



**SERVIÇO DE APOIO
PSICOPEDAGÓGICO
E PSICOSSOCIAL**
à Comunidade Acadêmica



MANUAL DE BOAS PRÁTICAS DE CONVIVÊNCIA NO AMBIENTE UNIVERSITÁRIO



MANUAL DE BOAS PRÁTICAS DE CONVIVÊNCIA NO AMBIENTE UNIVERSITÁRIO

Equipe SAPP

Adamantina-SP

FAI
2026



Reitor

Alexandre Teixeira de Souza

Vice-Reitor

Wendel Cleber Soares

Pró-Reitoria de Extensão

Bruno Ambrósio Rocha

Manual desenvolvido por:

SAPP (Serviço de Apoio Psicopedagógico e Psicossocial)

Coordenação SAPP:

Evelyn Yamashita Biasi

Equipe Técnica 2026:

André Rosa

Andréa Fernandes de Araújo Gasques

Débora Pereira Lúcio Rosa

Gabriela Gallucci Tolo

Isadora Maria Brigati

Liliane Maria da Silva

Lúcia Castro Silva Duarte

Tânia Martins de Souza

Revisão Técnica e Organização

Evelyn Yamashita Biasi

Produção Editorial e Organização

Isadora Maria Brigati

2026

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)**

Manual de boas práticas de convivência no ambiente
universitário [livro eletrônico] / manual
desenvolvido por: SAPP (Serviço de Apoio
Psicopedagógico e Psicossocial). -- 1. ed. --
Adamantina, SP : UniFAI, 2026.
PDF

Vários colaboradores.
ISBN 978-65-87688-01-5

1. Convívio social 2. Convivência - Regras
3. Ensino superior - Estudantes 4. Estudantes
universitários 5. Estudantes universitários -
Orientação 6. Universidades e escolas superiores
I. Serviço de Apoio Psicopedagógico e Psicossocial.

26-330848.0

CDD-371.425

Índices para catálogo sistemático:

1. Estudantes universitários : Vida acadêmica :
Educação 371.425

Aline Grazielle Benitez - Bibliotecária - CRB-1/3129

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO.....	09
2. POLÍTICA INSTITUCIONAL DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO E O SAPP.....	10
2.1. Pessoa com deficiência e tipos de deficiência.....	11
2.2. Transtorno do Espectro Autista.....	12
2.3. Transtornos de Aprendizagem.....	12
3. CONCEITOS DE INCLUSÃO E ACESSIBILIDADE.....	13
4. CONCEITOS DE DIVERSIDADE, PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÃO.....	13
5. TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO.....	14
5.1. Discriminação por deficiência.....	14
5.2. Discriminação de gênero.....	14
5.3. Discriminação por orientação sexual.....	14
5.4. Discriminação etária (etarismo).....	14
5.5. Discriminação racial/étnica.....	14
5.6. Discriminação socioeconômica.....	14
5.7. Discriminação religiosa.....	14
5.8. Discriminação ideológica.....	14
6. CONVIVÊNCIA E VIOLÊNCIAS NO AMBIENTE ACADÊMICO.....	15
7. BULLYING E CYBERBULLYING.....	16
8. VIOLÊNCIAS FÍSICA, SEXUAL, PSICOLÓGICA, MORAL, EXCLUSÃO SOCIAL E VIOLÊNCIA INSTITUCIONAL.....	17
8.1. Violência física.....	17
8.2. Violência sexual.....	17
8.3. Violência psicológica.....	17
8.4. Violência moral.....	17
8.5. Exclusão social.....	17
8.6. Violência institucional.....	17
9. ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL.....	18
9.1. Assédio sexual.....	18
9.2. Assédio moral.....	18
10. COMPROMISSOS E CANAIS DE APOIO.....	19
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	20



1. APRESENTAÇÃO

O Centro Universitário de Adamantina, por meio do Serviço de Apoio Psicopedagógico e Psicossocial (SAPP), reafirma seu compromisso com a construção de um ambiente acadêmico acolhedor, ético, responsável e inclusivo.

Este Manual de Boas Práticas de Convivência no Ambiente Acadêmico foi elaborado para orientar estudantes, docentes e técnicos-administrativos sobre os princípios, valores, direitos e deveres que sustentam uma convivência respeitosa, solidária e livre de discriminações. Apresenta-se conceitos fundamentais, marcos legais, formas de violência a serem reconhecidas e combatidas, bem como os canais institucionais disponíveis para apoio, sempre com base em referências técnicas e científicas que conferem credibilidade às orientações aqui apresentadas.

Mais do que reunir orientações, este documento parte da compreensão de que a vida acadêmica e profissional é um período de intensas transformações — pessoais, acadêmicas e profissionais — que envolve tanto quem estuda quanto quem trabalha na instituição. Por isso, é fundamental que cada estudante, docente e técnico-administrativo encontre, no espaço institucional, condições reais de acesso, permanência, participação e aprendizagem em igualdade de oportunidades, com respeito às diferenças e atenção às vulnerabilidades.



2. POLÍTICA INSTITUCIONAL DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO E O SAPP

A Política de Diversidade, Equidade e Inclusão do Centro Universitário de Adamantina orienta a promoção de ambientes acadêmicos e trabalho seguros, respeitosos e acessíveis, alinhados à legislação brasileira e às diretrizes de direitos humanos. No âmbito dessa política, o SAPP desempenha papel estratégico no acolhimento, na atenção psicopedagógica e psicossocial, na escuta qualificada e na articulação de ações que favoreçam a permanência estudantil, as relações saudáveis no trabalho e o cuidado com a saúde mental.

A instituição dialoga com a Lei n.º 10.098/2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade; com a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência – LBI (Lei n.º 13.146/2015); e com a Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva, entre outros marcos legais. Esses documentos reforçam a necessidade de remoção de barreiras físicas, pedagógicas, comunicacionais, tecnológicas e atitudinais, bem como a oferta de recursos de acessibilidade, tecnologia assistiva e adaptações razoáveis, a fim de assegurar autonomia, dignidade e participação plena.

A atuação do SAPP está fundamentada em ações de acolhimento, estudo de caso, orientação, encaminhamento, acompanhamento psicopedagógico e psicossocial, bem como no apoio à construção de estratégias psicopedagógicas mais sensíveis às necessidades de toda comunidade acadêmica da FAI. O SAPP contribui diretamente para a consolidação de uma cultura institucional inclusiva, baseada em evidências, comprometida com a redução da evasão escolar, o fortalecimento do engajamento e a qualificação da experiência acadêmica, assim como com a construção de um ambiente de trabalho digno, saudável e colaborativo.



2.1 Pessoa com deficiência e tipos de deficiência

Pessoa com deficiência é aquela que tem impedimento de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas (ONU, 2006; BRASIL, 2015). A seguir, apresentam-se definições e indicações de apoio educacional para alguns grupos:



Deficiência Física: Caracteriza-se pela alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física e da mobilidade. Inclui condições como paralisia cerebral, lesões medulares, espinha bífida, amputações e nanismo. Na Convenção da ONU (2006), a definição de deficiência física integra o modelo biopsicossocial (impedimento + barreiras).

A plena participação desses estudantes e funcionários exige a garantia de acessibilidade arquitetônica (rampas, elevadores, banheiros adaptados), mobiliário adequado (mesas e cadeiras ajustáveis) e organização dos espaços e tempos de modo a favorecer a autonomia no deslocamento e nas atividades acadêmicas.

Deficiência Visual: Manifesta-se pela perda total (cegueira) ou redução significativa da capacidade visual (baixa visão), mesmo com o melhor auxílio óptico (OMS, 2004).

Estudantes ou funcionários com cegueira podem demandar materiais em Braille, uso de leitores de tela, audiolivros e audiodescrição em conteúdos visuais. Para pessoas com baixa visão podem ser necessários ampliadores, recursos ópticos, ajustes de iluminação e contraste, além de fontes ampliadas. O apoio de colegas e a figura de um monitor podem potencializar a aprendizagem.

Deficiência Auditiva: Abrange a perda bilateral, parcial ou total da capacidade de ouvir, variando em graus e níveis (de perda leve à surdez profunda) (OMS, 2004). Os recursos incluem intérprete de Libras, legendas em vídeos, uso de recursos visuais e apoio à leitura labial, além de adaptações na organização das aulas que favoreçam a compreensão e participação.

Deficiência Intelectual: Envolve limitações significativas no funcionamento intelectual (raciocínio, aprendizagem, solução de problemas) e no comportamento adaptativo, manifestado nas habilidades conceituais, sociais e práticas (AAIDD, 2021; ONU, 2006). A referência amplamente aceita é a definição da AAIDD, em sua 12ª edição (2021). Para os estudantes, as estratégias incluem metodologias específicas que garantem uma linguagem clara, a organização de rotinas, o apoio psicopedagógico e as avaliações adaptadas, priorizando funcionalidades e evolução do estudante.



2.2 Transtorno do Espectro Autista (TEA)

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) é uma condição do neurodesenvolvimento caracterizada por déficits persistentes na comunicação e interação social, associados a padrões restritos e repetitivos de comportamento, interesses ou atividades. O termo “espectro” indica a ampla variação de manifestações e graus de apoio necessários, conforme critérios definidos no DSM-5 (APA, 2013) e na CID-11 (OMS, 2022).

No contexto acadêmico, recomenda-se o uso de planejamento educacional individualizado, com apoio à comunicação, antecipação de rotinas, organização do ambiente, mediação sensorial, clareza nas instruções e construção de estratégias que promovam a previsibilidade e segurança.

Já no ambiente organizacional, orienta-se a adoção de práticas que garantam acessibilidade e condições adequadas de trabalho, tais como ajustes razoáveis nas tarefas, rotinas claras, comunicação objetiva, definição explícita de expectativas, flexibilização de demandas sensoriais, oferta de espaços de regulação e promoção de uma cultura institucional pautada pelo respeito às diferenças.

2.3 Transtornos de aprendizagem

Incluem, entre outros, dislexia (leitura), discalculia (matemática), disgrafia e Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH). Embora sejam transtornos do neurodesenvolvimento e não se enquadrem legalmente como deficiência em todos os casos, impõem barreiras significativas à aprendizagem (APA, 2013; OMS, 2022).

As adaptações educacionais podem envolver uso de recursos multissensoriais, organização do material, tempo estendido para provas, avaliações orais, fragmentação de tarefas complexas, apoio psicopedagógico e tecnologias assistivas.



Símbolo da
deficiência
oculta



Símbolo da
Neurodiversidade



Símbolo do
Autismo



3. CONCEITOS DE INCLUSÃO E ACESSIBILIDADE

Inclusão no ensino superior é o princípio pelo qual as instituições de ensino superior se organizam para garantir a participação plena de todas as pessoas no processo formativo. Reconhece-se que as desigualdades de participação não se explicam apenas pelas condições individuais, mas pela interação entre impedimentos de longo prazo e barreiras presentes no contexto acadêmico (BRASIL, 2008; BRASIL, 2015). Incluir significa remover barreiras e oferecer apoios adequados, com foco na equidade: tratar desigualmente quem é desigual, assegurando condições equivalentes de acesso, permanência e aprendizagem.

Acessibilidade é a condição que permite a qualquer pessoa utilizar, com autonomia e segurança, os espaços, serviços, informações, materiais pedagógicos e tecnologias da instituição. Envolve dimensões arquitetônicas e urbanísticas, comunicacionais, informacionais (incluindo a acessibilidade digital), metodológicas, pedagógicas e atitudinais, sendo orientada por parâmetros como a ABNT NBR 9050 e pela Lei Brasileira de Inclusão (ABNT, 2015; BRASIL, 2015).

Portanto, inclusão diz respeito ao propósito de garantir participação, aprendizagem e convivência em igualdade de oportunidades, enquanto a acessibilidade refere-se aos meios e condições, recursos, ajustes e adaptações que tornam essa participação efetiva. Em termos conceituais, não há inclusão sem acessibilidade (BRASIL, 2015)..



4. CONCEITOS DE DIVERSIDADE, PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÃO

Diversidade é a pluralidade de identidades, culturas, experiências, corpos e trajetórias que compõem os grupos humanos, incluindo marcadores como gênero, raça/etnia, orientação sexual, idade, deficiência, religião, origem regional, condição socioeconômica, entre outros. Tal pluralidade deve ser reconhecida e valorizada como fundamento de ambientes justos, democráticos e inclusivos (LACERDA DINIZ MACHADO, 2025; ANEXO II – DEI, s.d.).

Preconceito é um julgamento ou opinião pré-formada, geralmente negativa, sobre pessoas ou grupos, baseada em estereótipos e generalizações, sem conhecimento suficiente sobre a realidade. Pode operar de forma consciente ou inconsciente, alimentando microagressões, exclusões e atitudes hostis (MELLO; MACHADO; LIMA-SILVA, 2001; ANEXO II – DEI, s.d.).

Discriminação é a manifestação do preconceito em práticas concretas: ações, omissões, normas ou rotinas que produzem tratamento desigual, violação de direitos, humilhação, segregação ou negação de acesso a bens, serviços e oportunidades. Pode ocorrer de forma direta ou indireta, aberta ou sutil, e é vedada pela legislação brasileira e por tratados internacionais de direitos humanos (ANEXO II – DEI, s.d.; LACERDA DINIZ MACHADO, 2025).



5. TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO

5.1 Discriminação por deficiência: A discriminação por deficiência ocorre quando barreiras físicas, pedagógicas, comunicacionais ou atitudinais impedem ou restringem a participação plena e efetiva de pessoas com deficiência, em igualdade de condições com as demais pessoas. Contraria os parâmetros da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2006) e da Lei Brasileira de Inclusão (BRASIL, 2015).

5.2 Discriminação de gênero: A discriminação de gênero consiste em qualquer distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo ou na identidade de gênero que limite o reconhecimento e o exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais. Sustenta-se em papéis de gênero rigidamente construídos e impacta, de maneira desproporcional, mulheres e pessoas de identidades de gênero diversas (ONU-MULHERES, 2022).

5.3 Discriminação por orientação sexual: A discriminação por orientação sexual ocorre quando indivíduos são tratados de forma desigual, hostil ou excludente em razão de sua orientação afetiva, emocional ou sexual. Viola o princípio da igualdade e da dignidade humana, sendo rejeitada pelo Direito Internacional dos Direitos Humanos e por organismos como o Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos (UNITED NATIONS, 2012).

5.4 Discriminação etária (etarismo): O etarismo é a discriminação baseada na idade, dirigida tanto a pessoas jovens quanto idosas, quando sua participação, opinião ou competência é desvalorizada ou ridicularizada em função da faixa etária. Tal prática compromete direitos, relações e oportunidades.

5.5 Discriminação racial/étnica: A discriminação racial/étnica ancora-se no racismo como sistema de crenças, práticas e estruturas que hierarquizam pessoas com base em raça, cor, etnia ou origem. Manifesta-se na exclusão, no tratamento desigual, na violência simbólica e física e na negação de direitos. O racismo é reconhecido como crime imprescritível e inafiançável no Brasil, e seu combate é dever ético e jurídico (LOBO; VILLARTA-NEDER; FERREIRA, 2019; BRASIL, 2022; SILVA; FILHO, 2023 apud LEMOS, 2021).

5.6 Discriminação socioeconômica: A discriminação socioeconômica baseia-se na condição econômica, origem social ou nível de renda, resultando em tratamentos desiguais, estigmatização ou negação de acesso a bens, serviços e direitos civis, afetando diretamente a dignidade e a saúde mental das pessoas.

5.7 Discriminação religiosa: A discriminação religiosa ocorre quando pessoas ou grupos são hostilizados, desrespeitados, ridicularizados ou impedidos de exercer suas crenças, práticas ou ausência de religião. No Brasil, a legislação reconhece a liberdade religiosa e tipifica condutas discriminatórias como crime, em diálogo com normas que combatem o racismo e a intolerância religiosa, como a Lei n.º 14.532/2023.

5.8 Discriminação ideológica: A discriminação ideológica refere-se à hostilidade, perseguição ou exclusão de pessoas em razão de suas opiniões, crenças políticas, posicionamentos sociais ou visão de mundo. Torna-se problemática quando anula a possibilidade de convivência democrática e plural, reduzindo o outro à sua posição ideológica e legitimando práticas de silenciamento e segregação (ADORNO, 1950; FAUSTINO, 2022).



6. CONVIVÊNCIA E VIOLÊNCIAS NO AMBIENTE ACADÊMICO

O ambiente acadêmico e profissional é, simultaneamente, espaço de formação acadêmica e profissional, produção de conhecimento e construção de relações interpessoais. Quando a convivência se baseia em respeito, acolhimento e diálogo, fortalece-se o sentimento de pertencimento, o engajamento acadêmico e profissional, assim como a saúde mental. Por outro lado, práticas de humilhação, discriminação, trotes violentos, assédio, bullying, cyberbullying e exclusões simbólicas fragilizam vínculos e configuram situações que precisam ser prevenidas, identificadas e enfrentadas de forma institucional.

Para os estudantes, a entrada no ensino superior marca, muitas vezes, uma fase de transição, maior autonomia e novas responsabilidades. Pesquisas apontam que esse contexto também pode intensificar situações de estresse, ansiedade e sofrimento psíquico, sobretudo quando há sobrecarga, competitividade, falta de apoio e experiências de violência (BARROS; PEIXOTO, 2022; GOMES; LEITÃO; SANTOS; ZANOTTI, 2023).

Já para os trabalhadores, o ambiente organizacional pode acarretar desafios vinculados às demandas, à organização do trabalho e à pressão por resultados, além de situações relacionadas a conflitos, comunicação ineficaz, assédio moral e sexual, desigualdades e ausência de condições laborais adequadas, podendo contribuir para o adoecimento físico e emocional. Promover um clima organizacional saudável, com canais de apoio, valorização profissional e práticas de gestão baseadas no respeito à diversidade, na equidade e inclusão, torna-se fundamental para favorecer o bem-estar, o engajamento e a permanência dos profissionais na instituição, fortalecendo as relações de trabalho e aprimorando a qualidade dos serviços prestados (SYNERGOS; FGVSAÚDE, 2024).

Para este manual, entende-se “convivência” como a capacidade coletiva e institucional de produzir relações respeitadas, empáticas e responsáveis; e “violências” como atos, omissões ou contextos que lesam a integridade física, psíquica, moral ou social, ou que impedem a participação plena dos estudantes (BARROS; PEIXOTO, 2022; GOMES; LEITÃO; SANTOS; ZANOTTI, 2023).



7. BULLYING E CYBERBULLYING

O bullying constitui um fenômeno recorrente em diferentes contextos sociais e educacionais. Trata-se de atitudes agressivas, intencionais e repetidas, sem motivação evidente, praticadas por um ou mais indivíduos contra outra pessoa, em situação de desequilíbrio de poder, causando dor, angústia, humilhação e isolamento. Inclui apelidos pejorativos, insultos, agressões físicas, ameaças, difamação, exclusão e outras formas de intimidação (FANTE, 2005).

O cyberbullying é a prática de bullying em ambientes virtuais, como redes sociais, aplicativos de mensagens e demais plataformas digitais. Caracteriza-se pela exposição indevida de imagens, criação de perfis falsos, divulgação de boatos, comentários ofensivos e discursos de ódio. A possibilidade de anonimato e o amplo alcance das redes ampliam o impacto sobre a vítima.

No Brasil, a Lei n.º 13.185/2015 instituiu o Programa de Combate à Intimidação Sistemática, e a Lei n.º 14.811/2024 passou a tipificar o bullying e o cyberbullying como crimes, reforçando a gravidade dessas práticas. O Centro Universitário de Adamantina não tolera essas condutas, e situações identificadas devem ser comunicadas aos canais institucionais competentes.



8. VIOLÊNCIAS FÍSICA, SEXUAL, PSICOLÓGICA, MORAL, EXCLUSÃO SOCIAL E VIOLÊNCIA INSTITUCIONAL

A Organização Mundial da Saúde define violência como o uso intencional da força física ou do poder, real ou em ameaça, contra si, outra pessoa, grupo ou comunidade, capaz de resultar em lesão, morte, dano psicológico, deficiência no desenvolvimento ou privação (Krug et al., 2002, p. 5). Tal compreensão evidencia tratar-se de um fenômeno complexo e multiforme.

No Brasil, a Lei nº 11.340/2006 (Lei Maria da Penha) descreve, entre outras, cinco formas de violência doméstica e familiar contra a mulher: física, psicológica, sexual, patrimonial e moral (art. 7º), que podem ocorrer isoladas ou combinadas. A seguir, apresentam-se essas modalidades, com seus elementos característicos e implicações, lembrando que isso pode acontecer em relações heterossexuais ou homoafetivas.

8.1 Violência física: Entende-se como qualquer ação que ofenda a integridade física ou a saúde corporal de uma pessoa, como empurrões, agressões, golpes, uso de objetos para ferir, entre outros.

8.2 Violência sexual: Inclui qualquer ato ou tentativa de obter ato sexual, contato ou insinuação sexual indesejada, utilizando força, ameaças, coação ou situações de vulnerabilidade. Pode ocorrer em diferentes contextos, incluindo o ambiente acadêmico, e abrange estupro, abuso, exploração e outras práticas lesivas (OMS, 2018).

8.3 Violência psicológica: Caracteriza-se por comportamentos que causem dano emocional, diminuam a autoestima ou comprometam o desenvolvimento psíquico, como humilhações, ameaças, manipulação, isolamento, perseguição, ridicularização, controle excessivo e chantagem.

8.4 Violência moral: Abrange ações que configurem calúnia, difamação ou injúria, tais como atribuir falsamente um crime, imputar fato ofensivo à reputação ou proferir ofensas que atinjam a dignidade ou o decoro de alguém, conforme previsto nos arts. 138, 139 e 140 do Código Penal.

8.5 Exclusão social: É o afastamento sistemático de indivíduos ou grupos da participação plena na vida social, econômica, política e cultural, frequentemente associado à pobreza, discriminação racial, religiosa, de gênero, orientação sexual ou deficiência. No contexto acadêmico, manifesta-se quando estudantes são invisibilizados, isolados ou privados de condições de participação.

8.6 Violência institucional: Consiste em atos ou omissões praticados por instituições ou seus agentes que resultem em violação de direitos, sofrimento físico ou psicológico, revitimização, discriminação ou negligência. Pode ocorrer por meio de processos burocráticos excludentes, atendimento desrespeitoso, falta de protocolos adequados ou negação de serviços essenciais.



9. ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL

9.1 Assédio sexual

O assédio sexual é definido como qualquer conduta de natureza sexual, indesejada, que cause constrangimento e que se valha de posição de poder, hierarquia ou influência para obter vantagem ou favorecimento sexual. Pode ocorrer por meio de propostas, insinuações, convites insistentes, contatos físicos inadequados, comentários ou mensagens com conteúdo sexual. No Brasil é tipificado pelo art. 216-A do Código Penal, com pena de 1 a 2 anos de detenção, aumentada em caso de vítimas menores de 18 anos.

Além do assédio sexual vertical (quando há assimetria hierárquica), discute-se o assédio sexual horizontal, que ocorre entre pessoas sem relação de subordinação formal, frequentemente associado ao crime de importunação sexual, previsto no art. 215-A do Código Penal (CGU, 2023; OMS, 2018).



9.2 Assédio moral

O assédio moral relacionado ao trabalho (AMRT) consiste em comportamentos abusivos e repetitivos, frequentemente, intencionais que são praticados no contexto laboral por um ou mais indivíduos – sejam eles superiores hierárquicos, colegas ou subordinados – contra um ou vários trabalhadores. Inclui insultos, ironias constantes, brincadeiras de mau gosto, exposição vexatória, boatos maliciosos, cobranças desproporcionais, metas abusivas, ameaças, intimidações e exclusão sistemática (HELOANI; BARRETO, 2018). Atualmente, reconhece-se que mesmo um único ato, quando de extrema gravidade e impacto traumático, pode ser equiparado a abusos repetidos, em razão de seu potencial de causar danos significativos (CFP, 2025).






10. COMPROMISSO COLETIVO E CANAIS DE APOIO

A construção de um ambiente acadêmico e profissional saudável depende do compromisso coletivo de estudantes, docentes, técnicos e gestores. Ao tomar conhecimento deste manual, cada pessoa é convidada a:

- Respeitar a dignidade, a diversidade e os direitos humanos de todas as pessoas da comunidade acadêmica;
- Repudiar e não reproduzir qualquer forma de preconceito, discriminação, violência ou assédio;
- Valorizar o diálogo, a escuta, a empatia e a cooperação nas relações cotidianas;
- Utilizar de maneira ética e responsável os espaços físicos e virtuais da instituição;
- Procurar ajuda e orientar colegas a buscar apoio quando vivenciarem ou presenciarem situações de violência, ou violação de direitos.

Em situações de sofrimento emocional, conflitos na convivência, dúvidas sobre direitos ou vivências de violência, os estudantes podem e devem procurar o Serviço de Apoio Psicopedagógico e Psicossocial (SAPP), que oferece escuta especializada, acolhimento e orientação, em articulação com as coordenações de curso e demais instâncias institucionais. Informações sobre horários, formas de agendamento e contatos oficiais encontram-se nos canais institucionais do Centro Universitário de Adamantina.

CONTATOS DO SAPP

-  Whatsapp: (18) 99796-6734
-  Telefone: (18) 3502-7010 - Ramal 7236
-  E-mail: atendimentosapp@fai.com.br



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADORNO, Theodor W. **Estudos sobre a personalidade autoritária**. São Paulo: Editora Unesp, 2025.

AMERICAN ASSOCIATION ON INTELLECTUAL AND DEVELOPMENTAL DISABILITIES. Home. Silver Spring: AAIDD, [s.d.]. Disponível em: <https://www.aidd.org/home>. Acesso em: 21 out. 2025.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). **NBR 9050**: Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. Rio de Janeiro: ABNT, 2015.

BARROS, Rebeca Neri de. **Saúde mental de estudantes universitários**: o que está acontecendo nas universidades? 2021. 179 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal da Bahia, Instituto de Psicologia, Salvador, 2021.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Institui o Código Penal. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 31 dez. 1940.

BRASIL. Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 1-2, 20 dez. 2000.

BRASIL. Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. Lei Maria da Penha. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 8 ago. 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm. Acesso em: 24 set. 2025.

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: Casa Civil, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm. Acesso em: 15 out. 2024.

BRASIL. Lei nº 13.185, de 6 de novembro de 2015. Institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (bullying). Diário Oficial da União, Brasília, Seção 1, 9 nov. 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113185.htm.

BRASIL. Lei nº 14.532, de 11 de janeiro de 2023. Altera a Lei n.º 7.716, de 5 de janeiro de 1989, e o Decreto-Lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940, para dispor sobre crimes resultantes de discriminação e preconceito. Brasília, DF: Presidência da República, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114532.htm. Acesso em: 25 nov. 2025.



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (CFP). **Nota Técnica CFP n.º 14/2025**: Atuação das psicólogas e dos psicólogos na construção de contextos de trabalho livres de assédio moral e sexual. Brasília, DF: CFP, 2025.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. **Assédio sexual**: tratamento correccional do assédio sexual no âmbito do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal (SISCOR). Brasília, DF: CGU, 2023.

FANTE, Cleo A. Z. **Fenômeno Bullying**: como prevenir a violência nas escolas e educar para a paz. 2. ed. Campinas: Verus, 2005.

FAUSTINO, Deivison; LIPPOLD, Walter. **Colonialismo digital**: por uma crítica hacker-fanoniana. São Paulo: Raízes da América, 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php>. Acesso em: 10/10/2025.

GOMES, Leila Márcia de Lima Souza *et al.* Saúde mental na universidade: ações e intervenções voltadas para os estudantes. **Educação em Revista**, Belo Horizonte, v. 39, e 40310, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/edur/a/wpFT8qpYkFN3JgWS5XD9qJD/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 14/10/2025.

GOMES, Vânia Lúcia de Oliveira; FONSECA, Alexandra Dias. Dimensões da violência contra crianças e adolescentes, apreendidas do discurso de professoras e cuidadoras. **Texto & Contexto Enfermagem**, Florianópolis, v. 14, n. especial, p. 32-37, 2005.

HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral**: Gestão por humilhação. São Paulo: Juruá, 2018.

KRUG, Etienne G. **Relatório mundial sobre violência e saúde**. Genebra: Organização Mundial da Saúde, 2002.

LACERDA DINIZ MACHADO. **Cartilha de diversidade & inclusão**. Comissão de Diversidade e Inclusão, 2025. Disponível em: <https://lacerdadiniz.com.br/wp-content/uploads/2025/06/Cartilha-Diversidade-Lacerda-Diniz-Machado.pdf>. Acesso em 09/12/2025.

LOBO, Dalva de Souza; VILLARTA-NEDER, Marco Antonio; FERREIRA, Helena Maria. Entre omissão e preconceito racial: discurso-acontecimento. **Revista Exitus**, [S.L.], v. 9, n. 4, p. 176-203, 1 out. 2019. Disponível em: http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2237-94602019000400176. Acesso em: 06 out. 2025. DOI: 10.24065/2237-9460.2019v9n4id1009.



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

MELLO, Lúcia Maria de; MACHADO, Joelza; LIMA-SILVA, Maria Lúcia. **Preconceito e discriminação**: perspectivas psicossociais. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2001.

NAÇÕES UNIDAS. ESCRITÓRIO DO ALTO COMISSARIADO PARA OS DIREITOS HUMANOS. **Nascidos livres e iguais**: orientação sexual e identidade de gênero no regime internacional de direitos humanos. Tradução: UNAIDS Brasil. Nova York; Genebra: Nações Unidas, 2012. Brasília: Nações Unidas, 2013. Disponível em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes_Portuguese.pdf. Acesso em: 10/11/2025.

OLIVEIRA, R. T. de; TOLFO, S. da R.; HELOANI, J. R. M.; CHINELATO, R. S. de C. **Violência, discriminação e assédio no trabalho**. Florianópolis: Lagoa Editora, 2020. 32 p. ISBN 978-65-87977-00-3.

OLIVEIRA, R. T. de et al. **Violência, discriminação e assédio no trabalho**. Florianópolis: Lagoa Editora, 2020. 32 p.

ONU. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. 2006.

ONU MULHERES. **Relatórios sobre discriminação de gênero e direitos humanos**. 2022.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **OMS aborda consequências da violência sexual para saúde das mulheres**. Nações Unidas Brasil, 2018. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/80616-oms-aborda-consequ%C3%A4ncias-da-viol%C3%A4ncia-sexual-para-sa%C3%B4de-das-mulheres>. Acesso em: 2 maio 2025.

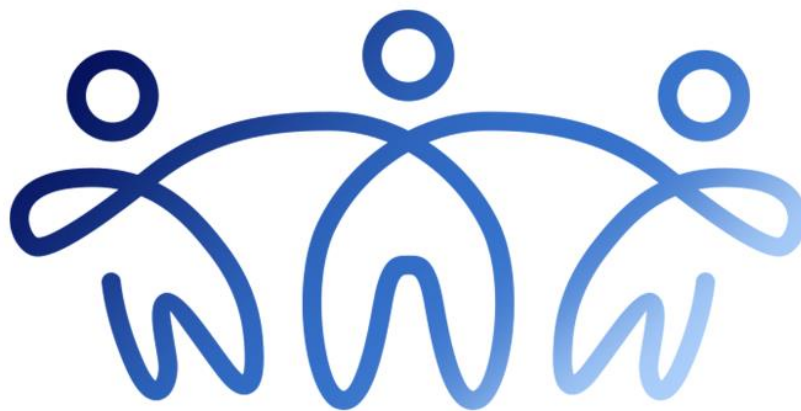
ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Página de resultados de busca**: Visão. Geneva: WHO [s.d.]. Disponível em: <https://www.who.int/home/search-results?indexCatalogue=genericsearchindex1&q=VIS%C3%83O>. Acesso em: 25 out. 2025.

REDE EQUIDADE. **Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE) com foco em gênero e raça**: manual de aplicação. Brasília, DF: Senado Federal, ago. 2023.

SYNERGOS; FGV-SAÚDE. **Diálogo sobre políticas para resiliência e bem-estar dos profissionais de saúde**. 2. ed. Relatório Final. São Paulo, 2024.



**SERVIÇO DE APOIO PSICOPEDAGÓGICO
E PSICOSSOCIAL**



SAPP

**CENTRO UNIVERSITÁRIO
DE ADAMANTINA**