIO
MORAL, SEXUAL E
À DISCRIMINAÇÃO NA**



UFRJ
UNIVERSIDADE FEDERAL
DO RIO DE JANEIRO



UFRJ
UNIVERSIDADE FEDERAL
DO RIO DE JANEIRO

Roberto Medronho
REITOR

Cassia Curan Turci
VICE-REITORA

Bianca Graziela Souza Gomes da Silva
PRESIDENTE DA COMISSÃO DE ÉTICA

Luiz Cláudio Moreira Gomes
COORDENADOR DA
COORDENAÇÃO DE RELAÇÕES
INSTITUCIONAIS E ARTICULAÇÕES
COM A SOCIEDADE

Neuza Luzia Pinto
PRÓ-REITORA DE PESSOAL

ELABORAÇÃO
Comissão de Ética da UFRJ (CEt)
Divisão Administrativa das Comissões (DAC/Corin)
Divisão de Atenção às Relações de Trabalho (Dart/PR-4)

REDAÇÃO
Carolina Genovez Parreira (DAC/Corin)
Cassia Almeida de Oliveira (Dart/PR-4)
Gisela Alves Paulo Faria (Dart/PR-4)
Natalia da Silva Limongi (Dart/PR-4)
Priscila Rejane Medeiros Mendonça (CEt)
Thais Carneiro Mouta (Dart/PR-4)

REVISÃO
Igor Soares (SGCOM)

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO
Claudia Mendes (SGCOM)

ILUSTRAÇÕES
Marco Ribeiro (SGCOM)

IMPRESSÃO
Gráfica da UFRJ (SGCOM)

SUMÁRIO

Antes de começar, é preciso compreender... 6

O que é assédio moral? **6**

O que é assédio sexual? **8**

O que é discriminação? **9**

Boas Práticas de Prevenção e Combate 10

Você sabe como fazer a diferença? **10**

O que fazer diante de situações de discriminação, assédio moral ou sexual no ambiente da UFRJ? 12

Sou vítima – o que fazer? **12**

Sou testemunha – o que fazer? **13**

Rede de acolhimento e denúncia interna 14

Atendimento ao público em geral
(servidores, alunos, comunidade externa etc.) **14**

Atendimento exclusivo a discentes (graduação ou pós-graduação) **16**

Atendimento exclusivo a servidores **17**

Dúvidas comuns 18

Referências 20





A **Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)** apresenta esta cartilha de boas práticas como parte de seu compromisso contínuo em garantir um ambiente seguro, respeitoso e inclusivo para todos os seus trabalhadores e alunos. Ao reconhecer a importância de um ambiente livre de assédio, este documento oferece diretrizes e práticas preventivas, projetadas para conscientizar toda a comunidade universitária – discentes, docentes, técnicos-administrativos, terceirizados e comunidade externa que tenha relação com a instituição. Além da prevenção, a Universidade reforça seu compromisso com a apuração de denúncias e o acolhimento das vítimas, disponibilizando instâncias dedicadas a lidar com situações de assédio, violência e discriminação que, porventura, possam ocorrer.

A UFRJ acredita que a informação e a educação são fundamentais para a construção de um espaço em que trabalhadores e alunos possam ser valorizados e se sintam seguros. Na condição de comunidade universitária, é dever de todos respeitar e garantir os direitos fundamentais de cada indivíduo. Encorajamos todos a ler, compreender e aplicar as orientações aqui apresentadas.

**TODOS JUNTOS!
POR UMA UFRJ SEM VIOLÊNCIAS!**

➔ ANTES DE COMEÇAR, É PRECISO COMPREENDER...

O que é assédio moral?

O assédio moral consiste na violação da dignidade ou integridade psíquica e/ou física do outro, por meio de condutas abusivas e **reiteradas**. Ele se manifesta por gestos, palavras (orais ou escritas) e comportamentos que exponham a pessoa, individualmente ou em grupo, a situações humilhantes e constrangedoras, prejudicando o ambiente.

É importante entender que conflitos fazem parte das relações humanas e de trabalho. Por isso, nem toda situação de atrito ou discordância constitui assédio moral.

Formas de assédio moral



O assédio moral pode ocorrer de diversas maneiras, como:

- entre chefias/supervisores e subordinados;
- entre subordinados e superiores hierárquicos;
- entre pessoas do mesmo nível hierárquico;
- ou até mesmo pela combinação desses vínculos.

Em uma universidade, o assédio moral também pode estar presente nas relações entre discentes, docentes, técnicos-administrativos e terceirizados.





Exemplos de condutas assediosas 	Exemplos de condutas não assediosas 
<p>Entregar a uma pessoa, de forma permanente, quantidade superior de tarefas em comparação aos seus colegas ou não entregar tarefa nenhuma, fazendo-a se sentir inútil.</p>	<p>Atribuição de novas tarefas, no interesse da Administração ou da vida acadêmica, a trabalhador ou aluno, desde que compatíveis com suas atividades.</p>
<p>Privar a pessoa do acesso a instrumentos de trabalho (como e-mail e sistemas), condições e/ou meios necessários para realizar suas atividades acadêmicas ou profissionais.</p>	<p>Más condições de trabalho, como computador lento ou internet intermitente, a não ser que o trabalhador seja colocado nessas condições de forma proposital.</p>
<p>Controlar a frequência e o tempo de utilização do banheiro ou cobrar horário diferenciado do restante da equipe.</p>	<p>Cobranças de trabalho realizadas de maneira respeitosa e sem exposição vexatória.</p>
<p>Contestar sistematicamente todas as decisões de alguém, seja na condição de estudante ou de trabalhador, e proferir críticas de modo exagerado ou injusto, em especial na frente de outras pessoas.</p>	<p>Conflitos esporádicos com colegas, chefias, orientandos ou estudantes – divergências sobre determinado tema comunicadas de forma direta e respeitosa.</p>
<p>Não reconhecer os direitos de membros da comunidade em condição de gravidez ou doença, inclusive por meio de recusa de atestados e laudos.</p>	<p>Exigir o registro de atestados no sistema SouGov para acompanhamento da saúde do trabalhador pela PR-4.</p>

O que é assédio sexual?

O assédio sexual é **crime** e se caracteriza por comportamentos de teor íntimo e sexual considerados constrangedores e que **não são consentidos** pela vítima, independentemente da hierarquia entre o assediador e a pessoa assediada. Ele pode se manifestar por meio de mensagens escritas, gestos, cantadas, piadas, insinuações, chantagens ou ameaças – ou seja, de maneira sutil ou explícita. Portanto, **não exige contato físico** para que se configure.

Diferentemente do assédio moral, no assédio sexual **não é necessária** a repetição ou sistematização da conduta. Basta **um único ato** de investida de teor sexual indesejado pela vítima para caracterizar o assédio.



Exemplos de condutas assediosas 	Exemplos de condutas não assediosas 
Comentários e observações insinuantes e comprometedoras sobre a aparência física ou a personalidade da pessoa assediada.	Elogios sem cunho sexual.
Convites impertinentes ou pressão para participar de “encontros” ou saídas.	Paqueras e flertes correspondidos.
Solicitação, ameaças, chantagens ou favores sexuais relacionados à permanência ou designação de cargo, função gratificada ou bolsa acadêmica.	Destituição de cargo ou função gratificada de modo respeitoso e profissional ou substituição de bolsista conforme as regras previstas em edital.
Criação de um ambiente inadequado por meio de conversas indesejadas sobre sexo ou exposição a conteúdos pornográficos.	Brincadeiras e conversas de cunho sexual entre colegas, desde que haja consentimento mútuo de todos os envolvidos.
Contato físico não consentido que cause desconforto.	Contatos físicos acidentais ou protocolares, como apertos de mão e cumprimentos, que respeitem os limites de intimidade da relação entre as partes envolvidas.

O que é discriminação?

Segundo o *Guia Lilás* da Controladoria-Geral da União (CGU):

“É toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, idade, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção filosófica ou política, raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada (art. 1º, I, da Lei 12.288/2010)”.



Exemplos de condutas discriminatórias



Ofender ou agredir em razão de orientação sexual ou identidade de gênero (homofobia e transfobia).

Desprezar, deslegitimar ou desconsiderar pessoas devidamente qualificadas em razão de idade, raça, condição física (gordo ou magro), gênero ou orientação sexual.

Não contratar, não promover e/ou exonerar mulheres de cargos de chefia por motivos de gravidez ou licença-maternidade.

Isolar ou excluir pessoas com deficiência de espaços da Universidade.

Fazer insinuações ou afirmações de incompetência ou incapacidade de um indivíduo pelo fato de ser mulher ou pessoa com deficiência.

Tratar pessoas com deficiência ou idosos de forma infantilizada.

Apropriar-se das ideias de mulheres, sem lhes dar os devidos créditos e reconhecimento.

Não ouvir ou interromper constantemente mulheres no ambiente de trabalho ou em atividades acadêmicas.

Negar e desrespeitar o nome social de pessoa trans ou travesti, bem como discriminar ou negar acesso ao banheiro de seu gênero.





BOAS PRÁTICAS DE PREVENÇÃO E COMBATE

Você sabe como fazer a diferença?



- Fomente um ambiente de colaboração e respeito, sendo educado(a) e gentil e valorizando a todos, sem discriminação.
- Evite piadas, comentários, sarcasmos ou gestos que possam ser interpretados como ofensivos.
- Mantenha um comportamento respeitoso, evitando invadir o espaço pessoal dos outros ou fazer comentários inadequados sobre suas vidas íntimas.
- Promova um ambiente de cooperação, respeito e empatia, zelando pela integridade física e emocional das pessoas ao redor.



- Evite usar sua posição hierárquica para anular a autonomia de trabalho de seus subordinados. Mesmo em funções operacionais, eles possuem plena capacidade de contribuir para o seu próprio processo de trabalho.
- Respeite o horário dos outros; o cumprimento do tempo de descanso é fundamental tanto no espaço profissional quanto no acadêmico.
- Valorize a experiência técnica, os avanços realizados e a capacidade de sua equipe ao assumir cargos de gestão, coordenação ou direção.
- Adote uma postura democrática e participativa, considerando as opiniões divergentes; lembre-se que as diferenças podem ser complementares no trabalho e na vida acadêmica, fomentando a criação de inovações.



- Adote uma postura contrária ao capacitismo, ao etarismo, ao racismo, à homofobia e a qualquer outra forma de discriminação.
- Priorize a empatia na relação ensino-aprendizagem, respeitando o tempo, as dúvidas e as dificuldades de cada aluno.
- Ao assumir cargo de gestão, coordenação ou direção, nos quais haja relações de hierarquia e subordinação, adquira conhecimento técnico sobre a gestão humanizada de pessoas.
- Evite expressar despreço em público ou de forma indireta. As críticas devem ser reservadas, construtivas e sempre promovidas por meio do diálogo e respeito.



- Ao assumir cargo de gestão, coordenação ou direção, demonstre proatividade na administração e no cumprimento das ações de integridade, atuando para prevenir comportamentos que possam prejudicar o ambiente de trabalho.
- Evite comparações entre trabalhadores ou alunos, seja em suas habilidades pessoais ou competências técnicas.
- Trate todos de forma igualitária, independentemente de titulação acadêmica, cargo, gênero, deficiência, classe social, orientação sexual, raça ou posição ideológica.
- Na condição de chefia, mantenha o acesso do servidor em processo de movimentação aos sistemas essenciais de trabalho e de acompanhamento laboral até que a movimentação seja concluída.





O QUE FAZER DIANTE DE SITUAÇÕES DE DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO MORAL OU SEXUAL NO AMBIENTE DA UFRJ ?

Sou vítima – o que fazer?

Não fique em silêncio! Se você for vítima de assédio ou discriminação, busque apoio de seus familiares, amigos, profissionais de saúde e da Universidade. Com o suporte adequado, você estará mais preparado(a) para enfrentar a situação.

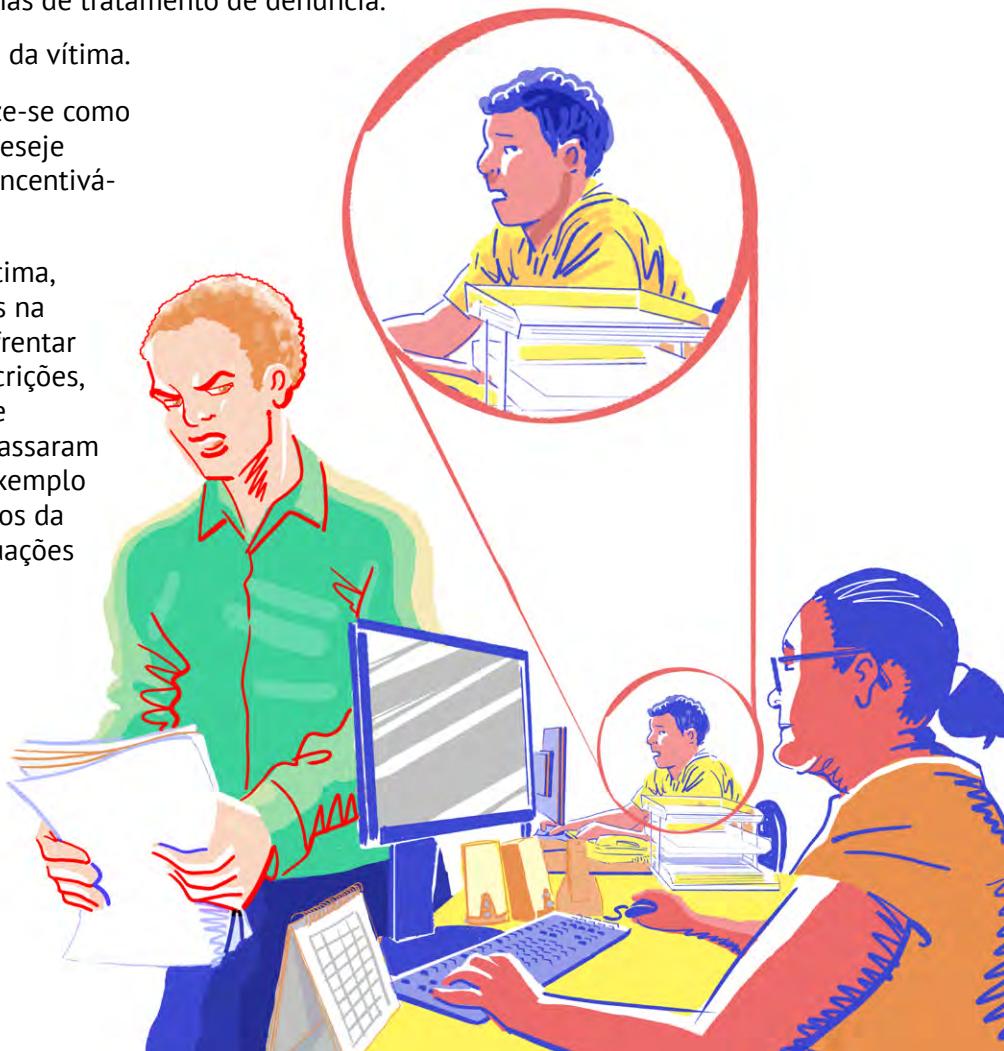
- Conheça seus direitos e deveres para ser capaz de identificar quando a cobrança é excessiva ou irregular.
- Evite conversar a sós com o assediador; sempre busque a presença de outras pessoas como testemunhas.
- Faça um caderno com o registro detalhado de todas as situações de assédio ou de discriminação, anotando informações como data, local, testemunhas, motivos alegados, conteúdo etc.
- Guarde mensagens, bilhetes, áudios, e-mails e outras provas que possam contribuir com a apuração da conduta.
- É comum que vítimas de assédio se sintam culpadas, mas lembre-se de que a irregularidade independe do comportamento da vítima.
- Os canais de acolhimento respeitam a confidencialidade e o sigilo profissional, sendo espaços seguros, especialmente para aqueles que estejam com medo de denunciar.
- Rompa o ciclo do silêncio e **denuncie**; sua denúncia contribui para que a Universidade construa um ambiente mais saudável para todos.
- Caso seja possível, diga claramente **“não”** ao assediador, explicando que tal conduta é inadequada e pode configurar assédio. Isso pode inibi-lo de repeti-la.



Sou testemunha – o que fazer?

Seja solidário(a) e acolha a **pessoa** vítima de assédio ou discriminação. Oriente-a a buscar uma das unidades de acolhimento indicadas nesta cartilha para que possa conhecer seus direitos e as formas de tratamento de denúncia.

- Não minimize a experiência da vítima.
- Ofereça apoio e disponibilize-se como testemunha, caso a vítima deseje denunciar; seu apoio pode incentivá-la a tomar essa atitude.
- Com o consentimento da vítima, busque estratégias coletivas na equipe de trabalho para enfrentar o problema sem fazer indiscrições, principalmente entre os que testemunharam ou que já passaram pela mesma situação. Um exemplo é combinar entre os membros da equipe a interrupção de situações ou conversas notoriamente desconfortáveis entre o assediador e o assediado.
- Caso a vítima não consiga agir por si mesma, **denuncie** a conduta sofrida por meio dos canais indicados nesta cartilha.





REDE DE ACOLHIMENTO E DENÚNCIA INTERNA



Na UFRJ, o acolhimento não depende de registro de denúncia. Se você ainda não se sente preparado(a) para denunciar, não hesite em buscar auxílio.

Caso opte por registrar uma denúncia, saiba que ela pode ser feita de forma identificada ou anônima. No entanto, é importante destacar que denúncias anônimas não permitem o acompanhamento das atualizações sobre o andamento das apurações.

A investigação será conduzida com discrição, imparcialidade e sigilo, adotando medidas que garantam a inexistência de retaliações contra o denunciante e/ou as testemunhas. O objetivo é proteger todos os envolvidos e tomar as providências necessárias para a resolução do caso.

Atendimento ao público em geral (servidores, alunos, comunidade externa etc.)

As denúncias devem ser preferencialmente registradas por meio do sistema Fala.BR (<https://falabr.cgu.gov.br>). Para tanto, é necessário escolher a opção correspondente: Ouvidoria (para alunos e público externo) ou Ouvidoria Interna (para servidores e terceirizados). Em seguida, selecione a opção “denúncia”.

Ouvidoria da UFRJ



Canal de denúncia e de acolhimento. A denúncia pode ser feita pelo canal Fala.BR, por e-mail ou, excepcionalmente, por meio de atendimento presencial mediante agendamento prévio. A Ouvidoria da UFRJ disponibiliza também atendimento com escuta humanizada para acolhimento e encaminhamentos.

Atendimento: de segunda a sexta-feira, das 9 às 16h

Telefone: (21) 3938-1619

E-mail: secouvidoria@reitoria.ufrj.br

Página: <http://www.ouvidoria.ufrj.br>

Divisão Administrativa das Comissões – DAC

Canal de acolhimento, denúncia e apuração. É o órgão responsável pela apuração disciplinar das denúncias envolvendo servidores.

Atendimento: de segunda a sexta-feira, das 8 às 17h

Email: dac@reitoria.ufrj.br

Telefone: (21) 3938-1630/1631/1632/1633

Página: <https://ufrj.br/a-ufrj/estrutura/corin/dac/>



Comissão de Ética

Canal de acolhimento, denúncia e apuração. É uma instância colegiada permanente de caráter educativo, normativo, consultivo e deliberativo, cujo objetivo é estimular a promoção de respeito e cooperação entre os membros da comunidade universitária.

Atendimento: de segunda a sexta-feira, das 9 às 16h,
mediante agendamento por e-mail

E-mail: etica@reitoria.ufrj.br

Telefone: (21) 3938-1612

Página: <https://governanca.ufrj.br/etica/>



Centro de Referência para as Mulheres Suely Souza de Almeida – CRMSSA/Nepp-DH/UFRJ

Canal de acolhimento à mulher vítima de violência. A partir de exercícios interdisciplinares, tem como objetivos atender e oferecer acompanhamento psicossocial e jurídico, orientar nas desigualdades de gênero e fortalecer a cidadania das mulheres em situação de violência.

Atendimento: de segunda a sexta-feira, das 9 às 16h

Telefone: (21) 3938-0600 ou (21) 3938-0603 (WhatsApp)

E-mail: crmssa.ufrj@gmail.com

Página: linktr.ee/crmssaufuj e

http://crmm.nepp-dh.ufrj.br/horarios_contatos.html



Atendimento exclusivo a discentes (graduação ou pós-graduação)

Projeto Vivências Estudantis/ Divisão de Saúde do Estudante – Disae/PR-7



Grupos de acolhimento. A partir de uma escuta qualificada e sigilosa, a intenção é promover um lugar seguro para compartilhar medos, angústias, frustrações e desafios da vida acadêmica, sem culpas ou julgamentos. É necessário realizar uma inscrição prévia para ter acesso ao link da reunião.

Os encontros ocorrem de modo on-line quartas-feiras, às 15h30, e sextas-feiras, às 10h30

E-mail: disae@pr7.ufrj.br

Página e formulário de inscrições:

<https://politicasesstudantis.ufrj.br/index.php/1037-apelido-vivencias>

Direção de sua unidade acadêmica ou coordenação/programa de seu curso



Canais de denúncia e de acolhimento. A coordenação do curso e direção das unidades acadêmicas estão de portas abertas para receber o(a) discente vítima de violência na Universidade e fornecer as orientações necessárias, bem como os encaminhamentos às apurações.

Outros canais de apoio aos discentes podem ser encontrados na Cartilha:

“[Manual da Saúde Mental: um guia para o estudante - Encontre a rede de apoio que você precisa na UFRJ](#)”.¹

¹ <https://politicasesstudantis.ufrj.br/index.php/891-manual-da-saude-mental-para-o-estudante-da-ufrj>

Atendimento exclusivo a servidores

Divisão de Atenção às Relações de Trabalho (Dart/PR-4)

Canal de acolhimento que atua para uma efetiva política de combate ao assédio moral e às violências no trabalho, visando à construção de espaços de trabalho mais seguros, respeitosos e saudáveis.

Atendimento presencial e remoto mediante agendamento

E-mail: dart@pr4.ufrj.br

Seção de Atenção Psicossocial (Saps/PR-4)

Canal de acolhimento no âmbito da saúde mental. A Seção de Atenção Psicossocial (Saps) integra a Divisão de Atenção à Saúde do Trabalhador (Dast), que, por sua vez, faz parte da Coordenação de Políticas de Saúde dos Trabalhadores (CPST). O setor é formado por uma equipe multidisciplinar que tem a função de acolher, apoiar e atuar como referência para os servidores que enfrentem dificuldades relacionadas ao campo do trabalho ou a outras questões que envolvam saúde mental.

Ilha do Fundão –

sede da Coordenação de Políticas de Saúde dos Trabalhadores da UFRJ (CPST)

De segunda a sexta-feira, das 9 às 14h

Campus Praia Vermelha –

prédio do ambulatório do Instituto de Psiquiatria da UFRJ (Ipub) – CIPE novo

Às segundas-feiras, das 9 às 14h

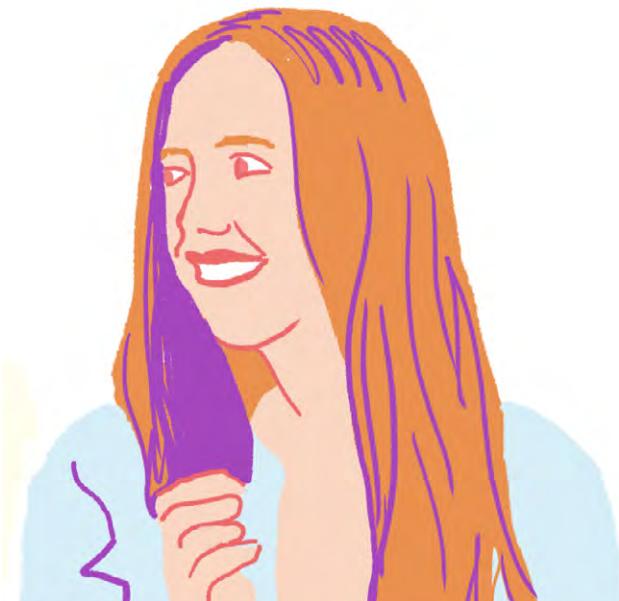
Telefone: (21) 3938-0500, ramal 242

Agendamento on-line:

acolhimentosaps@pr4.ufrj.br (para o servidor)

acolhimentosaps_gestores@pr4.ufrj.br

(para o servidor em posição de gestor)





DÚVIDAS COMUNS

O assédio moral só se configura se ocorrer no ambiente de trabalho?

Não. Ele também pode ocorrer fora da jornada e do ambiente de trabalho, como em deslocamentos, eventos e treinamentos, atividades sociais relacionadas ao trabalho ou no ambiente virtual (como e-mail e redes sociais), por exemplo.

Em uma universidade, o assédio moral pode envolver a relação entre discentes, docentes, técnicos-administrativos e terceirizados.



O assédio moral só pode ser denunciado e apurado se houver adoecimento da pessoa assediada?

O adoecimento é um dos danos causados pelo assédio, mas não o único. Ele não configura uma exigência para apuração e penalização do assediador. Se você se deparar com uma situação de assédio, denuncie o quanto antes, pois isso pode ajudar a minimizar os danos às vítimas.



O que acontece após o registro nos canais de acolhimento ou a realização de denúncia?

A partir do registro, diferentes estratégias poderão ser adotadas conforme as particularidades de cada caso, a exemplo de medidas preventivas, protetivas e educativas. Essas estratégias podem incluir processos administrativos de remoção do servidor, processos de apuração disciplinares e éticos, proposição de termos de ajuste de conduta e até desdobramentos no âmbito da justiça civil, criminal e trabalhista.

Se a pessoa não se opõe claramente a comportamentos de natureza sexual, isso significa consentimento?

O consentimento deve ser consciente, livre e claramente expresso. Ele nunca pode ser presumido pela ausência de objeção ou por gestos ambíguos. Além disso, é importante lembrar que o consentimento pode ser revogado a qualquer momento, independentemente do contexto.

Na dúvida, siga a regra fundamental: “Só sim é sim”. Qualquer outra resposta deve ser entendida como não.



Estou sofrendo retaliação por ter denunciado ou testemunhado. O que devo fazer?

Relate as condutas de retaliação pelos canais de denúncia e busque orientação nos canais de acolhimento, para que as estratégias de proteção adequadas sejam acionadas.



REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em:

BRASIL. **Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024**. Institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília, DF: Presidência da República, 2024. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-12.122-de-30-de-julho-de-2024-575297946>. Acesso em:

BRASIL. **Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994**. Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. Brasília, DF: Presidência da República, 1994. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1171.htm. Acesso em: 25 set. 2024.

BRASIL. **Lei nº 12.852, de 5 de agosto de 2013**. Institui o Estatuto da Juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sistema Nacional de Juventude – SINAJUVE. Brasília, DF: Presidência da República, 2013. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12852.htm. Acesso em: 25 set. 2024.

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: Presidência da República, 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em:

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: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 3 dez. 2024.

BRASIL. **Lei nº 10.471, de 1º de outubro de 2003**. Dispõe sobre o Estatuto da Pessoa Idosa e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2003. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm. Acesso em: 3 dez. 2024.

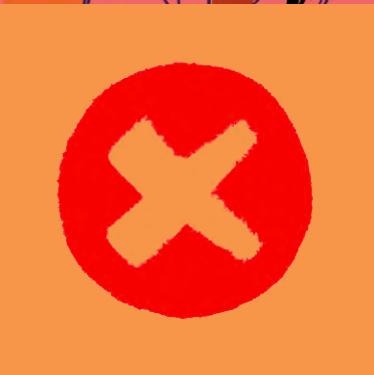
BRASIL. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nºs 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Brasília, DF: Presidência da República, 2010. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em: 3 dez. 2024.

COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR. **Cartilha de Prevenção aos Assédios Moral e Sexual**. São Paulo, SP: Capes, 2023. Disponível em: https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/documentos/16102023_Cartilha_de_Preveno_aos_assdios_moral_e_sexual.pdf. Acesso em: 3 dez. 2024.

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://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/93176/1/Guia_para_prevencao_assedio.pdf. Acesso em: 26 set. 2024.

HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio Moral: Gestão por Humilhação**. Curitiba: Juruá Editora, 2018.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.





UFRJ
UNIVERSIDADE FEDERAL
DO RIO DE JANEIRO

The central panel features the UFRJ logo, which is a circular emblem containing a classical figure. To the right of the logo, the text "UFRJ" is written in large, bold, white letters, with "UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO" in smaller white letters below it. The background is a solid dark blue.