

PUC-RIO
DEPARTAMENTO DE DIREITO
COORDENAÇÃO DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO

CARTILHA SOBRE DIVERSIDADE E INCLUSÃO:
Construindo um ambiente seguro no Departamento de Direito da PUC-Rio

A UNIVERSIDADE COMO ESPAÇO PLURAL E DEMOCRÁTICO

O Departamento de Direitos instituiu a Coordenação de Diversidade e Inclusão (Coordenação D&I/Direito PUC-Rio), no ano de 2022, como mecanismo para mitigação dos efeitos do racismo, do sexismo, da heteronormatividade, do capacitismo, do classismo, do etarismo e da intolerância religiosa, entre outras formas estruturais de exclusão, no ambiente universitário. Assim, a Coordenação D&I pretende contribuir para o fortalecimento do Departamento de Direito como um espaço de acolhimento para todo o corpo docente, o corpo discente e o quadro administrativo, da Graduação e da Pós-Graduação, atuando tanto na promoção da diversidade, quanto na prevenção de formas de discriminação e/ou assédio e no atendimento às vítimas.

A instituição da Coordenação D&I teve como referências, entre outras, o Estatuto de “Faculdades Católicas” da Associação Mantenedora da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, o Marco Referencial da PUC-Rio e o documento “Política sobre a Salvaguarda dos Estudantes, da Associação Internacional de Universidades Jesuítas” (IAJU).

A PUC-Rio tem por objeto estatutário a promoção de ações de assistência social, sem qualquer discriminação de etnia, de gênero, de orientação religiosa ou de qualquer forma de deficiência (PUC-RIO, 2009, art. 2º). A Universidade tem por missão a produção e a propagação do saber a partir das

[...] atividades de ensino, pesquisa e extensão, tendo por base o pluralismo e o debate democrático, objetivando, sobretudo, a reflexão, o crescimento, o enriquecimento da sociedade; assumindo o compromisso referencial de “colaborar na construção de uma sociedade baseada no respeito e na promoção de todos, de modo especial dos mais pobres e marginalizados” e de definir seu “projeto universitário levando em conta os desafios que lhes são lançados pela situação sócio-político-cultural do Brasil e do mundo (PUC-RIO, 2001).

De acordo com a Política sobre a Salvaguarda dos Estudantes, de fevereiro de 2022, as Universidades vivem em um “[...] contexto social em que os abusos de poder, de consciência e sexuais afetam a vida das pessoas, a comunidade e as instituições” (IAJU, 2022, p. 2). Diante disso, as Universidades vinculadas à IAJU comprometem-se a contribuir para uma mudança cultural necessária a fim de erradicar a ameaça de todos os tipos de abusos¹.

¹ Utilizamos acima as expressões "abuso de poder", "abuso de consciência" e "abusos sexuais", que estão presentes no documento “Política sobre la Salvaguarda de los estudiantes”. Contudo, essa terminologia não tem sido utilizada nas normas jurídicas nacionais e internacionais que serviram como referência para estas Diretrizes e, por isso, não voltará a ser utilizada ao longo deste documento. Ver “Política sobre la Salvaguarda de los estudiantes”.

De acordo com as "Diretrizes Gerais para a Atuação da Coordenação de Diversidade e Inclusão", aprovadas pela Comissão Geral do Departamento de Direito, a atuação da Coordenação D&I | Direito PUC-Rio e suas medidas são endereçadas às situações envolvendo membros do Departamento de Direito - corpo docente, corpo discente e quadro administrativo -, devendo ser considerados, ainda, os terceiros que prestem serviços não acadêmicos permanentes ou temporários nas instalações e prédios da Universidade. Considerando o caráter estrutural e sistêmico das opressões vivenciadas em ambiente universitário, o âmbito da atuação alcança as situações de discriminação contra grupos historicamente vulnerabilizados, bem como as situações de assédio, que tenham por objetivo ou por resultado excluir, restringir, limitar, degradar, ofender ou anular o reconhecimento, o gozo ou o exercício de direitos. As situações assinaladas podem ter como meio qualquer tipo de ação ou de omissão e podem dirigir-se a uma pessoa em particular ou a um grupo identificado ou população em geral.

Uma das atribuições da Coordenação D&I | Direito PUC-Rio, de acordo com as "Diretrizes Gerais", é a produção de material informativo que promova os valores da diversidade e da inclusão no contexto universitário, por meio de cartilhas, por exemplo, e auxilie, de forma pedagógica, na prevenção dos atos de assédio e de intolerância. Com esse intuito, a presente cartilha assume a função de divulgar as definições básicas sobre as diversas formas de discriminação e assédio, em especial no contexto universitário, bem como a de apresentar informações úteis às vítimas em relação ao encaminhamento de ordem psicológica, acadêmica e disciplinar, na estrutura do Departamento de Direito.

Em um primeiro momento, a cartilha discute os conceitos de discriminação e de assédio e, no momento seguinte, revisita esses temas nos contextos específicos de depreciação sistêmica com base no gênero, na sexualidade, na raça, na religião e na deficiência física ou mental, com ênfase no ambiente acadêmico.

A construção de um ambiente universitário inclusivo, democrático e plural é tarefa de toda a coletividade!

Abril de 2023.

Equipe:

Professora Caitlin Sampaio Mulholland: Diretora do Departamento de Direito

Professora Marcia Nina Bernardes: Coordenadora de Diversidade e Inclusão do Departamento de Direito

Professora Carolina de Campos Melo: Coordenadora Adjunta

Professora Agnes Christian: Red. Alas Fellow

Professor Vitor Almeida: Red. Alas Fellow

Professora Leilane Reis Santos: Red. Alas Fellow

Luísa Vanessa Carneiro (doutoranda do PPG em Direito): Red. Alas Fellow

SUMÁRIO

1. DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO: DEFINIÇÕES PRELIMINARES	5
2. DISCRIMINAÇÃO E SEXISMO	7
3. DISCRIMINAÇÃO E LGBTQIA+FOBIA	12
4. DISCRIMINAÇÃO E RACISMO	19
5. DISCRIMINAÇÃO E INTOLERÂNCIA RELIGIOSA	24
6. DISCRIMINAÇÃO E CAPACITISMO	27
7. ATENDIMENTO ÀS VÍTIMAS	33
REFERÊNCIAS	35

1. DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO: DEFINIÇÕES PRELIMINARES

O enfrentamento da discriminação e do assédio no ambiente universitário passa por uma compreensão elaborada do que são estes problemas, como eles acontecem e por que tipos de estruturas se reproduzem dentro de um espaço de formação pessoal, como são os ambientes universitários, que deveriam ser de acolhimento e liberdade. Portanto, as definições oferecidas abaixo servem apenas para facilitar o acesso inicial a essas discussões, e não pretendem esgotar a complexidade dos fenômenos aqui abordados.

Ao longo das demais seções desta cartilha, trataremos de modo mais detalhado das formas de discriminação de gênero, de sexualidade, de raça, religiosa e capacitista. Por ora, nesta seção, serão apresentadas algumas definições preliminares dos conceitos de “discriminação” e “assédio”, termos-chave para a questão da diversidade e da inclusão em um ambiente universitário, bem como serão estabelecidas as suas relações com o conceito de violência. Em resumo, entendemos que não há diferença de natureza entre assédio e violência, e que existe uma relação circular entre violência, assédio e discriminação. Assim, a discriminação funciona como principal motivação do assédio e é reforçada por meio de episódios de assédio.

Parte das referências que usamos sobre esses temas, ao longo da cartilha, trata explicitamente do mundo do trabalho. No Brasil, apenas recentemente se avançou na discussão sobre essa temática nos ambientes educacionais. Nesse cenário, as referências vindas do âmbito profissional são úteis, seja pela analogia possível com ambientes universitários como espaços de formação profissional, além de acadêmica, seja pelo fato de as universidades serem também locais de trabalho para os funcionários e funcionárias, sejam eles docentes e não docentes. Uma especificidade de uma universidade, em relação ao mundo do trabalho, é o fato de ser também um espaço de formação pessoal e, assim, a gravidade da ocorrência de práticas discriminatórias e assediadoras é acentuada.

Nesse sentido, a manifestação da Organização Mundial da Saúde (OMS), com relação ao papel das instituições de ensino no combate à discriminação e ao assédio, é contundente. Segundo a OMS, as instituições de ensino são espaços comunitários privilegiados e, dessa forma, têm uma enorme relevância como lugar tanto de reprodução da violência de gênero, quanto de resignificação das relações de gênero e, assim, de erradicação da agressão. Políticas de prevenção e de enfrentamento do problema têm sido preocupação da OMS, entre elas, destacamos as campanhas de desconstrução dos estereótipos de gênero, e empoderamento de subjetividades femininas e masculinas menos patriarcais

(ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE, 2009). Ainda que a ênfase dada neste documento seja à violência de gênero, a discussão se aplica à violência baseada em outros marcadores também, como raça ou sexualidade.

Tanto a discriminação quanto o assédio são formas especialmente cruéis de violência, uma vez que são capazes de comprometer a identidade, a dignidade e as relações afetivas e sociais da vítima, bem como o seu desempenho acadêmico e profissional. Podem acontecer na forma de violência psicológica, mas muitas vezes chegam a se manifestar em episódios de violência física e sexual. Com efeito, diversos documentos internacionais destacam o nexo constitutivo entre os fenômenos da discriminação (de gênero, racial, religiosa, capacitista, entre outros) e da violência (de gênero, racial, religiosa, capacitista, entre outros).

O impacto, portanto, desse tipo de violência é perverso na vida de quem a experimenta, e não são atos isolados, nem acontecem apenas eventualmente. Podem acontecer por meio de comportamentos inapropriados, microagressões, estímulos e manutenções de ambientes tóxicos e outras violências tipicamente cometidas contra grupos vulneráveis. Reconhecer que a discriminação e o assédio não são apenas uma ação específica que acontecem em um momento determinado, mas também um complexo conjunto de práticas que se combinam de maneira sustentada e sistemática, é essencial ao seu enfrentamento.

O Direito do Trabalho brasileiro reconhece duas formas de assédio: moral e sexual. De forma breve, assédio moral consiste em “um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, que se manifestam apenas uma vez ou repetidamente, que objetivam causar, causam ou são suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluída a violência e o assédio em razão de gênero.” (Convenção 190 OIT, art. 1). Aplica-se a situações de constrangimento motivadas por diversas formas de discriminação, tais como as baseadas no gênero, na sexualidade, na raça, na deficiência física ou mental ou na intolerância religiosa. O assédio moral pode ocorrer de forma interpessoal, em relações verticalizadas, quando há uma subordinação empregatícia ou nas relações entre docentes e discentes, por exemplo. Ele pode também acontecer de forma interpessoal em relações horizontais, entre pessoas na mesma situação laboral ou acadêmica. O assédio pode ainda ser organizacional, quando as práticas/normas da instituição incentivam ou deixam de coibir a conduta assediadora. (OLIVEIRA, 2022)

CONDUTAS QUE PODEM CARACTERIZAR ASSÉDIO MORAL (IFSC, 2021)

- Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem de estudante ou grupo de estudantes;
- Desrespeitar limitação individual decorrente de doença física ou psíquica;
- Desprezar a pessoa em função de sua condição étnico-racial, gênero, nacionalidade, idade, religião, posição social, orientação política, sexual, filosófica, profissional, compleição física e pessoas com deficiência;
- Constranger, de modo frequente, atribuindo-lhe função incompatível com sua formação acadêmica ou técnica especializada, como no caso de bolsistas e estagiários;
- Isolar ou incentivar o isolamento, privando indivíduo ou grupo de pessoas de informações e treinamentos necessários ao desenvolvimento de suas atividades acadêmicas, ou do convívio com seus colegas;
- Manifestar-se jocosamente em detrimento da imagem de pessoa, submetendo-a à situação vexatória, ou fomentar boatos inidôneos e comentários maliciosos;
- Subestimar ou desvalorizar as aptidões e competências de estudante ou grupo de estudantes;
- Manifestar publicamente desdém ou desprezo pelo resultado do trabalho ou da produção acadêmica;
- Valer-se de cargo ou função comissionada para induzir ou persuadir qualquer estudante a praticar ato ilegal ou deixar de praticar ato determinado em lei.

O assédio sexual, a seu turno, caracteriza-se como uma forma de assédio interpessoal (horizontal ou vertical) de conotação sexual. No contexto universitário, inclui atos que podem ser praticados em relações trabalhistas e acadêmicas. De acordo com a cartilha do Ministério Público do Trabalho, assédio sexual “[...] é a conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual” (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2019, p. 21). No ambiente acadêmico, poderíamos acrescentar situações de sedução dentro ou fora de sala de aula como formas de assédio vertical (HIRIGOYEN, 2010, p. 81; OLIVEIRA, 2021).

É importante mencionar que as condutas que caracterizam assédio sexual podem também configurar os crimes de assédio sexual, de importunação sexual e o de estupro. O crime de assédio sexual (CÓDIGO PENAL, art. 216-A) ocorre quando o assediador se vale de sua superioridade hierárquica para obter vantagens sexuais da vítima, e, portanto, não se aplica a situações horizontais de constrangimentos, ainda que estas tenham um caráter sexual.

O crime de importunação sexual (CÓDIGO PENAL, art. 215-A) visa proteger a liberdade sexual de todas as pessoas, independentemente do seu gênero, contra ato libidinoso cometido por qualquer pessoa, apesar de qualquer atributo ou qualidade individual. Exemplos de atos libidinosos são as “encoxadas”; as “passadas de mão”; as “sarradas”; enfim, atos praticados sem o consentimento da vítima que não envolvem penetração ou contato direto

com as regiões genitais da vítima. Portanto, o modo como o agente pratica é fundamental para que saibamos diferenciar a importunação sexual de outros tipos penais (LOPES, 2020).

O estupro, por exemplo, conforme art. 213 do Código Penal, difere-se da importunação sexual, pois para a sua caracterização o(a) ofensor(a) deve constranger a vítima, com uso de violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou praticar ato libidinoso. O assédio sexual, diferentemente da importunação sexual, é um crime próprio, ou seja, exige que a conduta seja realizada por pessoa com qualidade especial, no caso um superior hierárquico da vítima. É preciso que o agente faça uso dessa sua posição privilegiada para constrangê-la (JORIO, 2021; LOPES, 2020).

CONDUTAS QUE PODEM CARACTERIZAR ASSÉDIO SEXUAL (IFSC, 2021)

- Realizar contato físico não desejado;
- Solicitar favores sexuais;
- Realizar convites impertinentes e/ou pressionar para o estudante participar de encontros e saídas visando vantagem sexual;
- Fazer chantagem e/ou promessas de tratamento diferenciado mediante solicitação de favor sexual;
- Realizar exibicionismo de cunho sexual;
- Criar ambiente pornográfico no âmbito institucional;
- Constranger por meio de insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Fazer ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, perturbação, ofensa, caso não receba o favor sexual.

Como afirmado anteriormente, discriminação e assédio são conceitos relacionados que muitas vezes se sobrepõe. A Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, estabelece que toda distinção, exclusão ou preferência fundada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social ou outros fatores, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade em matéria de emprego ou profissão é ato discriminatório (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1998, art. 1, alínea a). A discriminação comumente é a motivação do assédio e, por isso, mulheres, pessoas com deficiência, população negra e LGBTQIAP+ costumam ser as principais vítimas do assédio (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2019, p. 28).

EXEMPLOS DE DISCRIMINAÇÃO (CGU, 2020)

- Pagar salário menor a uma mulher que desempenhe as mesmas funções de um homem;
- Não contratar, não promover ou não selecionar (para iniciação científica, monitoria ou programa de pós-graduação, por exemplo) uma pessoa em razão de sua cor, deficiência, idade, orientação sexual ou gênero;
- Ofender ou agredir em razão de sua orientação sexual ou identidade de gênero (homo- fobia e transfobia);
- Isolar ou excluir pessoas com deficiência de espaços sem acessibilidade;
- Preterir pessoas devidamente qualificadas para o trabalho ou para uma pesquisa em razão de sua idade.

Além de responsabilidades disciplinares, trabalhistas e criminais, o assédio (moral e sexual) e a discriminação podem acarretar também formas de responsabilização civil da pessoa que asse

dia. Práticas de discriminação e o assédio, como dito, causam um imenso dano à vítima direta de abuso e afetam também todo o contexto universitário, degradando as condições de ensinoaprendizado e o ambiente de trabalho dentro da universidade, além de prejudica a sua imagem institucional.

A seguir, serão abordados esses conceitos em contextos específicos de discriminação sistêmica com base no gênero, na sexualidade, na raça, na religião e na deficiência física ou mental. Discutiremos formas de manifestação social da discriminação e, em especial, no ambiente acadêmico. É importante esclarecer que essa seleção reflete escolhas que tivemos que fazer. Poderíamos também ter incluído outras formas de depreciação, como a baseada na classe, porque também são sistêmicas e todas elas se afetam reciprocamente.

2. DISCRIMINAÇÃO E SEXISMO

O artigo 5º, inciso I, da Constituição Federal de 1988, garante a igualdade de direitos entre homens e mulheres e impede qualquer forma de discriminação baseada no sexo

(CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988, art. 5º, I). Da mesma forma, muitas convenções internacionais, tais como a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher e a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (“Convenção de Belém do Pará”), também estabelecem a obrigação dos Estados de garantirem às mulheres o livre e pleno exercício de direitos que lhes são assegurados, sem discriminação de qualquer tipo.

Apesar das garantias jurídicas, uma pesquisa realizada pelo Instituto Avon e pela Data Popular em 2015 constatou que entre as universitárias entrevistadas, 67% afirmaram já ter sofrido algum tipo de violência (sexual, psicológica, moral ou física) praticada por um homem no ambiente universitário: 56% já sofreram assédio sexual; 28% já sofreram violência sexual (estupro, tentativa de abuso enquanto estava sob efeito de álcool, toque sem consentimento, beijo forçado em um veterano); 42% já sentiram medo de sofrer violência no ambiente universitário; 36% já deixaram de fazer alguma atividade na universidade por medo de sofrer violência (INSTITUTO AVON; DATA POPULAR, 2015, p. 1-2). Da mesma forma, um levantamento feito pelo Intercept em 2019 demonstra a ausência de interesse das universidades em coibir o assédio. A reportagem indica que, desde 2008, pelo menos 556 mulheres, entre estudantes, professoras e funcionárias, foram vítimas de algum tipo de violência em instituições de ensino superior, e dentro dessas violências encontram-se o assédio sexual, a agressão física e/ou psicológica e o estupro, que ocorrem dentro do próprio ambiente universitário. Quase 80% dos crimes aconteceram no *campus* (SAYURI; SICURO, 2019, p. 3).

A discriminação baseada no gênero é um fenômeno complexo e estrutural que conforma, em maior ou menor medida, relações interpessoais e práticas institucionais. Há dimensões pessoais e estruturais do modo de operação da discriminação baseadas no gênero, que para os nossos fins também podem ser chamadas de sexismo.

Definição de Sexismo:

De acordo com o Instituto Europeu para a Igualdade de Gênero, o sexismo está ligado a crenças sobre a natureza de mulheres e homens e os papéis que eles devem desempenhar na sociedade. Suposições sexistas sobre mulheres e homens, que se manifestam como estereótipos de gênero, podem classificar um gênero como superior a outro. Esse pensamento hierárquico pode ser consciente e hostil, ou pode ser inconsciente,

manifestando-se como viés inconsciente. O sexismo pode afetar a todos, mas as mulheres são particularmente afetadas. (EUROPEN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY, s./d.).

Um dos pontos importantes trazidos por teóricas e por movimentos sociais é o da rediscussão das fronteiras entre o visível e o invisível na esfera pública. A naturalização de práticas violentas nas relações interpessoais com marcas de gênero dá-se também por meio da construção artificial de espaços privados, ainda que em ambientes públicos. Dessa forma, um assédio sexual de um professor contra uma aluna, ou de um superior hierárquico contra uma funcionária, por exemplo, é simbolicamente apresentado como um flerte e colocado, portanto, como um tema privado, que não diz respeito a ninguém mais, além das duas pessoas envolvidas. A privatização de relações, em nossa sociedade, funciona frequentemente como um manto invisibilizador, ou seja, como interações que não dizem respeito ao escrutínio coletivo, ainda que envolvam violência.

Os esforços dos estudos de gênero e dos movimentos feministas direcionam-se para a criação de vocabulário e de repertórios de práticas que permitam a desnaturalização destas formas de discriminação e a imaginação de outras formas de interação não violentas.

Vocabulário Feminista

Você sabia que expressões como “violência doméstica”, “estupro marital”, “dupla jornada” e “assédio sexual” foram criadas para dar visibilidade a formas de violência de gênero que até então eram naturalizadas? Tem-se, a seguir, outras expressões menos conhecidas que também fazem parte do vocabulário feminista (mas que não foram traduzidas para o português...):

Mansplaining

Consiste na junção de "man" (homem) com "explain" (explicar), em inglês. Serve para descrever a atitude de um homem que insiste em explicar algo a uma mulher, assumindo que ela não conhece suficientemente um determinado assunto, subestimando sua inteligência (LOURENÇO, 2020).

Manterrupting

Consiste na atitude de o homem interromper a mulher por diversas vezes, de forma com que ela não consiga concluir sua linha de raciocínio em uma conversa. O termo tornou-se popular após um estudo realizado pela Universidade de Yale, em que se percebeu que senadoras americanas se pronunciavam menos do que seus colegas homens, de posições inferiores (LOURENÇO, 2020).

Bropriating

Consiste na união de "bro" (cara ou irmão) com "appropriating" (apropriar), em inglês. O termo ocorre no momento em que um homem se apropria da ideia ou da iniciativa de uma mulher, tomando o reconhecimento para si. Ele pode ser vivenciado tanto no ambiente acadêmico, quanto no espaço de trabalho e no dia a dia. Um sinônimo para essa terminologia é a palavra "hepeating", que é a junção de "he" ("ele") com "repeating" ("repetir"), em inglês” (LOURENÇO, 2020).

Manspreading

Consiste na junção entre "man" (homem) e "spread" (espalhar ou abrir), em inglês. É utilizado para denominar o ato de que um homem abre muito as pernas quando se senta, diminuindo, assim, o espaço das demais pessoas sentadas perto dele. A terminologia foi criada para expor um comportamento que é comum no transporte público e em outros assentos compartilhados (LOURENÇO, 2020).

Gaslighting

Consiste em comportamentos desonestos, executados por meio de ações manipuladoras que se manifestam em relações e em ambientes de trabalho, colocando a vítima em situação de inferioridade, a fim de que elas se sintam loucas e desiguais. O *gaslighting* está enraizado nas relações de gênero, de raça, de sexualidade, de nacionalidade e de poder, executado, especialmente, por pessoas consideradas abusivas (PAIGE, 2019).

No que se refere a ambientes acadêmicos ou de trabalho, as formas de discriminação de gênero usualmente assumem o caráter de assédio sexual ou moral. Assim, assédio sexual constitui um mecanismo fundamental por meio do qual se garante a reprodução cotidiana de uma forma de privilégio masculino no ambiente acadêmico. Devemos entendê-lo como parte

de um conjunto de práticas que se apoia tanto na assimetria de poder típica das relações acadêmicas e das relações de trabalho que existem no contexto universitário (professor e alunas, superiores e subordinadas, respectivamente) quanto no caráter sistêmico da discriminação de gênero. Essas assimetrias evidentemente não começam nem terminam no ambiente acadêmico; são afetadas por outras estruturas de poder, como as baseadas em raça e classe.

Diante do caráter sistêmico e insistente do assédio na vida das mulheres, aumentado pela recorrente insuficiência ou inadequação das respostas institucionais às eventuais denúncias realizadas, a subnotificação é também um dos aspectos do problema. No contexto universitário, muitas vítimas são constrangidas a escolher entre tolerar os comportamentos inadequados ou correr o risco de ser prejudicada em seu currículo acadêmico, afetando suas chances profissionais futuras. É recorrente a tentativa de desqualificação do relato de vítimas, a alegação de insuficiência de provas, ou a crítica a um retrógrado “moralismo” de denúncias de assédio, dentre outras formas de reação sexista à denúncia de assédio praticado. Entender a complexidade e os desdobramentos do assédio é tarefa urgente.

No Brasil, temos uma legislação abundante que pode ser aplicada a diferentes situações de violência contra a mulher. Além da Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340, de 2006), ressaltamos a tipificação do feminicídio como uma qualificadora do homicídio (Lei nº 13.104, de 2015), e a lei dos crimes de assédio sexual (Lei nº 10.224, de 2001), e a de importunação sexual (Lei nº 13.718, de 2018), já apresentadas na introdução desta cartilha.

Embora haja divergência na doutrina sobre a abrangência do assédio sexual no campo das relações de trabalho, o entendimento dominante do Superior Tribunal de Justiça é o de que o(a) professor(a) exerce ascendência em relação aos estudantes, decorrente da função de magistério. Desse modo, o professor que objetiva se prevalecer da sua autoridade em relação à aluna, com o intuito de obter vantagens sexuais, poderá responder pelo crime de assédio sexual:

Inserir-se no tipo penal de assédio sexual a conduta de professor que, em ambiente de sala de aula, aproxima-se de aluna e, com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, [...] pois o vínculo de confiança e admiração criado entre aluno e mestre implica inegável superioridade, capaz de alterar o ânimo da pessoa constrangida. (SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA, Recurso Especial nº 1.759.135, 2019, p. 1)

Assim, tanto a importunação sexual quanto o assédio sexual são práticas que podem acontecer no ambiente acadêmico. A principal diferença entre essas condutas aplicadas nesse

contexto é se o agente se valeu da sua posição de superioridade (cargo ou função) para constranger a vítima (JORIO, 2021).

Você sabia?

A Corte Interamericana julgou, em 2020, um caso de violência sexual em instituição de ensino. Os fatos do caso Paola Guzmán Albarracín vs. Equador referem-se à violência sexual cometida na escola contra uma adolescente frequentando ensino médio, mas as conclusões da corte são extensíveis a outros ambientes de ensino.

Entre outras determinações, a Corte afirmou que um dos corolários do direito à educação era a obrigação estatal de proteger as meninas e adolescentes contra a violência sexual na escola. Os Estados devem estabelecer ações para vigiar ou monitorar a problemática da violência sexual em instituições educativas e desenvolver políticas para sua prevenção. Devem existir também mecanismos simples, acessíveis e seguros para que os fatos possam ser denunciados, investigados e punidos (CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, PARÁGRAFO 120).

Há também um caso recentemente enviado para a Comissão Interamericana de Direitos Humanos relativo a assédio em ambiente universitário (caso Maria Belén Whittingslow vs. Paraguai) e que, nesta data, ainda aguarda a admissibilidade.

3. DISCRIMINAÇÃO E LGBTQIAP+fobia

“A LGBTfobia é o preconceito em virtude da identidade de gênero ou orientação sexual. Ela alcança, além da homofobia: Lesbofobia (preconceito contra lésbicas), Gayfobia (preconceito contra gays), Bifobia (preconceito contra bissexuais); e Transfobia (preconceito contra pessoas trans)” (MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS, 2018, p. 18).

A discriminação e a violência contra pessoas da comunidade LGBTQIAP+ assumem proporções avassaladoras em todo mundo. Segundo dados do Grupo Gay da Bahia (GGB), a cada 19 horas, uma pessoa LGBT é morta no Brasil. Conforme a Rede Trans Brasil, a cada 26

horas, aproximadamente, uma pessoa trans é assassinada. A expectativa de vida dessas pessoas é de 35 anos (OLIVEIRA; MOTT, 2020). Muitas pesquisas demonstram que o índice de suicídio entre jovens LGBTQIAP+ é significativamente mais alto do que o da população em geral². Uma especificidade da discriminação contra a população LGBTQIAP+ , e que em parte explica os altos índices de ideação suicida, é a falta de acolhimento desse público nos espaços de formação da subjetividade, em especial o núcleo familiar e os ambientes educacionais.

A discriminação contra esta população resulta de compreensões naturalizadas sobre o que seria um homem e uma mulher. Contudo, cada vez mais questiona-se a existência de um fundamento científico para essas naturalizações e cada vez mais discute-se o caráter cultural daquilo que se apresenta como "normal" ou "natural". Fogem ao conceito (culturalmente construído) de "normal" corpos que não se enquadram na rubrica "masculino" ou "feminino" (como, por exemplo, os corpos intersexuais). Identidades de gênero não alinhadas com o gênero atribuído ao nascimento são consideradas um "desvio" (como, por exemplo, identidades transgêneras ou não binárias), nesta cultura LGBTQIAP+fóbica. Da mesma maneira, escapam à suposta "normalidade" orientações sexuais divergentes da heterossexual³.

O combate à LGBTQIAP+fobia exige, portanto, um esforço conjunto para a construção de uma cultura de não violência e de tolerância, com a promoção do respeito à diversidade e à igualdade. No que se refere ao espaço acadêmico, precisamos pensar a diversidade e a inclusão na medida em que “[...] muitas vezes, os preconceitos [...] são reproduzidos nesse ambiente de maneira silenciosa e até mesmo explicitamente, fazendo com que a permanência de pessoas LGBT se torne um verdadeiro ato de resistência” (SANTOS, 2023, p. 4).

No plano jurídico, não há norma nacional ou internacional específica de proteção da comunidade LGBTQIAP+, além das disposições genéricas que vedam a discriminação e a falta de isonomia jurídica. Contudo, diante desta omissão intolerável, os tribunais internacionais e nacionais vêm assumindo a liderança na garantia de direitos específicos dessa comunidade.

² BAGLEY, Christopher; TREMBLAY, Pierre. Elevated rates of suicidal behavior in gay, lesbian, and bisexual youth. *The Journal of Crisis Intervention and Suicide Prevention*, Vol. 21(3), 2000, 111-117. DOI: 10.1027//0227-5910.21.3.111.

³ REARDON, Sara. Massive Study Finds No Single Genetic Cause of Same-Sex Sexual Behavior. *Site Scientific American*, 29 ago. 2019. Disponível em: <https://www.scientificamerican.com/article/massive-study-finds-no-single-genetic-cause-of-same-sex-sexual-behavior/>. Acesso em: 05 abr. 2023.

No âmbito do direito internacional, há apenas previsões genéricas de proteção contra a discriminação de qualquer tipo e não há convenção específica sobre o tema. Como exemplo, o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos (arts. 2 e 26) e a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (arts. 1.1 e 24) garantem o direito à igualdade de direitos e de tratamento de todas as pessoas por parte dos Estados, mas não tratam da vulnerabilidade específica dessa comunidade. Contudo, a Corte Interamericana de Direitos Humanos tratou diretamente desta questão: no Caso Karen Atala-Riffó *vs.* Chile, julgado em 2012, assegurou o direito à livre orientação sexual; e na Opinião Consultiva 24, emitida em 2017, estabeleceu a igualdade de direitos de todas as pessoas, independentemente da sua identidade de gênero e orientação sexual. Os dois precedentes estabelecem corolários muito concretos da afirmação desses direitos, tais como o direito à guarda e à adoção de filhos menores e o direito à alteração de registro civil independentemente de cirurgia de redesignação sexual.

É importante destacar que, diante da inexistência de conferência específica sobre o tema, um grupo de especialistas reuniu-se em Yogyakarta, Indonésia, em 2006, para adotar, por unanimidade, os chamados "Princípios de Yogyakarta sobre Aplicação da Legislação Internacional de Direitos Humanos em relação à Orientação Sexual e Identidade de Gênero", em especial o direito à igualdade e à não discriminação. Esses Princípios tornaram-se referência internacional no tema, influenciando inclusive os precedentes da Corte Interamericana de Direitos Humanos, acima mencionados, e até mesmo algumas decisões do STF. Destacamos aqui o Princípio 3:

Princípio 3: Direito ao reconhecimento perante a lei

Toda pessoa tem o direito de ser reconhecida, em qualquer lugar, como pessoa perante a lei. As pessoas de orientações sexuais e identidades de gênero diversas devem gozar de capacidade jurídica em todos os aspectos da vida. A orientação sexual e identidade de gênero autodefinidas por cada pessoa constituem parte essencial de sua personalidade e um dos aspectos mais básicos de sua autodeterminação, dignidade e liberdade.

Nenhuma pessoa deverá ser forçada a se submeter a procedimentos médicos, inclusive cirurgia de mudança de sexo, esterilização ou terapia hormonal, como requisito para o reconhecimento legal de sua identidade de gênero. Nenhum *status*, como casamento ou *status* parental, pode ser invocado para evitar o reconhecimento legal da identidade de

gênero de uma pessoa. Nenhuma pessoa deve ser submetida a pressões para esconder, reprimir ou negar sua orientação sexual ou identidade de gênero.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 estabelece, em seu art. 3º, os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, entre eles o de “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” e reitera, no art. 5º, *caput*, que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”. Não há menção expressa à liberdade de orientação sexual e ao direito à identidade de gênero. No entanto, uma interpretação sistemática e teleológica da Constituição Federal de 1988 permite a extensão da proteção constitucional a estes direitos.

Ao longo dos últimos anos, o STF tem proferido decisões históricas no sentido de reconhecer os direitos dessa população. Em 2011, no julgamento conjunto da ADPF nº. 132 e da ADI nº. 4.277, o tribunal assegurou o reconhecimento da união entre pessoas do mesmo sexo como entidade familiar, atribuindo-lhe as mesmas regras e consequências jurídicas inerentes à união estável heterossexual. Em 2017, no julgamento do RE nº. 646.721, equiparou-se o regime sucessório entre cônjuges e companheiros em união estável homoafetiva. Em 2018, no julgamento da ADI nº. 4.275, reconheceu-se aos transgêneros o direito à substituição de prenome e sexo no registro civil, independentemente da cirurgia de transgenitalização ou da realização de tratamentos hormonais ou patologizantes. Em 2019, no julgamento do MI nº. 4.733 e da ADO nº. 26, determinou-se a aplicação da tipificação constante da Lei nº. 7.716/1989, pertinente aos crimes de intolerância ou preconceito de raça, de cor, de etnia, de religião ou de procedência nacional, à discriminação por orientação sexual e/ou identidade de gênero, até que se elabore lei sobre o tema. Em 2020, no julgamento da ADPF nº. 457, declarou-se inconstitucional a lei municipal que proibia a divulgação de material sobre “ideologia de gênero” nas escolas. Nessa linha, também em 2020, no julgamento da ADPF nº. 461, entendeu-se ser inconstitucional a Lei municipal que veda o ensino sobre gênero e orientação sexual. Há ainda outras decisões importantes do STF na defesa dos direitos da comunidade LGBTQIAP+, como a que veda o uso do termo de Pederastia no Código Penal Militar e a que proíbe a restrição à doação de sangue por pessoas LGBTQIAP+.

Esses julgamentos do STF acompanham a evolução da discussão sobre orientação sexual e identidade de gênero no Brasil, tanto no que se refere aos seus aspectos jurídicos, quanto aos psicológicos e sociais. Estamos longe de uma situação aceitável no que se refere à

proteção da dignidade da população LGBTQIAP+ no país, mas as conquistas mencionadas acima são importantes.

A partir das decisões do STF, inclusive, outras medidas jurídicas foram possíveis. Por exemplo, a Resolução nº. 175 (CNJ), de 14 de maio de 2013, dispõe sobre a habilitação, a celebração de casamento civil, ou de conversão de união estável em casamento, entre pessoas do mesmo sexo. A Lei nº. 13.146/2015, conhecida como Lei Brasileira de Inclusão, determina em seu art. 18, § 4º, inciso VI, que as ações e os serviços de saúde pública destinados à pessoa com deficiência devem assegurar o respeito à especificidade, à identidade de gênero e à orientação sexual. O Decreto nº. 8.727, de 28 de abril de 2016, dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Entende-se como nome social a designação pela qual a pessoa travesti ou transexual se identifica e é socialmente reconhecida.

O ambiente acadêmico precisa ser transformador e libertador nesse aspecto; “de modo geral, boa parte dos ambientes educacionais ainda não estão preparados para lidar com as diferentes formas e expressões que a sexualidade assume” (SANTOS, 2023, p. 4). A tarefa é árdua.

PARA SABER MAIS SOBRE ORIENTAÇÃO SEXUAL

HETEROSSEXUAIS

“Pessoas que têm sentimentos afetivos e atração sexual por outras pessoas com identidades de gênero diferente. Ou seja, alguém de identidade de gênero feminina que se relacione com outra pessoa de identidade de gênero masculina” (MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS, 2018, p. 15).

BISSEXUAIS

“Pessoas que relacionam-se afetiva e sexualmente com ambos os sexos, independentemente da identidade de gênero” (sic) (MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS, 2018, p. 15).

GAY (HOMOSSEXUAL)

“Denominação específica para homens que, independentemente da identidade de gênero, relacionam-se afetiva e sexualmente com outros homens. Note que tanto faz se a

pessoa é trans ou não, o que importa para esse conceito é a identidade de gênero, e não o sexo biológico. O que, obviamente, não impede que a pessoa sinta-se atraída exclusivamente por pessoas cisgêneras” (sic) (MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS, 2018, p. 15).

LÉSBICAS (HOMOSSEXUAL)

“Denominação específica para mulheres que relacionam-se, independentemente da identidade de gênero, afetiva e sexualmente com outras mulheres” (sic) (MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS, 2018, p. 16).

PANSEXUAL

“São pessoas que podem desenvolver atração física, amor e desejo sexual por outras pessoas, independentemente de sua identidade de gênero ou sexo biológico” (sic) (MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS, 2018, p. 16).

PARA SABER MAIS SOBRE IDENTIDADE DE GÊNERO

CISGÊNERO

“Pessoa que se identifica com o gênero igual ao do sexo de nascimento” (MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS, 2018, p. 13).

TRANSGÊNERO

“Termo genérico que vale para qualquer pessoa que se identifique com um gênero diferente ao do sexo de nascimento. Por exemplo, Transexuais e travestis” (MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS, 2018, p. 13).

TRANSEXUAIS

“Pessoas que nascem com o sexo biológico diferente do gênero com que se reconhecem. Essas pessoas desejam ser reconhecidas pelo gênero com o qual se identificam, sendo que o que determina se a pessoa é transexual é sua identidade, e não qualquer processo cirúrgico. Existem tanto homens trans quanto mulheres trans” (MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS, 2018, p. 13).

MULHER TRANS

“É a pessoa do gênero feminino que, embora tenha sido designada como pertencente ao sexo/ gênero masculino ao nascer, muitas fazem uso de hormonioterapias, aplicações de silicone e/ou cirurgias plásticas, porém vale ressaltar que isso não é regra para todas” (MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS, 2018, p. 13).

HOMEM TRANS

“É a pessoa do gênero masculino que, embora tenha sido designada como pertencente ao sexo/gênero feminino ao nascer, muitos fazem uso de hormonioterapias e cirurgias plásticas, porém vale ressaltar que isso não é regra para todos” (MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS, 2018, p. 13).

TRAVESTI

“Uma construção de gênero feminino oposta ao sexo designado no nascimento, seguido de uma construção física, que se identifica na vida social, familiar, cultural e interpessoal, através dessa identidade. Muitas modificam seus corpos por meio de hormonioterapias, aplicações de silicone e/ou cirurgias plásticas, porém vale ressaltar que isso não é regra para todas” (MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS, 2018, p. 13).

INTERSEXUAIS

“Termo usado para descrever pessoas que nascem com características sexuais biológicas que não se encaixam nas categorias típicas do sexo feminino ou masculino” (MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS, 2018, p. 11).

ANDRÓGENOS

“A androginia não é uma doença e não tem relação com a orientação sexual. O termo “andrógeno” refere-se àquele ou àquela que tem características físicas e comportamentais de ambos os sexos, sejam elas masculinas (*andro*) ou femininas (*gyne*). Dessa forma, pode ser difícil definir o gênero apenas pela sua aparência física” (MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS, 2018, p. 14).

AGÊNERO

“Pessoa que não se identifica ou não se sente pertencente a nenhum gênero” (MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS, 2018, p. 14).

CROSS-DRESSER

“Homens que esporadicamente usam roupas, maquiagem e acessórios culturalmente associados às mulheres. Tais homens se identificam como heterossexuais, geralmente, não tem o desejo de mudar o sexo ou viver o tempo todo como mulher” (MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS, 2018, p. 14).

TRANSFORMISTA

“Indivíduo que se veste com roupas com roupas do gênero oposto movido por questões artísticas” (MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS, 2018, p. 14).

DRAG QUEEN

“Transformistas” são personagens criados por artistas performáticos que se travestem, fantasiando-se cômica ou exageradamente com o intuito geralmente profissional artístico. Chama-se *drag queen* a pessoa que se veste com roupas exageradas femininas estilizadas e *drag king* a pessoa que se veste como homem. A transformação em *drag queen* (ou *king*) geralmente envolve, por parte do artista, a criação de um personagem caracteristicamente cômico e/ou exagerado, que por trás carrega um discurso crítico-político transformador. Tanto *drag queens* como *drag kings* podem ter qualquer gênero e orientação sexual, e sê-lo não é indicativo de se ser homossexual, assexual, pansexual, bissexual ou heterossexual” (MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS, 2018, p. 14).

4. DISCRIMINAÇÃO E RACISMO

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, *caput*, determina que todas as pessoas são iguais, sem distinção de qualquer natureza. Diversas Convenções Internacionais de que o Brasil é signatário, como a Convenção da ONU para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial e a Convenção Interamericana contra toda forma de preconceito e intolerância, também condenam a prática de racismo e estabelecem a obrigação dos Estados de prevenir, investigar e punir o ato que caracterizar o racismo.

Contudo, o racismo continua sendo estrutura fundante da nossa sociedade. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), aproximadamente 56% dos brasileiros se autodeclaram negros, sendo que as mulheres negras representam quase 28% do total da população (JORNAL NACIONAL, 2022). Apesar de ser a maioria da população, dificilmente encontramos negros e negras em espaços de poder. Essa invisibilidade faz-se

presente em diversos campos sociais e culturais, em que o apagamento da história e da cultura negra é notável. Ademais, entre as diversas formas de violências, quando evidenciadas por uma análise interseccional, nota-se que homens e mulheres negras e afro LGBTQIAP+ são os principais expostos às maiores violações de direitos humanos.

Para compreender os impactos do racismo dentro da sociedade brasileira, é necessária uma análise que saia da esfera individual, ou seja, do sujeito que diretamente pratica o crime de racismo contra uma pessoa ou um grupo social específico. É preciso enxergar o racismo como uma relação de poder. Assim, para analisar a presença majoritária de brancos em lugares de tomadas de decisão, tanto no público quanto no privado, na política, na educação, no mercado de trabalho formalizado e, por outro lado, a ausência de negros e indígenas nesses espaços, é fundamental entender processos históricos e de construção social que utilizaram e utilizam o racismo para estruturar os diversos formatos de relações na sociedade. Assim, a crença em uma supremacia racial deve ser vista como sistêmica e estrutural e, portanto, está presente na esfera do direito, da economia, da saúde, do meio ambiente, dos espaços de lazer (ALMEIDA, 2019).

No ambiente universitário, por exemplo, a discriminação racial é visibilizada pela ausência de pessoas negras em lugares de tomada de decisão, no corpo docente e no discente. Se por um lado a Lei de cotas raciais (Lei nº. 12.711/2012) colaborou para o aumento do percentual de pessoas negras e indígenas no ambiente acadêmico, por outro, a taxa de evasão é maior no caso de alunos negros (MURÇA, 2020; ALMA PRETA, 2020), especialmente em razão da dificuldade financeira em permanecer em uma universidade e em encontrar um emprego. Ademais, dentro das leituras indicadas na academia, é notável a ausência de textos escritos por pessoas negras e indígenas, o que demonstra o epistemicídio e o apagamento racial, até mesmo em um ambiente que busca a pluralidade e a diversidade. Tal resultado é fruto de um processo que dificulta o acesso de negros e indígenas no ensino superior, já que os critérios de participação na universidade são excludentes, como também a construção dos cursos universitários.

Cabe também ressaltar que, mesmo após a conclusão no ensino superior, a população negra permanece enfrentando a desigualdade estrutural no mercado de trabalho. Segundo a PNAD Contínua 2019, nesse ano, brancos ganhavam cerca de 73,4% mais do que a população preta ou parda. No caso das pessoas com ensino superior, a diferença de rendimento-hora era de R\$ 33,90 contra R\$ 23,50, ou seja, 44,3% a mais para brancos (SARAIVA, 2020).

Em busca de uma sociedade onde todos possuam as mesmas formas de acesso, e pela redução das desigualdades, políticas públicas precisam ser construídas com o propósito de

diminuir a discrepância social entre os diversos grupos. Nesse contexto, destaca-se a luta dos movimentos sociais, a qual busca uma efetiva participação democrática colocando a necessidade de priorizar o racismo nas agendas políticas. Como resultado direto dessas ações, cabe mencionar a Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e a Intolerância Correlata, ou Conferência de Durban, que ocorreu em 2001, e que se destaca pelos debates em torno da necessidade de reconhecer os efeitos da colonização e da escravidão, e pela necessidade de reparação histórica para buscar combater o racismo, como por exemplo por meio da adoção de ações afirmativas (NAÇÕES UNIDAS, 2001).

Também é preciso pontuar Leis que visam combater o racismo em cenários diversos, como a Lei Caó (Lei nº. 7.716/1989), que criminaliza a discriminação racial; a Lei nº. 10.639/2003, que estabelece diretrizes para tornar o estudo da história e da cultura indígena e afro-brasileira nos estabelecimentos de ensino fundamental e médio obrigatório; o Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº. 12.288/2010); a já citada Lei de Cotas para o ensino superior, Lei nº 12.711/2012, e a Lei nº 12.990/2014, que reserva 20% das vagas nos concursos públicos para negros.

Cabe destacar a recém ratificada e promulgada Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e as Formas Correlatas de Intolerância, que, de forma pioneira, define o que é discriminação racial, discriminação racial indireta, discriminação múltipla ou agravada, racismo e intolerância. Como foi recepcionada com *status* de emenda constitucional no Brasil, obedecendo ao rito previsto no art. 5, §3º da Constituição Federal de 1988, é um instrumento de suma importância para o aprimoramento da legislação brasileira, para a elaboração de políticas públicas para a população negra, para os povos indígenas e outros grupos étnico-raciais, indo muito além das suas antecessoras no combate à discriminação racial. Conforme descrito no art. 1 do texto, define-se discriminação racial e racismo como:

“Discriminação racial é qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, em qualquer área da vida pública ou privada, cujo propósito ou efeito seja anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais consagrados nos instrumentos internacionais aplicáveis aos Estados Partes. A discriminação racial pode basear-se em raça, cor, ascendência ou origem nacional ou étnica” (CONVENÇÃO INTERAMERICANA CONTRA O RACISMO, A DISCRIMINAÇÃO RACIAL E FORMAS CORRELATAS DE INTOLERÂNCIA, art. 1º).

“Racismo consiste em qualquer teoria, doutrina, ideologia ou conjunto de ideias que enunciam um vínculo causal entre as características fenotípicas ou genotípicas de indivíduos ou grupos e seus traços intelectuais, culturais e de personalidade, inclusive o falso conceito de superioridade racial. O racismo ocasiona desigualdades raciais e a noção de que as relações discriminatórias entre grupos são moral e cientificamente justificadas. Toda teoria, doutrina, ideologia e conjunto de ideias racistas descritas neste artigo são cientificamente falsas, moralmente censuráveis, socialmente injustas e contrárias aos princípios fundamentais do Direito Internacional e, portanto, perturbam gravemente a paz e a segurança internacional, sendo, dessa maneira, condenadas pelos Estados Partes” (CONVENÇÃO INTERAMERICANA CONTRA O RACISMO, A DISCRIMINAÇÃO RACIAL E FORMAS CORRELATAS DE INTOLERÂNCIA, art. 1º).

O citado instrumento também dispõe sobre a importância de uma reparação justa para as vítimas do racismo. Nesse ponto, cada vez mais as Nações Unidas têm se manifestado a favor de políticas com esse objetivo, conforme destacado na agenda transformadora do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos (ACNUDH), como forma de instar os Estados a combater o racismo sistêmico (NAÇÕES UNIDAS, 2022).

Há um longo percurso para diminuir de forma eficiente as consequências do racismo. A utilização do arcabouço jurídico acima auxilia nesse processo, mas não é suficiente para mudar as estruturas sociais. Visibilizar o racismo e construir políticas públicas sólidas com esse propósito são ferramentas essenciais no combate a todas as formas de discriminação racial.

PARA ENTENDER MELHOR COMO O RACISMO OPERA

Racismo institucional: “É o fracasso das instituições e organizações em prover um serviço profissional e adequado às pessoas em virtude de sua cor, cultura, origem racial ou étnica. Ele se manifesta em normas, práticas e comportamentos discriminatórios adotados no cotidiano do trabalho, os quais são resultantes do preconceito racial, uma atitude que combina estereótipos racistas, falta de atenção e ignorância. Em qualquer caso, o racismo institucional sempre coloca pessoas de grupos raciais ou étnicos discriminados em situação de desvantagem no acesso a benefícios gerados pelo Estado e por demais instituições e

organizações” (CRI, 2006, p. 22).

Racismo estrutural: “o racismo é uma decorrência da própria estrutura social, ou seja, do modo "normal" com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia e nem um desarranjo institucional. O racismo é estrutural” (ALMEIDA, 2019, p. 33).

Racismo epistêmico: “quando apenas, ou em grande medida, [...] autores brancos defensores do sistema ocupem os currículos das nossas universidades. Maior parte de autores brancos, cada vez mais com autoras brancas, mas ainda em menor medida que autores brancos. Isso reflete um pouco a nossa universidade branca que tem em grande maioria professores homens brancos, mas também com grande número de mulheres brancas, e poucos são, pouquíssimos são os homens negros, e, em menor medida ainda, mulheres negras. Por isso, nosso currículo é eurocentrado, ocidentalizado, capitalista, moderno, e racista, sobretudo” (MORAES, 2020, p. 2).

Racismo ambiental: “[...] conjunto de ideias e práticas das sociedades e seus governos, que aceitam a degradação ambiental e humana, com a justificativa da busca do desenvolvimento e com a naturalização implícita da inferioridade de determinados segmentos da população afetados – negros, índios, migrantes, extrativistas, pescadores, trabalhadores pobres, que sofrem os impactos negativos do crescimento econômico e a quem é imputado o sacrifício em prol de um benefício para os demais” (HERCULANO, 2016, p. 11).

Você sabia?

Foi publicada no Diário Oficial, no dia 14/09/2022, a Lei nº. 9.852/2022, que amplia até 2081 a reserva de 20% das vagas em concursos públicos do estado do Rio de Janeiro para negros e indígenas.

Você sabia?

No Habeas Corpus nº. 154.248, o Supremo Tribunal Federal (STF) entendeu que o crime de injúria racial é imprescritível, equiparando-se, nesse aspecto, ao crime de racismo, conforme estabelecido no art. 5º, inciso XLII, da Constituição Federal de 1988.

Você sabia?

O Dia Internacional pela Eliminação da Discriminação Racial ocorre no dia 21 de março. Foi instituído, pelas Nações Unidas, como memória do massacre de Shaperville, que ocorreu na África do Sul em 1960, quando, em um protesto pacífico, o exército reagiu atirando nos presentes, resultando em 69 mortos.

Já no dia 3 de julho é comemorado o Dia Nacional de Combate à Discriminação Racial, data da primeira Lei contra o racismo no Brasil, que estabelecia como contravenção penal qualquer prática resultante de preconceito por raça ou cor.

REPENSE SEU VOCABULÁRIO!!!⁴

<u>EM VEZ DE FALAR</u>	<u>SUBSTITUA POR</u>
“a coisa tá preta”	“a coisa está complicada”
“denegrir”	“difamar”
“inveja branca”	“inveja”
“humor negro”	“humor ácido”
“criado-mudo”	“mesa de cabeceira”
“não sou sua nega”	“fale comigo de forma respeitosa”
“nhaca”	“cheiro ruim”
“trabalho de preto”	“trabalho”
"índio"	"indígena"
“programa de índio”	“programa desinteressante”
"tribo"	"povo; nação"
“mulata”	Simplemente não fale!
“você tem um pé na cozinha”	Simplemente não fale!
“preto de alma branca”	Simplemente não fale!

5. DISCRIMINAÇÃO E INTOLERÂNCIA RELIGIOSA

⁴ BAHIA. **Dicionário de expressões (anti)racistas**: e como eliminar as microagressões do cotidiano. Defensoria Pública do estado da Bahia. 1ª. ed. Salvador: ESDEP, 2021. 30p. Disponível em: http://www.defensoria.ba.def.br/wp-content/uploads/2021/11/sanitize_231121-125536.pdf. Acesso em: 05 abr. 2023.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos estabelece, em seu artigo 18, o direito à liberdade religiosa e de pensamento. Da mesma forma, o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos determina, em seu artigo 18, que toda pessoa tem direito à liberdade de pensamento, de consciência e de religião, podendo adotar uma religião ou crença de sua escolha. O Brasil é, ainda, Estado signatário da Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância.

A Constituição Federal de 1988, por ser laica e indutora da cidadania plena, reconhece e preserva o direito de religiosos e não religiosos, de ateus, agnósticos, de entidades filosóficas humanísticas e dos povos tradicionais. Segundo o art. 19 da Constituição Federal de 1988, o Estado não deve estabelecer preferências ou privilégios em favor de uma religião em particular, mas deve garantir que todas possam conviver em igualdade, por meio do respeito às escolhas individuais, sem perseguições ou discriminações, devendo o espaço público ser assegurado para todos e todas.

Apesar dessas garantias ao direito à liberdade religiosa, o percurso para a efetividade desse direito tem sido longo. Em 2005, um grupo de jovens judeus foi espancado em Porto Alegre. Em 2014, um aluno candomblecista de 12 anos, de uma escola pública da cidade do Rio de Janeiro, foi proibido pela professora de assistir a aula por usar guias. Em 2015, no Rio de Janeiro, uma menina candomblecista de 11 anos foi atingida por uma pedra na cabeça pelo simples fato de usar suas vestes religiosas. Ainda em 2015, uma muçulmana foi xingada e agredida com uma pedrada em São Paulo. No mesmo ano, uma mulher muçulmana foi agredida com uma cusparada no rosto e acusada de ser terrorista, em Nova Iguaçu. No ano de 2016, a Polícia Militar de Sergipe invadiu um terreiro de candomblé e apreendeu todos os instrumentos musicais, sob alegação de perturbação ao sossego. Em 2017, uma tenda de umbanda foi atacada com pedras e depois incendiada por racistas, em Campinas. Nesse mesmo ano, em Santa Luzia-MG, o Ministério Público estabeleceu normas e dias de funcionamento para um centro de umbanda na cidade, desrespeitando de forma dura a garantia da liberdade religiosa. Em 2018, uma sinagoga foi pichada e incendiada por antissemitas em Pelotas, Rio Grande do Sul. Em 2019, um terreiro de candomblé na Bahia foi atacado por racistas que rezavam junto ao muro do terreiro e diziam “Fora Satanás”, entre outras frases depreciativas (VILLELA, 2015). Esses são alguns casos violentos e criminosos que demonstram como o racismo religioso é um problema a ser combatido.

O levantamento de dados da então Secretaria Especial de Políticas para a Promoção de Igualdade Racial (SEPIR), de 2011 a 2015, registrou uma elevação no que diz respeito aos

casos de violência incitados por intolerância religiosa. Igualmente, segundo pesquisas realizadas em 2018 pela Secretaria Estadual de Direitos Humanos do Rio de Janeiro, o Estado do Rio de Janeiro sofreu um aumento de 56% nos casos de intolerância religiosa. Essa mesma investigação revela ainda que, em uma linearidade histórica, o candomblé e a umbanda continuam sendo as religiões mais perseguidas e atacadas de forma violenta, sendo, respectivamente, 30% dos casos contra pessoas do candomblé e 22% dos casos contra adeptos da umbanda (GANDRA, 2018).

Esses registros revelam a extrema importância e necessidade da construção de políticas públicas e programas que sejam capazes de atender às demandas para o bem-estar social e para que o Estado cumpra seu papel na garantia da liberdade de crença e não crença. No Estado do Rio de Janeiro, em 2018, foi instituído o Estatuto Estadual da Liberdade Religiosa (Lei Estadual nº. 8.113/2018), abordando questões relativas à importância da liberdade de culto, a equidade de direitos das religiões e a necessidade de combate à intolerância religiosa no Estado do Rio de Janeiro. Ainda no Rio, uma Lei estadual de 2011 estabelece a criação de Delegacia Especializada em Investigar Crimes Raciais e Delitos de Intolerância Religiosa no Estado do Rio de Janeiro (Lei Estadual nº 5.931/2011), que, contudo, foi criada apenas em 2018.

Você sabia?

A intolerância religiosa, atualmente no Brasil, pode ser tipificada como crime de racismo, segundo a Lei nº. 7.716/1989 (Lei Caó), em sua quarta versão, no Art. 140, § 3º, do Código Penal, e no Art. 208 da mesma legislação:

Ofender alguém com xingamentos relativos à sua raça, cor, etnia, religião ou origem (Art. 140 do Código Penal (injúria), com a qualificadora do § 3º - Pena: um a três anos de reclusão) (CÓDIGO PENAL, art. 140).

Essa Lei ficou conhecida também como Lei Caó, em homenagem ao autor Carlos Alberto de Oliveira. A legislação define como crime o ato de “praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional” (LEI CAÓ, art. 20). A Lei não só prevê multa e punição para o crime de racismo, como também tipifica o crime de racismo igualando à discriminação por religião (intolerância religiosa).

Você sabia? Como Identificar Ações de Preconceito Religioso

- ⇒ Zombar das tradições de outra religião.
- ⇒ Zombar da cor ou etnia de alguém.
- ⇒ Destruir espaços sagrados públicos ou privados.
- ⇒ Isolar alguém por ter uma fé diferente do grupo.
- ⇒ Negar atendimento a alguém pela cor, etnia ou religião.
- ⇒ Praticar atos de violência contra pessoas ou patrimônio étnico-raciais.
- ⇒ Difundir o ódio contra as religiões e grupos étnico-raciais entre outros procedimentos.
- ⇒ Violação de terreiros de candomblé e umbanda nas cidades brasileiras.
- ⇒ Desrespeito às manifestações (prática de religiosidade de matriz africana).
- ⇒ Falas preconceituosas sobre estigmas lançados contra evangélicos pentecostais, judeus, e de religiões de matriz africana.
- ⇒ “Demonizar” religiões de matriz africana.
- ⇒ Inferiorizar religião em detrimento de outra que o agente pratica.
- ⇒ Desrespeitar religião e sua prática, não apenas tolerando, porém, não impedindo que seja exercida.

CRIMES QUE ENVOLVEM A VIOLAÇÃO À LIBERDADE RELIGIOSA

Impedimento ou perturbação de cerimônia funerária (Art. 209 CP)

Perturbação a culto religioso (Art. 208 CP) (Crime contra o sentimento religioso)

Ultraje a culto e impedimento ou perturbação de ato a ele relativo (Art. 208 CP)
--

Vilipêndio de cadáver (Art. 212 CP)

Violação de sepultura (Art. 210 CP)

Art. 140 CP (Injuriar alguém, ofendendo a dignidade ou o decoro)
--

Lei nº. 7.716/89 - Serão punidos na forma desta Lei os crimes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional

6. DISCRIMINAÇÃO E CAPACITISMO

A exclusão e a marginalização das pessoas com deficiência são frutos de uma longa trajetória histórica de opressão e de estigmatização, que sempre negligenciou a efetiva inclusão em razão de uma estrutura social construída a partir do que seria considerado corpo “normal”, ou seja, aquele sem necessidades especiais, enquanto a pessoa com deficiência seria o corpo desviante, a ser corrigido. Geralmente, a infantilização ou a inferiorização das pessoas com “não normais” descortinam a normalização dos corpos e dos comportamentos a partir de uma norma social que considera somente as pessoas produtivas de acordo com parâmetros socialmente impostos. No entanto, a diversidade humana impõe a convivência com a pluralidade e as diferenças a partir das quais somos capazes de construir trajetórias e narrativas únicas por meio do diálogo, da empatia e do respeito às diversas competências. Assim como nas questões de gênero e raciais, a discriminação em relação às pessoas deficientes é algo que deve ser fortemente combatida por força de diversos comandos constitucionais e infraconstitucionais.

Define-se como “capacitismo” a constante desvalorização e desqualificação das pessoas com necessidades especiais, com base no preconceito em relação à sua capacidade corporal e/ou cognitiva. O termo “capacitismo” foi cunhado em 1991 e significa a discriminação e o preconceito contra as pessoas com deficiência. Essa prática consiste em tratar as pessoas “não normais” de forma desigual, baseada na equivocada crença de que elas seriam menos aptas às tarefas do cotidiano (ACADEMIA BRASILEIRA, 2023).

Talvez o Capacitismo seja o conceito que você menos conheça em relação à discriminação de grupos minorizados. Caracterizados como segmentos sociais, étnicos, gêneros ou outros, que independente da quantidade, possuem baixa representação política, social, econômica, eles também são nomeados, minorias e grupos minoritários (sic). (FOGGETTI, 2022, p. 2)

O reconhecimento social e jurídico das pessoas estigmatizadas descortina a superação do modelo puramente médico, no qual considerava apenas o deficiente como um corpo com lesão por meio de um diagnóstico, em que o sujeito deveria ser “consertado”, “reparado”. O modelo social, atualmente adotado pela Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com

Deficiência e pela Lei Brasileira de Inclusão, encampa a lógica a partir da qual a deficiência é um problema de toda a sociedade, e não apenas uma questão individual; eis que a obrigação de superação das barreiras socialmente impostas é da coletividade. Nessa linha, inclusive, considera-se pessoa com necessidades especiais aquela pessoa 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” (CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E SEU PROTOCOLO FACULTATIVO, ART. 1; ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA, art. 2º).

A avaliação da pessoa com deficiência deve, portanto, ser biopsicossocial e realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar, que deverá considerar os impedimentos nas funções estruturais do corpo, os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais, a limitação no desempenho de atividades e a restrição de participação (ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA, art. 2º, § 1º).

A Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), internalizada no direito brasileiro com *status* de emenda constitucional, por meio do Decreto nº. 6.949/2009, reconhece em seu preâmbulo que a “[...] discriminação contra qualquer pessoa, por motivo de deficiência, configura violação da dignidade e do valor inerente ao ser humano” (CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E SEU PROTOCOLO FACULTATIVO, *h*). Para os propósitos da referida Convenção, em seu art. 2º, é definida a discriminação por motivo de deficiência como:

[...] qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro. Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável (CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM

DEFICIÊNCIA E SEU PROTOCOLO FACULTATIVO, art. 2º).

O princípio da não discriminação é um dos comandos centrais da CDPD e impõe como obrigação aos Estados Partes, no art. 4º, 1, a promoção e a garantia do pleno exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com necessidades especiais, sem qualquer tipo de discriminação por causa de sua deficiência, inclusive com o dever de tomar as medidas apropriadas para eliminar a depreciação baseada em sua “não normalidade”, por parte de qualquer pessoa, organização ou empresa privada.

Com o objetivo de cumprir as diretrizes da Convenção, foi promulgada a Lei nº. 13.146/2015, conhecida como Lei Brasileira de Inclusão ou Estatuto da Pessoa com Deficiência, que determina a inclusão da pessoa deficientes e o exercício de sua cidadania. No art. 4º, a Lei impõe que toda pessoa “não normal” tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não deve sofrer espécie alguma de intolerância. Nos termos da lei, considera-se discriminação em razão desse estigma:

“[...] toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas” (ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA, art. 4º, § 1º).

A Lei estabelece que as barreiras são “qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros” (ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA, art. 3º, IV).

Você sabia?

Barreiras atitudinais são “atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas” (ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA, art. 3º, IV, E).

Desse modo, em busca de uma sociedade mais inclusiva e igualitária, diversas leis foram promulgadas com o objetivo de superar os obstáculos impostos às pessoas com deficiência, de modo a permitir uma participação efetiva e em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Essas ações têm como objetivo evitar a discriminação e a violência física, psicológica e patrimonial que esse grupo vulnerável geralmente sofre.

Você sabia?

Os casos de suspeita ou de confirmação de violência praticada contra pessoa com deficiência devem ser compulsoriamente notificados pelos serviços de saúde públicos e privados à autoridade policial e ao Ministério Público, bem como aos Conselhos dos Direitos das Pessoas com Deficiência.

Considera-se violência contra a pessoa com deficiência, para fins de aplicação da LBI, qualquer ação ou omissão, praticada em local público ou privado, que lhe cause morte ou dano ou sofrimento físico ou psicológico (ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA, art. 26, PARÁGRAFO ÚNICO).

A Lei nº. 8.213, de 24 de julho de 1991, conhecida também como Lei de Cotas, estabeleceu em seu art. 93 que a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas (LEI DE COTAS, art. 93).

A Lei nº. 8.899, de 29 de junho de 1994, concede passe livre às pessoas com deficiência no sistema de transporte coletivo interestadual (LEI nº 8.899).

A vivência de pessoas com necessidades especiais, a partir dos olhares capacitistas, é intensificada pelo preconceito e reforça crenças limitantes, em espaços sociais, políticos, institucionais e, especialmente, acadêmicos. Nesse sentido, é necessário se pensar em um ambiente universitário inclusivo, que preze pela acessibilidade, pois "a ética do cuidado deve atravessar os planejamentos, os projetos pedagógicos, a elaboração dos currículos, os eventos etc., independentemente de haver estudantes com deficiência" (UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA, 2022, p. 14).

A inclusão no ensino superior é uma demanda crescente dos estudantes com um estigma, que são de diversas matrizes socioculturais e que expressam distintas necessidades. Nesse sentido, a Lei Brasileira de Inclusão impõe que o acesso à educação superior deve ser em igualdade de oportunidades e de condições com as demais pessoas, bem como deve ocorrer a inclusão em conteúdos curriculares de temas relacionados à pessoa com deficiência nos respectivos campos de conhecimento (ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA, art. 28, XII, XIV).

Por isso, permanece como um desafio para a comunidade universitária as barreiras à acessibilidade. Nesse sentido, algumas atitudes e comportamentos que refletem o capacitismo estrutural no espaço acadêmico podem ser percebidas, como o

[...] compartilhamento de imagem sem descrição (muitas delas informativas e instrutivas), editais (internos e externos) sem apoio de libras para anunciar o direito às pessoas surdas desde a porta de acesso à instituição, softwares e aplicativos com barreiras para a autonomia de profissionais, acadêmicos e visitantes, os quais não contemplam, por exemplo, a experiência da cegueira, daltonismo, dislexia, autismo, surdez (UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA, 2022, p. 18).

São imprescindíveis a necessidade de formação continuada do corpo docente e de funcionários e a promoção de ações de sensibilização e de enfrentamento ao preconceito e à discriminação cotidiana. Ademais, os serviços de apoio devem ser ampliados e diversificados no espaço universitário de maneira a promover oportunidades de socialização, autonomia dos estudantes e combate ao capacitismo. A partir desse cenário, a Universidade destaca-se como um espaço de exercício de cidadania e de inclusão a partir da diversidade.

No ambiente universitário, é fundamental fomentar um espaço acolhedor e representativo, onde todos do corpo docente, discente e administrativo se sintam à vontade para ser quem são, na busca pela eliminação de todas as formas de preconceito nas relações cotidianas e para vivermos em um mundo mais igualitário e inclusivo.

O QUE A LEI DIZ...

“Art. 30. Nos processos seletivos para ingresso e permanência nos cursos oferecidos pelas instituições de ensino superior e de educação profissional e tecnológica, públicas e privadas, devem ser adotadas as seguintes medidas:

I - atendimento preferencial à pessoa com deficiência nas dependências das Instituições de Ensino Superior (IES) e nos serviços;

II - disponibilização de formulário de inscrição de exames com campos específicos para que o candidato com deficiência informe os recursos de acessibilidade e de tecnologia assistiva necessários para sua participação;

III - disponibilização de provas em formatos acessíveis para atendimento às necessidades específicas do candidato com deficiência;

IV - disponibilização de recursos de acessibilidade e de tecnologia assistiva adequados, previamente solicitados e escolhidos pelo candidato com deficiência;

V - dilação de tempo, conforme demanda apresentada pelo candidato com deficiência, tanto na realização de exame para seleção quanto nas atividades acadêmicas, mediante prévia solicitação e comprovação da necessidade;

VI - adoção de critérios de avaliação das provas escritas, discursivas ou de redação que considerem a singularidade linguística da pessoa com deficiência, no domínio da modalidade escrita da língua portuguesa;

VII - tradução completa do edital e de suas retificações em Libras” (ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA, art. 30).

A Lei nº. 13.409, de 28 de dezembro de 2016, alterou a Lei nº. 12.711, de 29 de agosto de 2012, para dispor sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos cursos técnico de nível médio e superior das instituições federais de ensino, que antes contemplava estudantes de baixa renda, negros, pardos e indígenas. A iniciativa constitui importante ação afirmativa para as pessoas com deficiência (LEI 13.409).

Diante das diretrizes acima, é indispensável uma conduta anticapacitista de toda a sociedade, de maneira a incluir as pessoas com deficiência a partir das suas diferenças, eliminando as barreiras, sobretudo, atitudinais, de modo a garantir a igualdade de

oportunidades e uma vida independente a todas as pessoas humanas, em respeito à diversidade e à pluralidade.

7. ACOLHIMENTO ÀS PESSOAS EM SITUAÇÃO DE VULNERAÇÃO

O que você pode fazer?

Se você entender que foi afetada/afetado por ato(s) de discriminação e/ou assédio no ambiente do Departamento de Direito, você pode levar a situação ao conhecimento do Departamento de Direito, por meio das Coordenações de Graduação e de Pós-Graduação, ou diretamente da Coordenação de Diversidade e Inclusão. Uma série de medidas de proteção podem ser autorizadas, independentemente de um procedimento formal de apuração de responsabilidades individuais. Os relatos devem ser, sempre que possível, lastreados em elementos mínimos que revelem sua consistência.

Se você for testemunha de ato(s) de discriminação e/ou assédio neste ambiente, ofereça apoio para a(o) colega. E, ainda, se você não foi vítima de discriminação e/ou assédio, mas tem ciência de um episódio de abuso deste tipo, também pode relatá-lo à Coordenação D&I. O sigilo da fonte, quando solicitado, é garantido.

Que atos podem ser comunicados?

Podem ser comunicados os atos que envolvam situações de discriminação e/ou assédio baseadas em gênero, raça/etnia, deficiência, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, religião, classe, idade, entre outros fatores, que tenham por objeto ou por resultado excluir, restringir, limitar, degradar, ofender ou anular o reconhecimento, o gozo ou o exercício de direitos. As situações assinaladas podem ter como meio qualquer tipo de ação ou omissão e podem dirigir-se a uma pessoa em particular ou se referir a um grupo identificado ou à população em geral.

Registro das informações:

Caberá à Coordenação de Diversidade e Inclusão o cadastramento e o tratamento das informações sobre situação de discriminação e/ou assédio no ambiente do Departamento de

Direito, as quais deverão ser recebidas com profissionalismo e confidencialidade, respeitada a privacidade da pessoa atendida e a proteção de seus dados pessoais.

Providências que podem ser tomadas pela Coordenação de Diversidade e Inclusão

De acordo com as "Diretrizes Gerais para a Atuação da Coordenação de Diversidade e Inclusão", a Coordenação D&I poderá realizar encaminhamentos de ordem psicológica, acadêmica e disciplinar, tais como:

- a. Encaminhamentos de ordem médica, psicológica e social:
 - i. Encaminhamento aos diversos serviços da Rede de Apoio ao Estudante (RAE), com acompanhamento do atendimento recebido pela vítima da discriminação ou assédio. Lembrando que o acesso a esses serviços oferecidos pela PUC pode ser feito diretamente pela/o interessada/o, se assim o preferir.
 - ii. Encaminhamento ao Ambulatório Escola São Lucas para atendimento médico, se necessário.

- b. Encaminhamentos de ordem acadêmica:
 - i. facilitação de acesso a recursos (acadêmicos e materiais) específicos (ex: computador, bibliografia, entre outros);
 - ii. articulação com o Núcleo do Apoio e Inclusão para Pessoas com Deficiência (NAIPD) para adoção de medidas sempre que houver casos de deficiência e/ou necessidades educacionais específicas;
 - iii. interação com a Direção do Departamento de Direito para recomendar, quando for o caso, medidas de proteção imediatas, como a mudança de turma, mudança de orientador/a de trabalho de conclusão de cursos, a criação de um regime especial de frequência e avaliação ou outra providência que seja cabível para impedir os impactos de discriminação e/ou assédio no andamento da vida acadêmica da vítima.

- c. Encaminhamentos de ordem jurídica e disciplinar:
 - i. Orientação e assessoramento acerca da existência e funcionamento, de procedimentos jurídicos e disciplinares, dentro e fora da PUC-Rio;

- ii. Encaminhamento de casos à Direção do Departamento de Direito, para que os direcione para a autoridade universitária responsável pela Política sobre a Salvaguarda e/ou para a tentativa de solução dialógica ou formação de comissão competente para averiguação dos fatos, conforme solicitação da vítima, cabendo à Coordenação D&I acompanhar o andamento das providências tomadas;
- iii. Eventual encaminhamento ao NPJ e/ou serviços externos à Universidade, que podem ser de ordem jurídica, de assistência social e psicológica.

Contato com a Coordenação de Diversidade e Inclusão

E-mail: diversidadejur@puc-rio.br

Atendimento presencial, em horário a ser verificado no Departamento de Direito

Contato com a Coordenação de Graduação em Direito

Email: gradjur@puc-rio.br

Atendimento presencial, em horário a ser verificado no Departamento de Direito

Contato com a Coordenação de Pós-Graduação em Direito

Email: pos-jur@puc-rio.br

REFERÊNCIAS

ACADEMIA BRASILEIRA. Capacitismo. *Site Academia Brasileira*, s./d. Disponível em: <https://www.academia.org.br/nossa-lingua/nova-palavra/capacitismo>. Acesso em 16 fev. 2023.

ALMA PRETA. Na pandemia, 94 mil estudantes negros deixam a universidade por dificuldades financeiras. *Site Yahoo*, s./d. Disponível em: <https://esportes.yahoo.com/noticias/na-pandemia-94-mil-estudantes-negros-deixam-a-universidade-por-dificuldades-financeiras-164620916.html?guccounter=1>. Acesso em: 17 fev. 2023.

ALMEIDA, Silvio. **Racismo estrutural**. São Paulo, Sueli Carneiro: Pólen, 2019. 264p.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição Federal da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 1988.

BRASIL. **Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Brasília, DF, 1940.

BRASIL. **Decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022.** Promulga a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, firmado pela República Federativa do Brasil, na Guatemala, em 5 de junho de 2013. Brasília, DF, 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012.** Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Brasília, DF, 2012.

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, 2015.

BRASIL. **Lei nº 13.409, de 28 de dezembro de 2016.** Altera a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, para dispor sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos cursos técnico de nível médio e superior das instituições federais de ensino. Brasília, DF, 2012.

BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.** Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Brasília, DF, 2009.

BRASIL. **Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989.** Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Brasília, DF, 1989.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências. Brasília, DF, 1991.

BRASIL. **Lei nº 8.899, de 29 de junho de 1994.** Concede passe livre às pessoas portadoras de deficiência no sistema de transporte coletivo interestadual. Brasília, DF, 1994.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. **Caso Guzmán Albarracín y otras Vs. Ecuador.** San José, Costa Rica, 2020.

CRI. Articulação para o Combate ao Racismo Institucional. **Identificação e abordagem do racismo institucional.** Brasília: CRI, 2006.

EIGI. Sexism at work. **Site European Institute for Gender Equality**, s./d. Disponível em: <https://eige.europa.eu/publications/sexism-at-work-handbook/part-1-understand/what-sexism>. Acesso em: 01 mar.2023.

FOGGETTI, Fernanda. Capacitismo: o que é, exemplos, consequências e como combater. **Site Hand Talk**, 01 dez. 2022. Disponível em: <https://www.handtalk.me/br/blog/capacitismo/#:~:text=A%20palavra%20%E2%80%9Ccapacitismo%E2%80%9D%20significa%20a,em%20virtude%20de%20suas%20defici%C3%AAs.Ancias>. Acesso em: 16 fev. 2023.

GANDRA, Alana. Casos de intolerância religiosa sobem 56% no estado do Rio. **Site Agência Brasil**, 08 mai. 2023. Disponível em:

<https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2018-05/casos-de-intolerancia-religiosa-sobem-56-no-estado-do-rio?amp>. Acesso em: 09 mar. 2023.

GDC. Promoting Gender Equality to Prevent Violence Against Women. Series of briefs Violence Prevention: The Evidence. **Site Global Development Commons**, 29 abr. 2020.

Disponível em:

<https://gdc.unicef.org/resource/promoting-gender-equality-prevent-violence-against-women#:~:text=Promoting%20gender%20equality%20is%20a,those%20affected%20to%20seek%20protection..> Acesso em: 01 mar. 2023.

HERCULANO, S. Lá como cá: conflito, injustiça e racismo ambiental. **I Seminário Cearense Contra o Racismo Ambiental**. Fortaleza: Ceará, 2006.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. 12^a. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

_____. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

INSTITUTO AVON; DATA POPULAR. **Violência contra a mulher no ambiente universitário**. São Paulo: Instituto Avon; Data Popular, 2015.

INTERNATIONAL ASSOCIATION OF JESUIT UNIVERSITIES. **Política sobre la salvaguarda de los estudiantes**. [S.l.: s.n.], 2020. Disponível em:

<https://iaju.org/file/esp%C3%B1ol-pol%C3%ADtica-de-savaguarda-de-estudiantespdf/download?token=ZiOICumq>. Acesso em: 17 fev. 2023.

INSTITUTO FEDERAL DE SANTA CATARINA. Portaria do(a) Reitor(a) nº 1450, de 18 de maio de 2021. Estabelece os procedimentos a serem adotados no atendimento a situações de assédio moral e assédio sexual sofridas por estudantes no âmbito do Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC). Santa Catarina-SC, 2021.

JORIO, Israel Domingos. **Crimes Sexuais**. 3^o. ed. São Paulo: Jus Podvim, 2021.

LOPES, Twig Santos. Importunação sexual ou estupro de vulnerável? Violências sexuais e o atual entendimento do STF. **Site Empório do Direito.com.br**. Disponível em:

<http://emporiiodireito.com.br/leitura/importunacao-sexual-ou-estupro-de-vulneravel-violencias-sexuais-e-o-atual-entendimento-do-stf>. Acesso em: 17 fev. 2023.

LOURENÇO, Beatriz. Dicionário feminista: conheça termos importantes para o movimento. **Site Revista Galileu**, 14 mar. 2020. Disponível em:

<https://revistagalileu.globo.com/Sociedade/noticia/2020/03/dicionario-feminista-conheca-termos-importantes-para-o-movimento.html>. Acesso em: 03 jan. 2023.

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, sexualidade e educação**. Petrópolis: vozes, 1997.

MELLO, Anahí Guedes de. **Gênero, deficiência, cuidado e capacitismo: uma análise antropológica de experiências, narrativas e observações sobre violências contra mulheres com deficiência**. 2014, 260 f. (Dissertação) Mestrado em Antropologia Social, Programa de

Pós-Graduação em Antropologia Social da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis 2014.

MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS. **Manual orientador sobre Direitos Humanos**. Brasília, DF, 2018.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Assédio moral no trabalho: perguntas e respostas. **Site MPT**, s./d. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/assedio-moral-no-trabalho-perguntas-e-respostas/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 17 fev. 2023.

MORAES, Wallace de. **Racismo epistêmico, colonialidade do saber, epistemicídio e historicídio**. Disponível em: <https://otal.ifcs.ufrj.br/racismo-epistemico-colonialidade-do-saber-epistemicidio-e-historicidio/>. Acesso em: 23 mar. 2023.

MURÇA, Giovana. Por que os estudantes negros são os mais afetados pela pandemia? **Site Quero Bolsa**, 20 nov. 2020. Disponível em: <https://querobolsa.com.br/revista/por-que-os-estudantes-negros-sao-os-mais-afetados-pela-pandemia>. Acesso em: 16 fev. 2023.

NAÇÕES UNIDAS. **Declaração e plano de ação de Durban (2001)**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/150033-declaracao-e-plano-de-acao-de-durban-2001>. Acesso em: 16 fev. 2023.

NAÇÕES UNIDAS. Rede da ONU reafirma compromissos das Nações Unidas contra racismo sistêmico. **Site Nações Unidas Brasil**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/175441-rede-da-onu-reafirma-compromissos-das-nacoes-unidas-contra-racismo-sistêmico>. Acesso em: 16 fev. 2023.

OIT. Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. **Site Organização Internacional do Trabalho**, s./d. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_831984/lang--pt/index.htm. Acesso em: 17 fev. 2023.

OIT. C111: Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. **Site Organização Internacional do Trabalho**, s./d. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 17 fev. 2023.

OLIVEIRA, José Marcelo Domingos de; MOTT, Luiz. **Mortes violentas de LGBTQ+ no Brasil – 2019**: Relatório do Grupo Gay da Bahia. 1. ed. Salvador: Editora Grupo Gay da Bahia, 2020.

OLIVEIRA, Marcos Aragão. **Conceitos interseccionais para o Direito do Trabalho: Análise das Lesões Extrapatrimoniais na Reforma Trabalhista**. São Paulo: Editora Dialética. 2022. 142p

PAIGE, Sweet. The sociology of gaslighting. **American Sociological Review**, v. 84, n. 5, p. 851-875, 2019.

PIRES, Thula Rafaela de Oliveira; LYRIO, Caroline. Racismo institucional e acesso à justiça: uma análise da atuação do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro nos anos de 1989-2011. **Site Publica Direito**, s./d. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=7bf570282789f279>. Acesso em: 16 fev. 2023.

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO. **Estatuto de “Faculdades Católicas”** - Associação Mantenedora da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro - 2008. Disponível em: <http://nucleodememoria.vrac.puc-rio.br/system/files/acervo-livre/jp0014/videojp0014001.pdf>. Acesso em: 26 mar 2023.

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO. **Missão e Marco Referencial**. Rio de Janeiro: PUC-Rio, 2014. Disponível em: <https://www.puc-rio.br/sobrepuc/historia/>. Acesso em: 26 mar. 2023.

SANTOS, Jailson Batista dos. A condição de ser LGBT e a permanência na universidade: um estudo de caso no curso de pedagogia - educação do campo. **Site Nepes (Núcleo de Estudos e Pesquisas em Educação e Sociedade)**, 29 jul. 2016, 10h58. Disponível em: <https://www.ufpb.br/nepes/contents/documentos/trabalhos-publicados-em-anais/a-condicao-de-ser-lgbt-e-a-permanencia-na-universidade-um-estudo-de-caso-no-cuso-de-pedagogia-educacao-do-campo.pdf>. Acesso em: 17 fev. 2023.

SARAIVA, Adriana. Trabalho, renda e moradia: desigualdades entre brancos e pretos ou pardos persistem no país. **Site Agência de Notícias IBGE**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/29433-trabalho-renda-e-moradia-desigualdades-entre-brancos-e-pretos-ou-pardos-persistem-no-pais>. Acesso em 16 fev. 2023.

SAYURI, J.; SICURO, R. Abusos no Campus. **Site The Intercept Brasil**, 2019. Disponível em: <https://theintercept.com/2019/12/10/mais-de-550-mulheres-foram-vitimas-de-violencia-sexual-dentro-de-universidades/>. Acesso em: 5 nov. 2022.

SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **Recurso Especial nº 1.759.135**. Relator: Ministro Sebastião Reis Júnior. São Paulo, 13 de agosto de 2019. Jurisprudência do STJ: São Paulo, p. 1-8, ago. 2019.

UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA. Guia para práticas anticapacitistas na Universidade. **Site Educa Diversidade**, 2022. Disponível em: <https://educadiversidade.unesp.br/wp-content/uploads/2022/12/Guia-para-praticas-anticapacitistas-na-Universidade-V3-2.pdf>. Acesso em: 16 fev. 2023.

VIANNA, Cláudia. Gênero, sexualidade e políticas públicas de educação: um diálogo com a produção acadêmica. **Pro-Posições**, Campinas, v. 23, n. 2 p. 127-143, 2012.

VILLELA, Flávia. Muçulmanos estão entre as principais vítimas de intolerância religiosa no Rio. **Site Agência Brasil**, 22 ago. 2015. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2015-08/mulcumanos-estao-entre-principais-vitimas-de-intolerancia-religiosa?amp>. Acesso em: 09 mar. 2023.