

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).

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.

Essa versão compacta busca apontar os principais conceitos e destacar as formas de acolhimento e atendimento às pessoas expostas à discriminação e assédio dentro do ambiente da PUC-Rio. A versão completa da cartilha, tratamos de modo mais detalhada as formas de discriminação de gênero, de sexualidade, de raça, religiosa e capacitista, e está disponível no site da Coordenação de Diversidade e Inclusão. (<http://diversidade.jur.puc-rio.br>)

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

Outubro 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	
2. DISCRIMINAÇÃO E SEXISMO	
3. DISCRIMINAÇÃO E LGBTQIA+FOBIA	
4. DISCRIMINAÇÃO E RACISMO	
5. DISCRIMINAÇÃO E INTOLERÂNCIA RELIGIOSA	
6. DISCRIMINAÇÃO E CAPACITISMO	
7. ATENDIMENTO ÀS VÍTIMAS	
REFERÊNCIAS	

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.

Nessa versão simplificada da cartilha, apresentaremos conceitos-chaves, especialmente sobre “discriminação” e “assédio”, que entendemos como essenciais para compreendermos a diversidade e da inclusão em um ambiente universitário. Entendemos que não há diferença de natureza entre assédio e violência, e que existe uma relação circular entre violência, assédio e discriminação.

Importante ressaltar que 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.

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 nexos 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, 2022).

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 (CÓDIGO PENAL, artigos 216-A, 215-A e 213)

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 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 assedia.

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.

2. DISCRIMINAÇÃO E SEXISMO

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.

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).

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. 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.

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).

Maninterrupting

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).

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 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 geral¹. Uma especificidade da discriminação contra a população LGBTQIAP+, e que em parte explica os altos índices

¹ 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.

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.

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, 2016, p. 4).

Ao longo dos últimos anos, o STF tem proferido decisões históricas no sentido de reconhecer os direitos dessa população. Esses julgamentos 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.

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).

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).

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

O racismo continua sendo estrutura fundante da nossa sociedade. 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, 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.

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).

Há um longo percurso para diminuir de forma eficiente as consequências do racismo. A utilização do arcabouço jurídico 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?

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.

REPENSE SEU VOCABULÁRIO!!!²

<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

Apesar das garantias ao direito à liberdade religiosa (como o art. 18 da Declaração Universal de Direitos Humanos; art. 18 do Pacto Internacional de Direitos Cívicos e Políticos; art. 19 da Constituição Federal de 1988), 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.

² 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.

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.

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

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).

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).

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.

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).

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 dialogal 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

a

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. **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 7.716, de 5 de janeiro de 1989**. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Brasília, DF, 1989.

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.

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.

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**. 12ª. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

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/espa%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.

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.

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.

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.

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO. **Estatuto de “Faculdades Católicas”** - Associação Mantenedora da Pontificia 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-e-ducacao-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.

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.

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.