



## UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO

Conselho Universitário

### **RESOLUÇÃO CONSUNI/UFRJ N° 416, DE 29 DE AGOSTO DE 2025**

Institui a Política de prevenção e enfrentamento ao assédio, discriminação e aos demais tipos de violência no âmbito da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).

O Conselho Universitário da Universidade Federal do Rio de Janeiro, reunido em sessão de 28 de agosto de 2025, tendo em vista o constante no Processo Administrativo nº 23079.210831/2021-68, RESOLVE:

Art. 1º Instituir a política de prevenção e enfrentamento ao assédio, à discriminação e aos demais tipos de violência no âmbito da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), anexo a esta Resolução.

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação no Boletim da Universidade Federal do Rio de Janeiro.

### **ANEXO RESOLUÇÃO CONSUNI/UFRJ N° 416, DE 29 DE AGOSTO DE 2025.**

#### **CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

##### **Da finalidade e âmbito de aplicação**

Art. 1º A política de prevenção e enfrentamento ao assédio, à discriminação e aos demais tipos de violência possui a finalidade de promover um ambiente institucional, acadêmico e laboral, digno, saudável, ético e inclusivo, bem como de enfrentar todas as formas de violências decorrentes dos relacionamentos interpessoais em especial o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação, no âmbito da UFRJ.

§ 1º Para atender às finalidades propostas, serão implementadas ações de prevenção, acolhimento ao(à) denunciante e à vítima, apuração da denúncia, além de medidas de proteção contra retaliação para o(a) denunciante, a vítima, as testemunhas e os agentes envolvidos em todas as etapas do processo de apuração.

§ 2º Nos termos desta Política, considera-se como âmbito da UFRJ qualquer local, físico ou virtual (como redes sociais, aplicativos de mensagens ou de webconferência, correio eletrônico e

plataformas similares) onde as atividades da Universidade sejam desenvolvidas.

§ 3º Esta Política terá especial atenção à proteção de grupos historicamente vulnerabilizados, como mulheres, pessoas negras, indígenas, idosas, pessoas com deficiência e pessoas LGBTQIAPN+, reconhecendo que esses grupos são desproporcionalmente impactados pelos processos de trabalho e de relacionamento excludentes e discriminatórios.

Art. 2º Esta Política aplica-se a todos os membros da comunidade Universitária e seus relacionamentos socioprofissionais e educacionais como servidores (docentes e técnicos administrativos em educação), terceirizados(as), alunos(as), bolsistas, colaboradores voluntários e similares.

### **Dos princípios e diretrizes gerais**

Art. 3º São princípios e diretrizes gerais desta Política:

I – o respeito aos direitos humanos e à dignidade da pessoa humana;

II – o compromisso institucional;

III – a universalidade;

IV – o acolhimento;

V – a comunicação não violenta;

VI – a integralização;

VII – a resolutividade;

VIII – a confidencialidade;

IX – a transversalidade;

XI – a transparência dos atos públicos;

XII – a autonomia dos sujeitos;

XIII – a participação social;

XIV – o pluralismo de ideias e de pensamento; e

XV – o respeito às diferenças, às limitações individuais e às atribuições de cada cargo.

## **CAPÍTULO II DO ASSÉDIO MORAL**

Art. 4º Considera-se assédio moral, para fins desta Política, a prática reiterada de conduta por meio de gestos, palavras (faladas ou escritas) ou comportamentos que exponham a pessoa a situações humilhantes e/ou constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física.

Parágrafo único. Para as condutas serem classificadas como assédio elas devem ter intencionalidade e, em alguns casos, recorrência.

Art. 5º O assédio moral pode ser configurado quando há ou não situação de hierarquia.

Art. 6º Não configuram assédio moral as condutas decorrentes do exercício regular do poder direutivo pelas chefias e direções, quando vinculadas ao interesse da Administração, tais como: exigir o cumprimento da carga horária diária de trabalho de forma isonômica entre os servidores; gerenciar a execução das atividades, monitorando seu cumprimento dentro de prazos adequados; destituir servidores de funções gratificadas ou cargos comissionados; recusar solicitações de cessão, entre outras, desde que respeitado o princípio da razoabilidade e que não haja finalidade discriminatória.

Art. 7º As condições físicas estruturais do ambiente de trabalho ou acadêmico (tais como pouca ventilação, espaço físico reduzido e pouca iluminação) não configuram assédio moral, desde que a pessoa não seja intencionalmente ali alocada como forma de punição ou humilhação pública.

### **CAPÍTULO III DO ASSÉDIO SEXUAL E DAS CONDUTAS DE NATUREZA SEXUAL**

Art. 8º Configura-se assédio sexual, para fins desta Política, conduta de natureza sexual considerada constrangedora e não consentida pela vítima, envolvendo ou não hierarquia entre o assediador e a pessoa assediada, no âmbito de uma relação laboral ou educacional dentro da Instituição, e/ou em locais onde sejam desenvolvidas suas atividades, em ambiente físico ou virtual.

§ 1º O assédio sexual pode se manifestar por meio de mensagens escritas, gestos, cantadas, piadas, insinuações, chantagens e ameaças, ou seja, de maneira sutil ou explícita, não sendo o contato físico requisito para configuração do assédio sexual.

§ 2º Diferentemente do assédio moral, não é necessária a repetição ou sistematização da conduta, bastando um único ato de investida com teor sexual indesejado pela vítima e constrangedor para a configuração do assédio sexual.

§ 3º Para uma conduta ser classificada como assédio sexual ela deve ter intencionalidade e constrangimento, não sendo necessário recorrência.

Art. 9º A caracterização como conduta de natureza sexual ou como assédio sexual será de acordo com a análise do caso e com a gravidade da conduta e do seu resultado.

### **CAPÍTULO IV DA DISCRIMINAÇÃO**

Art. 10. Compreende-se discriminação, para fins desta Política, toda ação que tenha por objetivo insultar, distinguir, anular, excluir ou restringir alguém por características e/ou condições individuais ou de grupo relacionadas a raça/cor, ascendência ou origem étnica, orientação sexual, identidade de gênero, nacionalidade, origem familiar, social, territorial, regional ou do local de residência, idade, peso, deficiências, doenças, religião, classe social, hierarquia ocupacional, tradições, hábitos e costumes, indumentárias, sotaques e variações linguísticas, modos específicos de inserção no âmbito universitário (condição de cotista, bolsista, etc), entre outros.

### **CAPÍTULO V DA PREVENÇÃO E DO ENFRENTAMENTO**

Art. 11. A prevenção e o enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual, à discriminação e às demais expressões de violência no âmbito da UFRJ se dará por meio de ações multisectoriais visando alcançar toda a comunidade, com objetivo de conscientizar e tornar o ambiente universitário um lugar saudável e seguro para o exercício das atividades acadêmicas e laborais.

## **Das ações de prevenção e enfrentamento**

Art. 12. Esta Política prevê a adoção das seguintes ações de prevenção e de enfrentamento:

I – no eixo pedagógico e educacional:

a) elaboração de calendário anual para promoção de campanhas de conscientização, palestras, oficinas, rodas de conversa e/ou distribuição de material informativo nas diferentes Unidades sobre assédio moral, assédio sexual, discriminação e outras expressões de violência nos diferentes canais de comunicação institucionais;

b) inclusão de ações de capacitação e desenvolvimento profissional referentes aos direitos humanos no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) nas temáticas tratadas nesta política, como:

1. gestão participativa e humanizada;

2. prevenção de assédio moral, assédio sexual, discriminação e conflitos;

3. enfrentamento às discriminações de gênero, ao racismo, ao capacitismo, à intolerância religiosa, à LGBTfobia, e à outras formas de discriminação;

4. comunicação não violenta ou comunicação assertiva;

5. enfrentamento à violência no trabalho;

6. autocomposição; e

7. saúde ocupacional e saúde mental.

c) criação de banco de iniciativas promovidas pelas Unidades com objetivo de estabelecer interlocução e parceria para suas promoções;

d) estimular a cultura de responsabilidade coletiva no acompanhamento, denúncia, acolhimento e prevenção às práticas de violência nos diferentes ambientes Institucionais;

e) realização de encontro anual de promoção de boas práticas de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual, à discriminação e à outras expressões de violência;

f) realização do monitoramento e avaliação da efetividade das ações de conscientização; e

g) realização de avaliação anual do clima organizacional por meio de pesquisa de percepção da qualidade de vida no ambiente universitário e do conhecimento dos normativos éticos visando diagnosticar conflitos danosos que futuramente possam vir a configurar assédio moral, sexual ou outras violências.

II – no eixo acolhimento e apuração:

a) propor sugestões de mudanças na organização do trabalho e nas práticas de gestão de pessoas, nas instâncias cabíveis;

b) garantir a confidencialidade, a privacidade, a proteção e o acolhimento das pessoas que denunciam, testemunham ou participam das diferentes etapas do processo de apuração;

- c) priorização dos processos de apuração de assédio e discriminação frente aos demais; e
- d) disponibilização, em site oficial e outros canais de comunicação, de orientações sobre acolhimento e denúncia de possíveis casos de violência.

Art. 13. Cabe à Pró-Reitoria de Pessoal (PR4) incluir nos concursos da participação dos candidatos aprovados em cursos com temáticas relacionadas ao assédio e à discriminação, reconhecendo-as como questões relevantes para a constituição de um Estado democrático e inclusivo, que respeita a diversidade do povo brasileiro no exercício do serviço público.

Parágrafo único. No ato da posse, a PR4 dará ciência aos novos servidores sobre esta Política e sobre os canais disponíveis para denúncias e acolhimento.

Art. 14. Cabe à Pró-Reitoria de Gestão e Governança (PR6) propor às empresas contratadas para prestação de serviço com mão de obra terceirizada, sem ônus para a contratante, cláusula que condicione a contratação à oferta de cursos sobre as temáticas tratadas nesta Política aos empregados que atuarão unidades da UFRJ.

Parágrafo único. A cláusula será obrigatória nas contratações, celebradas após a aprovação desta Política, que envolvam, no mínimo, 10 (dez) postos de trabalho.

## **CAPÍTULO VI** **DA DENÚNCIA E DO ACOLHIMENTO**

### **Do registro da denúncia**

Art. 15. As denúncias, notícias e manifestações referentes aos assuntos de que trata esta Política poderão ser protocoladas pela parte ofendida (vítima), por testemunha, por associação ou por entidade de classe, identificada ou não, que tiver conhecimento da prática.

Art. 16. A denúncia deverá ser formalizada, por escrito, junto à Ouvidoria Geral ou à Ouvidoria da Mulher da UFRJ através do sistema [Fala.Br](https://fala.br), podendo ser realizada de forma anônima ou identificada.

§ 1º Opcionalmente, a denúncia poderá ser realizada através do *e-mail* da ouvidoria ([ouvidoria@reitoria.ufrj.br](mailto:ouvidoria@reitoria.ufrj.br)) ou por via física entregue pessoalmente ou enviada via postal.

§ 2º A denúncia deverá ser feita da forma mais completa possível, indicando o nome das pessoas envolvidas, o local, a data ou o período, documentos, eventuais registros escritos, de áudio ou de vídeo, e testemunhas diretas e indiretas, caso existentes.

§ 3º Será assegurado, na forma da lei e nos meios técnicos viáveis, o sigilo de identidade do denunciante e do denunciado, cabendo a todos que tenham conhecimento desde o recebimento da denúncia até a conclusão da apuração, a preservação dos elementos de identificação.

§ 4º Nos casos em que a própria vítima for o denunciante, sua identidade poderá ser revelada ao denunciado para garantia do contraditório e da ampla defesa.

### **Do suporte e acolhimento à vítima**

Art. 17. A vítima deverá ser orientada pela Ouvidoria, ou unidade a qual procurar auxílio, a buscar o apoio psicossocial adequado disponibilizado pela Rede de Acolhimento da Universidade ou pelo poder público.

Art. 18. A Rede de Acolhimento da Universidade será formada por todas as unidades de gestão

de pessoal, pela Pró-Reitoria de Pessoal (PR4), pelas ouvidorias, pela secretaria-executiva da Comissão de Ética, pela Superintendência Geral de Ações Afirmativas, Diversidade e Acessibilidade (SGAADA), pelos gestores e gestoras, pelas Direções das Unidades e por quaisquer outras unidades da Universidade cuja atribuição inclua o atendimento às diferentes categorias de público.

Art. 19. A Rede de Acolhimento terá por finalidade principal oferecer suporte qualificado e humanizado às pessoas notificantes, conforme os seguintes objetivos:

I – realizar escuta qualificada, assegurando a confidencialidade das informações apresentadas e o tratamento individualizado, considerando as necessidades e particularidades da pessoa notificante e do caso concreto, incluindo a observância de conhecimentos relacionados à comunidade LGBTQIAPN+, bem como atenção ao racismo estrutural e à misoginia, sendo vedada a repetição de ações, hábitos, falas e pensamentos que promovam, direta ou indiretamente, a discriminação ou a segregação racial;

II – utilizar linguagem clara e acessível, evitando termos burocráticos ou jurídicos, e consultar a pessoa afetada por assédio ou discriminação sobre como prefere ser tratada, incluindo o uso do nome social e pronomes de preferência, quando informado;

III – informar sobre noções gerais relativas às práticas de assédio e violência e sobre os respectivos procedimentos de enfrentamento, sem emitir julgamentos ou juízos de valor;

IV – adaptar o atendimento às necessidades de pessoas em situação de vulnerabilidade ou com necessidades especiais, como lactantes, pessoas com filhos pequenos ou ameaçadas, realizando ajustes quanto à duração dos atos, ao vocabulário empregado, à privacidade, entre outras medidas cabíveis;

V – garantir, quando solicitado pela pessoa notificante, a presença de acompanhantes, incluindo representantes de entidades estudantis e sindicais ou familiares;

VI – informar e orientar a pessoa notificante de que os elementos relevantes do relato serão devidamente registrados;

VII – explicar o trâmite processual para a formalização de denúncias e o acompanhamento do processo junto à Ouvidoria Geral ou à Ouvidoria da Mulher da UFRJ, utilizando o sistema [Fala.Br](#);

VIII – nos casos de denúncias envolvendo menores de idade, assegurar que estas sejam formalizadas pelo setor responsável pelo acolhimento, por meio do sistema [Fala.Br](#), com a devida notificação ao responsável legal do menor; e

IX – encaminhar, sempre que necessário e conforme avaliação da pessoa notificante, ao acompanhamento psicossocial, sejam eles internos ou externos à UFRJ.

Art. 20. A oferta de acompanhamento multiprofissional oferecida pela Rede de Acolhimento da UFRJ respeitará os limites de atuação institucional e o seu público alvo.

Art. 21. Não é responsabilidade da pessoa que acolhe se pronunciar sobre a caracterização ou não de assédio, discriminações ou outras violências em relação ao caso concreto apresentado pelo denunciante, nem participar de nenhuma etapa de averiguação e investigação do caso.

Art. 22. A Unidade que acolher o denunciante deverá orientá-lo sobre a possibilidade e importância do registro da denúncia no sistema [Fala.Br](#).

§ 1º Exceto em caso de assédio sexual, no qual o registro depende da vontade da vítima, a

unidade de acolhimento deverá acionar a ouvidoria para registro da denúncia, caso a pessoa denunciante não se sinta a vontade para fazer por si mesma, tendo em vista o dever do servidor(a) público(a) de notificar casos de irregularidades.

§ 2º O acolhimento e a oferta de suporte psicossocial à vítima pela Universidade não é condicionado ao registro da denúncia.

Art. 23. Caso a denúncia de assédio ou discriminação apresente indício de crime ou ilícito penal, a Unidade de Acolhimento deverá explicar à pessoa denunciante sobre a possibilidade de apresentar notícia, a depender do caso, na Delegacia Especial de Atendimento à Mulher (DEAM), na Delegacia de Crimes Raciais e Delitos de Intolerância (Decradi) ou outra Delegacia da Polícia Civil.

### **Do suporte psicossocial à vítima ou acusado servidor(a)**

Art. 24. O(A) servidor(a) vítima ou acusado(a) de assédio, de discriminação ou de outras formas de violência poderá buscar apoio psicossocial na Seção de Atenção Psicossocial (PR4/SAPS).

Parágrafo único. O(a) profissional que acompanhar o acusado, não poderá ser o mesmo que atenderá sua suposta vítima.

Art. 25. O(A) servidor(a) vítima de assédio, discriminação ou outras formas de violência poderá solicitar movimentação de lotação.

Parágrafo único. A análise e autorização da solicitação de que trata o *caput* será realizada pela Pró-Reitoria de Pessoal (PR4), conforme previsão da Política de Movimentação Interna dos Servidores da UFRJ.

Art. 26. Em caso de múltiplas denúncias contra o mesmo acusado, que envolvam pedidos de alteração de unidade por mais de um(a) servidor(a), a PR4 deverá comunicar à instância de apuração que deverá considerar o afastamento preventivo do acusado para mitigar prejuízos às atividades institucionais.

### **Do suporte psicossocial à vítima ou acusado discente**

Art. 27. O discente vítima ou acusado de assédio, de discriminação ou de outras formas de violência, poderá buscar apoio psicossocial na Pró-Reitoria de Políticas Estudantis (PR7).

§ 1º A Divisão de Saúde do Estudante (PR7/DISAE), ou o departamento que vier a substituí-lo, é a responsável pelo acolhimento e apoio emocional aos estudantes.

§ 2º O profissional que acompanhar o acusado, não poderá ser o mesmo que atenderá sua suposta vítima.

### **Do suporte psicossocial à vítima ou acusado terceirizado(a) ou membro da comunidade externa (pacientes etc)**

Art. 28. O(A) profissional terceirizado(a) vítima ou acusado(a) de assédio, de discriminação ou de outras formas de violência deve ser encaminhado para atendimento psicossocial na rede privada pertencente ao plano de saúde contratado pela empresa ou redes de atendimento públicas de saúde.

Art. 29. O(A) profissional terceirizado(a) poderá ser transferido da sua lotação, a pedido da Divisão Administrativa das Comissões (DAC/Corin) e nos limites de atuação do contrato, caso o laudo psicossocial indique adoecimento ou por risco de nova violência na lotação atual.

Art. 30. A pessoa da comunidade externa que for vítima de assédio, de discriminação ou de outras formas de violência nas dependências da UFRJ, ao procurar apoio na Ouvidoria Geral ou na Ouvidoria da Mulher da UFRJ ou em outra Unidade de acolhimento, deverá ser orientada a buscar apoio psicossocial nas redes de atendimento públicas de saúde.

## **CAPÍTULO VII** **DO PROTOCOLO DE APURAÇÃO**

Art. 31. A Ouvidoria Geral ou a Ouvidoria da Mulher da UFRJ deverá encaminhar, imediatamente, as denúncias de assédio moral, de assédio sexual, de discriminação e de outras formas de violência, visando à adoção dos trâmites necessários à análise de admissibilidade apurativas à:

- I – DAC/Corin – quando houver apontamento de que o denunciado é agente público;
- II – Unidade Acadêmica – quando houver indicação de que o denunciado é discente; e
- III – PR7 – quando houver indicação de que o denunciado é discente e ocorrer no alojamento estudantil ou nos restaurantes universitários.

§ 1º Qualquer autoridade que for comunicada formalmente, de modo verbal ou escrito, sobre condutas assediosas e ou discriminatórias deverá apresentar o caso à Ouvidoria.

§ 2º A apresentação deverá conter a data da ciência, a forma em que ficou sabendo, informações mínimas sobre o fato, autoria, envolvidos e demais informações que tenha conhecimento.

§ 3º Eventual processo administrativo ou sindicância autuada não dependem de outros processos que possam ocorrer em instâncias externas à Universidade.

Art. 32. As fases de um processo administrativo de apuração, prazos e penalidades serão divulgadas pela UFRJ em site oficial, em local de fácil acesso para amplo conhecimento da comunidade.

Art. 33. Com observância aos direitos individuais da pessoa denunciada, as declarações da vítima de assédio ou de discriminação serão qualificadas como meio de prova de alta relevância.

Art. 34. Na apuração de possíveis irregularidades relacionadas à discriminação, a comissão de processo administrativo disciplinar deverá, sempre que possível, priorizar uma comissão plural com a participação de mulheres, pessoas negras, indígenas, idosas, LGBTQIAPN+ ou com deficiência.

Art. 35. O denunciante ou testemunha não poderá ser submetido a nenhum tipo de constrangimento ou punição por ter denunciado ou testemunhado situações de assédio moral, de assédio sexual, de discriminação ou de outras formas de violência, exceto em casos onde houver comprovação de má-fé.

### **Dos casos protagonizados por servidor(a)**

Art. 36. A apuração de casos de assédio moral, assédio sexual, discriminação e outras formas de violência nos quais houver apontamento de que o denunciado é agente público será instaurada pela DAC/Corin, mediante denúncia fundamentada, observado o devido processo legal, a ampla defesa o contraditório.

### **Dos casos protagonizados por discente**

Art. 37. A apuração de casos de assédio moral, assédio sexual, discriminação e outras formas de violência nos quais houver apontamento de que o denunciado é aluno(a) será instaurada pela gestor da Unidade Acadêmica do qual o aluno(a) está vinculado, mediante denúncia fundamentada, observado o devido processo legal, a ampla defesa e o contraditório.

§ 1º Quando houver mais de um acusado discente de unidades diferentes da mesma Decania, o responsável pela instauração e condução do procedimento disciplinar será a respectiva decanía.

§ 2º Quando houver mais de um acusado discente de unidades de Decanias distintas, o responsável pela instauração e condução do procedimento disciplinar será a Pró-Reitoria de Graduação/PR1 ou a Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação/PR2.

§ 3º Quando envolver conduta ocorrida no Alojamento ou em um dos Restaurantes Universitários, o responsável pela instauração e condução do procedimento disciplinar será a Pró-Reitoria de Políticas Estudantis/PR7.

### **Dos casos protagonizados por terceirizado(a)**

Art. 38. Em casos de assédio moral, assédio sexual, discriminação e outras formas de violência nos quais houver apontamento de que o denunciado é funcionário(a) terceirizado(a) deverá ser comunicado a empresa contratada para as devidas providências.

## **CAPÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

### **Do plano de implementação e monitoramento**

Art. 39. A Reitoria deverá instituir plano de implementação e monitoramento das ações de prevenção e enfrentamento do assédio, da discriminação e das demais formas de violência na UFRJ por ato do(a) reitor(a) no prazo de trinta dias, contado da publicação desta política.

Art. 40. O plano de implementação e monitoramento das ações de prevenção e enfrentamento do assédio, da discriminação e das demais formas de violência na UFRJ deverá observar os seguintes eixos:

- I – prevenção, com ações de formação, de sensibilização e de promoção à saúde;
- II – acolhimento, com ações para organização de redes e canais de acolhimento; e
- III – tratamento de denúncias, com o estabelecimento de diretrizes e de orientações que evitem a revitimização e a retaliação.

§ 1º As ações previstas no plano deverão observar as diretrizes do Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação Pública e desta política.

§ 2º O plano deverá prever a elaboração de relatório anual de monitoramento, e o responsável por sua elaboração.

§ 3º As informações que deverão constar no relatório previsto no § 2º serão definidas por ato do comitê gestor de que trata o diploma legal em vigência.

Art. 41. A Reitoria, no prazo de sessenta dias a partir da publicação desta Política, deverá instituir grupo de trabalho com objetivo de estudar medidas para inclusão de conteúdos referentes às temáticas de direitos humanos, ética, enfrentamento e prevenção a todas as formas de discriminação e violências nos componentes curriculares nos cursos de graduação e de pós

graduação, no ensino básico e nas ações extensionistas.

Art. 42. A Reitoria deverá instituir grupo de trabalho com objetivo de estudar os fluxos e procedimentos dos processos de responsabilização disciplinar discentes de graduação e de pós graduação na UFRJ.

Art. 43. Os casos omissos serão resolvidos pelo Reitor(a).



Documento assinado eletronicamente por **Roberto de Andrade Medronho, Reitor(a)**, em 29/08/2025, às 15:42, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <http://sei.ufrrj.br/autentica>, informando o código verificador **5806755** e o código CRC **B2B44C8D**.

## GLOSSÁRIO

I – Autocomposição de conflitos: método de resolução de conflitos a partir da negociação direta entre as partes interessadas que buscam atingir o consentimento entre ambas.

II – Capacitismo: discriminação originada a partir da condição da deficiência. O capacitismo se baseia em uma estrutura complexa e dinâmica, da corponormatividade, que hierarquiza corpos a partir de um corpo padrão - sem deficiência -, e subestima a capacidade e as habilidades de pessoas por viverem com deficiência.

III – Diversidade: variedade de características, identidades, experiências, saberes, culturas, crenças, valores, opiniões, perspectivas e formas de expressão que compõem as pessoas e os grupos sociais.

IV – Etarismo (idadismo): preconceito atribuído à idade, o qual consiste nos estereótipos - modo como pensamos e agimos - e nos modos de sentir em relação a outras pessoas, com base na idade, categorizando-as e criando divisões socialmente injustas. Estereótipos, preconceito e discriminação dirigidos a outras pessoas ou a nós com base na idade.

V – Fator de Risco: toda condição ou situação de trabalho que tem o potencial de comprometer o equilíbrio físico, psicológico e social das pessoas, causar acidente, doença do trabalho ou profissional.

VI – Gestão humanizada: forma de gestão que valoriza as pessoas, reconhece suas potencialidades, respeita suas diferenças, estimula seu desenvolvimento, promove sua saúde e bem-estar, incentiva sua participação, colaboração e corresponsabilidade, e busca alcançar resultados de forma ética, eficiente e efetiva.

VII – Gestora - Gestor: aquela ou aquele que exerce atividades com poder de decisão, que lidera equipes e processos de trabalho.

VIII – Inclusão: ação de reconhecer, valorizar, respeitar e promover a diversidade, garantindo a participação, a representação, a acessibilidade, a equidade, a justiça e os direitos de todas as pessoas e grupos sociais.

IX – Interseccionalidade: condição na qual dois ou mais marcadores sociais se sobrepõem, podendo resultar em opressões e discriminações específicas que se explicam por essa

sobreposição. A interseccionalidade materializa a interligação de condições no que diz respeito a gênero, raça, etnia, classe social, capacidade física, identidade de gênero, idade, localização geográfica, entre outros marcadores, gerando desvantagens específicas, que se explicam por essa intersecção.

X – Letramento em gênero e raça: conjunto de práticas pedagógicas que têm por objetivo conscientizar a pessoa da estrutura e do funcionamento do racismo, do machismo e da misoginia na sociedade e torná-la apta a reconhecer, criticar e combater atitudes racistas e misóginas em seu cotidiano.

XI – LGBTfobia: prática discriminatória que atenta contra os direitos fundamentais das pessoas lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, queers, intersexos, assexuais, não binárias e outras. Dito de outra forma, seria a discriminação e violência sofridas pelas pessoas LGBTQIA+ em razão de sua identidade de gênero, orientação sexual ou características sexuais.

XII – Misoginia: expressa comportamentos e ações que geram sofrimento, constrangimentos, violências e imposição de opressão em relação às mulheres. Essa opressão se manifesta de diferentes maneiras, como a exclusão social, a agressão física, a violência doméstica, entre outras formas de machismo.

XIII – Racismo: fenômeno social marcado por dinâmicas de poder pautadas em diferenciações étnico-raciais hierárquicas e excludentes, que promovem desigualdades baseadas na raça, cor, origem nacional ou étnica de uma pessoa ou grupo, e se concretizam em práticas, comportamentos, falas, dinâmicas relacionais, estruturais e institucionais, por meio de ações ou omissões que contribuem para sua manutenção, manifestando-se de forma voluntária ou involuntária.

XIV – Revitimização: adoção de procedimentos que obriga a vítima a reviver repetidamente a violência que sofreu ou a expõe a novas formas de violência devido a atendimentos inadequados.