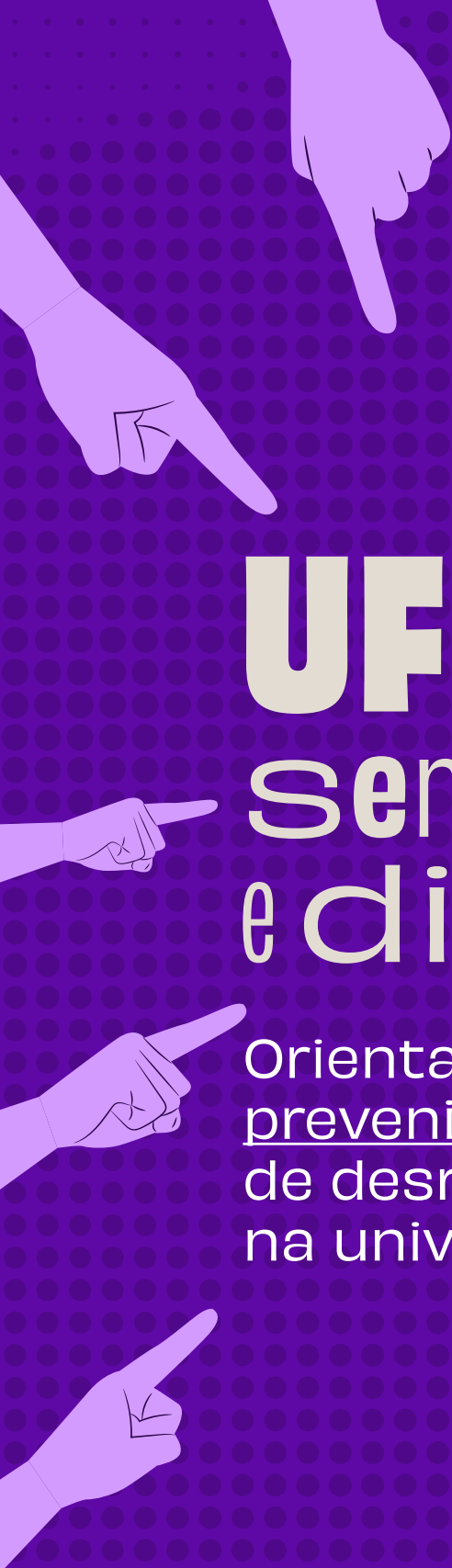




UFC sem assédio e discriminação

Orientações para reconhecer,
prevenir e denunciar situações
de desrespeito e abuso
na universidade



UNIVERSIDADE
FEDERAL DO CEARÁ

Expediente

Universidade Federal do Ceará (UFC)

Reitor: Custódio Luís Silva de Almeida

Vice-Reitora: Diana Cristina Silva de Azevedo

Secretaria de Comunicação e Marketing

Secretária: Kamila Bossato Fernandes

Secretário-adjunto: Francisco Norton Falcão Chaves

Redação: Kamila Bossato Fernandes e Yasmin Araújo

Revisão: Adriana Martins, Gustavo Colares e Renata Jaguaribe

Projeto gráfico e diagramação: David Motta, João Paulo Martins e Raoni Kachillé

Apoio

Secretaria de Promoção de Equidade, Diversidade e Inclusão (SPEDI)

Márcia Regina Arão (PRAE/UFC)

Lucas David Reis (PRAE/UFC)

Verônica Moraes Ximenes (Ouvidoria Geral/UFC)

Sobre o Guia

Esse guia rápido tem o objetivo de auxiliar toda a comunidade acadêmica da Universidade Federal do Ceará (UFC) na identificação e denúncia de situações de assédio moral, sexual e quaisquer tipos de discriminações.

Aqui você entenderá atitudes inaceitáveis que devem ser evitadas por todos no contexto universitário, com base nas orientações do Guia Lilás, da Controladoria-Geral da União (CGU) e nos princípios e diretrizes da **Política de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios e às Discriminações da UFC**, aprovada em reunião do Conselho Universitário (Consuni) na Resolução nº 49/Consuni, de 05 de dezembro de 2025.

O material aborda **direitos, deveres e fluxos institucionais de apuração**, reafirmando o compromisso da UFC com a dignidade humana, o respeito e a promoção de um ambiente seguro e acolhedor para todas as pessoas.

Su má rio

6	Assédio moral
10	Bullying
12	Discriminação
16	Assédio sexual
18	Importunação sexual
20	Acolhimento e orientação
22	Recomendações para denunciar
24	Como denunciar na UFC
27	Contatos
28	Para saber mais
30	Todos contra o assédio e todos os tipos de discriminação
31	Referências



Assédio moral

...é a prática de conduta abusiva, que degrada as relações socioprofissionais no ambiente de trabalho por meio da violação da dignidade ou integridade psíquica e/ou física de uma pessoa, de acordo com a Resolução nº 518, de 31.8.2023 do Conselho Nacional de Justiça.



Independentemente de intencionalidade, o assédio moral se manifesta por práticas contínuas de:

- discriminação
- humilhação
- constrangimento
- isolamento
- exclusão social
- difamação
- exigência de tarefas desnecessárias ou exorbitantes

Exemplos para ficar atento!

- Insinuações ou comentários maldosos, **irônicos ou com duplo sentido feitos à pessoa.**
- **Críticas ao desempenho** de maneira ofensiva ou humilhante
- **Restrição da fala ou da exposição de ideias** em meio a outras pessoas
- **Críticas e ironias** sobre a vida privada
- **Disseminação de rumores** com o intuito de desonrar ou difamar a pessoa junto a colegas
- **Ataques a atitudes** ou crenças políticas e religiosas
- **Praticar ou incitar o isolamento da pessoa**, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação

O assédio moral desrespeita a dignidade e a integridade psíquica ou física da pessoa, ameaçando seu cargo/emprego/função e degradando o clima de trabalho e o ambiente acadêmico.

Um ato vexatório extremo, ainda que pontual, também pode configurar assédio moral, dependendo das circunstâncias do caso.

O assédio moral pode acontecer de forma:

Vertical

Quando há alguma relação de ascendência e/ou hierarquia.

Ex: uma pessoa utiliza a sua posição superior de autoridade ou função para humilhar um colaborador ou um subordinado.

Horizontal

Quando o assédio se dá entre colegas de trabalho, no mesmo nível hierárquico.

Mista

Quando a vítima sofre tanto pela ação de superiores hierárquicos como de colegas.

Qualquer trabalhador e/ou estudante, independentemente de sua colocação na estrutura hierárquica da instituição, pode ser vítima de assédio moral!

Tira-dúvidas

O assédio moral só acontece no local de trabalho?

Apesar de ocorrer principalmente no ambiente de trabalho, é possível a sua prática em outros ambientes, como deslocamentos, viagens da empresa, eventos e até de maneira virtual, desde que esteja relacionado às relações de poder existentes em virtude do trabalho.

E na sala de aula?

No ambiente universitário, também podem ocorrer situações de assédio moral, considerando as diferentes relações profissionais e acadêmicas existentes entre os membros da comunidade universitária.

Não se configuram práticas de assédio moral

Cobranças acerca de produtividade, críticas, exigências relativas ao cumprimento de componentes curriculares e normas institucionais, desde que realizadas de forma respeitosa, razoável e sem finalidade de isolar, humilhar, discriminar ou prejudicar academicamente o discente.

Os atos de gestão administrativa vinculados ao interesse da Administração, tais como atribuir tarefas, organizar, gerenciar, coordenar, monitorar e controlar o desenvolvimento das atividades e exigir o cumprimento de carga-horária diária de trabalho, desde que respeitada a razoabilidade e feitos de forma coerente e justa, sem finalidade discriminatória.



BuLLying

...é uma violência física ou psicológica, intencional e repetitiva, praticada por indivíduo ou grupo contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la(s) ou agredi-la(s), causando dor e angústia, conforme definido pela **lei nº 13.185/2015, que instituiu o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying).**

Exemplos de bullying

Verbal

Xingamentos, apelidos ofensivos, insultos, ameaças, espalhar boatos.

Físico

Empurrões, tapas, chutes, socos.

Psicológico

Exclusão social, isolamento, chantagem, manipulação, difamação, ameaças.

Material

Danificar, roubar ou furtar pertences da vítima.

Virtual (cyberbullying)

Difamação online, mensagens ofensivas, exposição da vítima nas redes sociais etc.



Discriminação

...é qualquer tipo de ofensa, diferença de tratamento, restrição ou exclusão de uma pessoa ou grupo, com base em alguma característica pessoal, que busque anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais em qualquer campo da vida pública ou privada.

Isso pode acontecer tanto por ações diretas quanto por falta de ação.

Na Política da UFC

O artigo 32 aborda como características sujeitas à discriminação:

sexo, gênero, idade, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção filosófica ou política, raça, cor, biotipo, descendência ou origem nacional ou étnica.

A discriminação ainda pode estar relacionada, entre outros aspectos, à origem territorial ou regional, local de residência, estado de saúde, classe social, hierarquia ocupacional, tradições, hábitos e costumes, vestimentas, sotaques, variações linguísticas e modos específicos de inserção na universidade, além de outras condições.

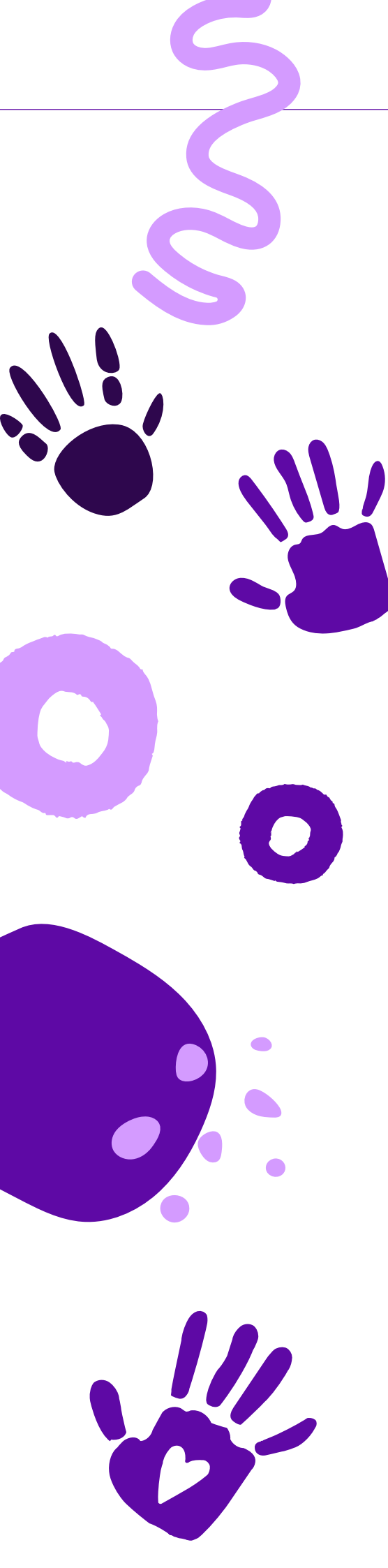
São situações que podem caracterizar discriminação na UFC, entre outras:

- **desrespeitar a utilização** do nome social nos espaços e documentos da universidade (ressalvadas as disposições legais sobre o registro civil de pessoas);
- **falas de superioridade biológica,** cultural ou moral de raça, povo ou grupo social;
- **manifestar** crença na existência de raças humanas distintas e superiores umas às outras;
- **ofensas e xingamentos,** atribuindo características pejorativas ou comparando a pessoa agredida a animais;
- **menosprezar ou ofender** práticas culturais e religiosas;
- **hipersexualizar e desumanizar** os corpos negros, indígenas, de pessoas LGBTQIAPN+ e/ou pessoas com deficiência;
- **praticar qualquer forma de preconceito,** discriminação ou opressão às pessoas envolvidas, beneficiadas ou impactadas pelos programas de ações afirmativas da UFC;
- **cercar** o direito de acesso a espaços da universidade por ato discriminatório.

An illustration of a brown hand holding a purple sign. The sign has the text 'Tá na Lei!' written on it in white. The hand is wearing a purple sleeve with a white and black striped cuff.

Tá na Lei!

A lei nº 7.716/89 **prevê penas** de dois a cinco anos de reclusão, além de multa, para **crimes resultantes de preconceito ou discriminação por raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional**, mas há legislações específicas voltadas a coibir casos de racismo, homofobia e capacitismo.



Racismo

O racismo e a injúria racial são crimes inafiançáveis e imprescritíveis, conforme a lei nº 14.532/2023. A pena prevista é de 2 a 5 anos de prisão.

Homofobia

O Supremo Tribunal Federal (STF) equipara a homofobia e a transfobia ao crime de racismo, com base na Lei nº 7.716/1989, que define crimes resultantes de preconceito.

Capacitismo

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) estabelece que discriminar ou recusar acessibilidade e inclusão é crime, protegendo os direitos das pessoas com deficiência e buscando a igualdade de oportunidades.



Assédio sexual

...é toda conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra a vontade, causando constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

Pode acontecer de duas maneiras

Por chantagem:

quando a aceitação ou a rejeição de uma investida sexual é determinante para que o assediador tome uma decisão favorável ou prejudicial à pessoa assediada.

Por intimidação:

são condutas de teor sexual que geram um ambiente de trabalho ou de estudos hostil, intimidativo ou humilhante, dirigidas a uma pessoa ou a um grupo de pessoas em particular.

Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter libidinoso podem ser consideradas assédio sexual.

Para tipificar o assédio sexual não é necessária a repetição da conduta: um único ato de investida com teor sexual indesejado pela vítima, em que ocorra a intimidação com incitações sexuais inoportunas, caracteriza o assédio.

Tá na lei!

No Brasil, o crime de assédio sexual está previsto no Artigo 216-A do Código Penal, incluído pela lei nº 10.224/2001. Segundo o Código Penal, é crime “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. É prevista pena de 1 a 2 anos de reclusão (se o crime não for enquadrado como estupro, que é regido pelo Artigo 213 do Código Penal).

Na UFC

A Política da UFC adota, para fins institucionais, uma definição de assédio sexual mais abrangente, aplicável às diferentes relações acadêmicas e profissionais.



Importunação sexual

É “qualquer ato libidinoso praticado sem o consentimento da vítima, com o objetivo de satisfazer o desejo sexual do agressor ou de terceiros”. É um crime contra a dignidade sexual, que pode ser praticado pessoalmente ou no ambiente digital.

Exemplos de importunação sexual:

toques indesejados;

beijos "roubados";

envio de fotos e vídeos de "nudes" sem consentimento;

masturbação em público.



Importunação sexual e assédio sexual não são a mesma coisa!

A importunação sexual ocorre quando alguém pratica, sem consentimento, ato de natureza sexual, não sendo necessária qualquer relação de hierarquia entre as pessoas envolvidas.

O assédio sexual também pode ocorrer sem relação hierárquica, especialmente no contexto institucional.

A UFC adota, para fins institucionais, uma definição mais ampla, que contempla diferentes relações acadêmicas e profissionais.

Tá na lei!

O Código Penal também prevê punições ao crime de importunação sexual, no Artigo 215-A, a partir da lei nº 13.718/2018. A pena prevista é de 1 a 5 anos de prisão.



Acolhimento e orientação

Buscar acolhimento não se confunde necessariamente com formalizar uma denúncia.

A pessoa em situação de violência pode conhecer seus direitos, receber informações e avaliar os caminhos possíveis, ciente de que o primeiro contato com o serviço de acolhimento não necessariamente resultará na instauração de procedimento disciplinar.

Na UFC, a Secretaria de Promoção de Equidade, Diversidade e Inclusão (SPEDI) é o órgão central de articulação da Política de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios e às Discriminações.

A SPEDI oferece acolhimento e orientação às pessoas vítimas de assédio e/ou discriminação, além de coordenar ações de prevenção, formação, sensibilização e enfrentamento a essas violências.

Para buscar acolhimento, entre em contato por e-mail: **spedi@ufc.br**



Recomendações para denunciar

A **denúncia de situações** de assédio, discriminação e de quaisquer outros tipos de abusos na UFC pode ser feita por **qualquer pessoa**, incluindo membros da comunidade acadêmica ou pessoas externas, desde que o caso tenha **relação com a universidade**, devendo ser utilizados os contatos institucionais oficiais, como detalhado a seguir.

O denunciante deve, se possível, **registrar os fatos e preservar elementos** que possam contribuir para a apuração.

Algumas maneiras de apresentar as provas:

- **relatar com detalhes** a situação, por escrito, com dias e horários em que tudo aconteceu;
- **reunir mensagens**, e-mails, fotos, gravações, bilhetes, presentes e quaisquer outros itens que possam ser indícios da situação abusiva relatada;
- **buscar pessoas** que possam ter testemunhado os atos criminosos;
- **denunciar quando possível!** O tempo é um fator relevante para a melhor apuração dos fatos.

Atenção: caso não tenha sido possível preservar esses elementos no momento da ocorrência, você ainda pode buscar orientação e acolhimento junto à Secretaria de Promoção de Equidade, Diversidade e Inclusão (SPEDI).

Como denunciar na UFC

As denúncias envolvendo pessoas vinculadas à universidade são recebidas e apuradas com base nas competências institucionais da UFC. Seguindo a legislação vigente e o Regimento Geral da UFC, a Ouvidoria é o canal responsável por receber a denúncia, que pode ser feita de forma virtual por meio da ouvidoria ou diretamente pela **plataforma Fala.BR**.

Fluxos da denúncia

Quando o denunciado é um aluno

Acolhimento: faz-se uma avaliação inicial da denúncia para verificar se há motivo para instaurar o processo disciplinar contra o aluno.

Instauração e análise de justa causa: é formada uma comissão processante pela diretoria da unidade acadêmica responsável, que deve, primeiro, confirmar (ou não) a existência de justa causa com base no enquadramento da conduta no regime disciplinar discente da UFC.

Apuração: a comissão colhe depoimentos, ouve as partes envolvidas e reúne provas para esclarecer os fatos.

Conclusão: com base na apuração, a comissão elabora um relatório com recomendações, cabendo à autoridade instauradora (a diretoria da unidade acadêmica ou a Reitoria) decidir sobre as medidas a serem aplicadas.

Quando o denunciado é servidor da UFC

Juízo de admissibilidade: análise preliminar da denúncia pelos órgãos correicionais para verificar se há indícios suficientes para instaurar um Processo Administrativo Disciplinar (PAD).

Instauração do PAD: se houver recomendação e acolhimento pela Reitoria, é instaurado o PAD por meio de Portaria. A CPPAD (Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar) forma uma comissão específica para conduzir o processo.

Apuração: a comissão processante conduz a investigação, ouvindo testemunhas, partes envolvidas e reunindo as provas necessárias.

Conclusão: a comissão elabora um relatório final com recomendação de providências. A decisão final sobre a aplicação de punição ao denunciado cabe à Reitoria.

Competência da UFC

O denunciado poderá responder a processo administrativo disciplinar e, ao final, caso sejam confirmadas infrações, poderá sofrer sanções. Para servidores, as penalidades incluem advertência, suspensão e demissão; e para estudantes, advertência, suspensão e desligamento.

O fluxo de denúncia está em processo de atualização de acordo com a Política de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios e às Discriminações da UFC. Posteriormente, a Comissão Permanente Disciplinar Discente ficará responsável pela condução dos processos contra alunos.

Fique atento:

a vítima tem direito a proteção contra retaliações. Situações de represália contra vítimas, denunciantes ou testemunhas também podem ser comunicadas e apuradas.



A denúncia na universidade gera um processo administrativo, que pode resultar em advertência, suspensão ou desligamento do denunciado, caso seja comprovado o objeto da denúncia. Para a responsabilização penal deve-se buscar outros órgãos externos à universidade, como delegacias de polícia, para registrar um boletim de ocorrência, ou a Justiça.

“Ao aluno acusado de comportamento passível de sanção disciplinar, será sempre garantido o respeito à dignidade humana, bem como o direito constitucional ao contraditório e à ampla defesa.”

Art. 198. - Regimento Geral da UFC

Contatos

Fala Br

O Fala.BR é a Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação do Poder Executivo Federal. Por meio dela você pode enviar pedidos de acesso à informação e manifestações de Ouvidoria (denúncias, elogios, reclamações, sugestões e solicitações) aos órgãos e entidades.

Site: www.falabr.cgu.gov.br

Ouvidoria da UFC

A Ouvidoria recebe sugestões, reclamações, críticas e elogios relacionados a qualquer serviço da universidade e os faz chegar aos setores competentes. Acompanha os desdobramentos, oferece sugestões e cobra resultados, quando estes não são apresentados em tempo razoável.

Telefone e WhatsApp: (85) 3366-7339

E-mail: ouvidoria@ufc.br (somente para contatos)

Site: www.ouvidoria.ufc.br

Instagram: @ouvidoria.ufc

Secretaria de Promoção de Equidade, Diversidade e Inclusão (SPEDI)

A SPEDI oferece acolhimento e orientação às pessoas vítimas de assédio e/ou discriminação, além de coordenar ações de prevenção, formação, sensibilização e enfrentamento a essas violências.

E-mail: spedi@ufc.br

Para saber mais

Assédio moral

Assédio moral no trabalho – livro de Maria Ester de Freitas, Roberto Heloani e Margarida Barreto.

Assédio moral: a violência perversa no cotidiano – livro de Marie-France Hirigoyen.

“Manifestações de Comportamentos Retaliatórios e Autoanulação: Análise de conteúdo com vítimas de Assédio Moral no Trabalho” – artigo de Débora Magalhães Kirchmair, Aretha Henrique Martins Salomão e Frederico Azevedo Alvim Assis.

Assédio sexual, gênero e relações de poder

Assédio sexual: para além de uma violência laboral, uma violência de gênero (a percepção das servidoras da Progep/ UFC) – livro de Érica Cavalcante Lima.

“Assédio sexual e discriminação de gênero no ambiente de trabalho: reflexos de uma sociedade machista” – artigo de Lígia Lourenço de Matos.

“Assédio sexual: um conceito atual para uma antiga prática” – artigo de Érica Cavalcante Lima, Thatianny Jasmine Castro Martins de Carvalho e Patrícia Helena Carvalho Holanda.

“Gênero e caminhos para o acesso à Justiça do Trabalho: invisibilidade da mulher no campo laboral” – artigo de Fernanda de Mendonça Melo e Natália Queiroz Cabral Rodrigues.

Discriminação e acolhimento no serviço público

“O corpo, a casa e a cidade: territorialidades de mulheres negras no Brasil” – artigo de Tatiana Dias Silva et al.

“Do etarismo, idadeísmo e a proteção dos direitos da personalidade: uma abordagem inovadora sob o prisma do Estatuto do Idoso” – artigo de S. Martins e V. S. G. Cardin.

“Capacitismo: uma categoria útil para a análise histórica das marginalizações sociais” – artigo de Gustavo Martins Piccolo.

“Desafios da extensão para a comunidade universitária: o primeiro ano do projeto ‘Ouvidoria Acolhidas’ para casos de agressão e discriminação de gênero na Universidade Federal de Uberlândia, Minas Gerais” – artigo de Caroline Pozzobon e Beatriz Corrêa.

Guia Lilás: orientações para prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal
– publicação da Controladoria-Geral da União.

Todos contra o assédio e todos os tipos de Discriminação

A universidade é um ambiente que cultiva a construção de sonhos pela **partilha de conhecimentos** e pelas **vivências diárias proporcionadas pelo aprendizado**. Não há espaço, no ambiente universitário, para o desrespeito e para nenhum tipo de violência. Por isso, todos os comportamentos relatados neste guia são considerados inaceitáveis e serão sempre combatidos pela UFC.

Para que o ambiente universitário se torne mais acolhedor e menos vulnerável a situações de assédio e discriminação, pedimos que cada membro da comunidade acadêmica **seja um agente promotor da dignidade humana**. E isso só é possível quando todos conseguem se enxergar como seres dignos de respeito nos espaços de convivência.

Para garantir o direito ao cultivo de sonhos, todos nós que fazemos parte da UFC **precisamos ser contra o assédio e todos os tipos de discriminação**. Como infelizmente sabemos que existem indivíduos que agredem, seja física ou verbalmente, e ultrapassam os limites da dignidade, sempre que houver a supressão desses sonhos, a universidade irá agir tanto para acolher as vítimas como para punir os agressores.

Referências

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 518, de 31 de agosto de 2023: altera a Resolução CNJ nº 351/2020**. Brasília, DF: CNJ, 2023. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5243>. Acesso em: 23 jun. 2026.

BRASIL. **Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989**. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Brasília, DF: Presidência da República, 1989. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7716.htm. Acesso em: 23 jun. 2026.

BRASIL. **Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001**. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dar outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2001. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10224.htm. Acesso em: 23 jun. 2026.

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: 23 jun. 2026.

BRASIL. **Lei nº 14.188, de 28 de julho de 2021**. Define o programa Sinal Vermelho contra a Violência Doméstica como uma das medidas de enfrentamento da violência doméstica e familiar contra a mulher e altera dispositivos legais correlatos. Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/l14188.htm. Acesso em: 23 jun. 2026.

BRASIL. **Lei nº 14.532, de 11 de janeiro de 2023**. Altera a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989 (Lei do Racismo), e o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar como crime de racismo a injúria racial e dar outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14532.htm. Acesso em: 23 jun. 2026.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO (Brasil). **Guia Lilás: orientações para prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal.** Brasília, DF: CGU, 2024. Disponível em: https://www.gov.br/mcom/pt-br/canais_atendimento/corregedoria/arquivos/cgu-guialilas2024.pdf. Acesso em: 23 jun. 2026.

DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DO CEARÁ. **Cartilha sobre assédio moral, assédio sexual e discriminação.** Fortaleza: DPE-CE, 2024. Disponível em: <https://www.defensoria.ce.def.br/wp-content/uploads/2024/01/cartilha-ass%C3%A9dio-2.pdf>. Acesso em: 23 jun. 2026.

MINISTÉRIO DAS COMUNICAÇÕES (Brasil). **Cartilha de prevenção e combate ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.** Brasília, DF: MCom, 2024. Disponível em: https://www.gov.br/mcom/pt-br/canais_atendimento/corregedoria/arquivos/CartilhadeCombateaoAssedioMoraleSexual2024.pdf. Acesso em: 23 jun. 2026.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ. Conselho Universitário. **Resolução nº 49/ Consuni, de 5 de dezembro de 2025: aprova a Política de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios e às Discriminações da Universidade Federal do Ceará.** Fortaleza: UFC, 2025. Disponível em: <https://ouvidoria.ufc.br/wp-content/uploads/2026/01/resolucao49-consuni-2025.pdf>. Acesso em: 23 jun. 2026.



UNIVERSIDADE
FEDERAL DO CEARÁ