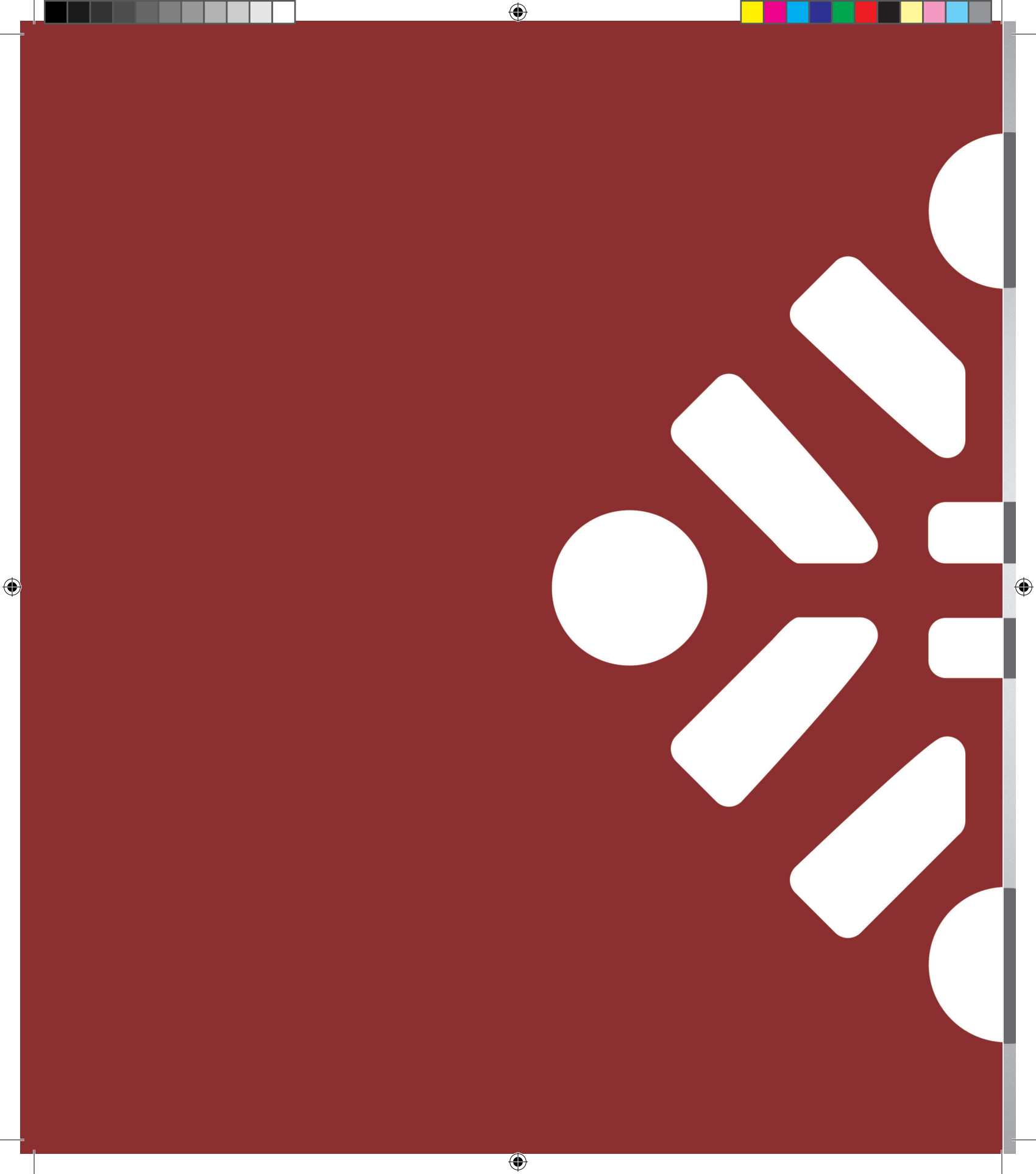




GUIA

**DE ENFRENTAMENTO
AOS CASOS DE
ASSÉDIOS,
DISCRIMINAÇÕES,
RACISMO E
INJÚRIA RACIAL**





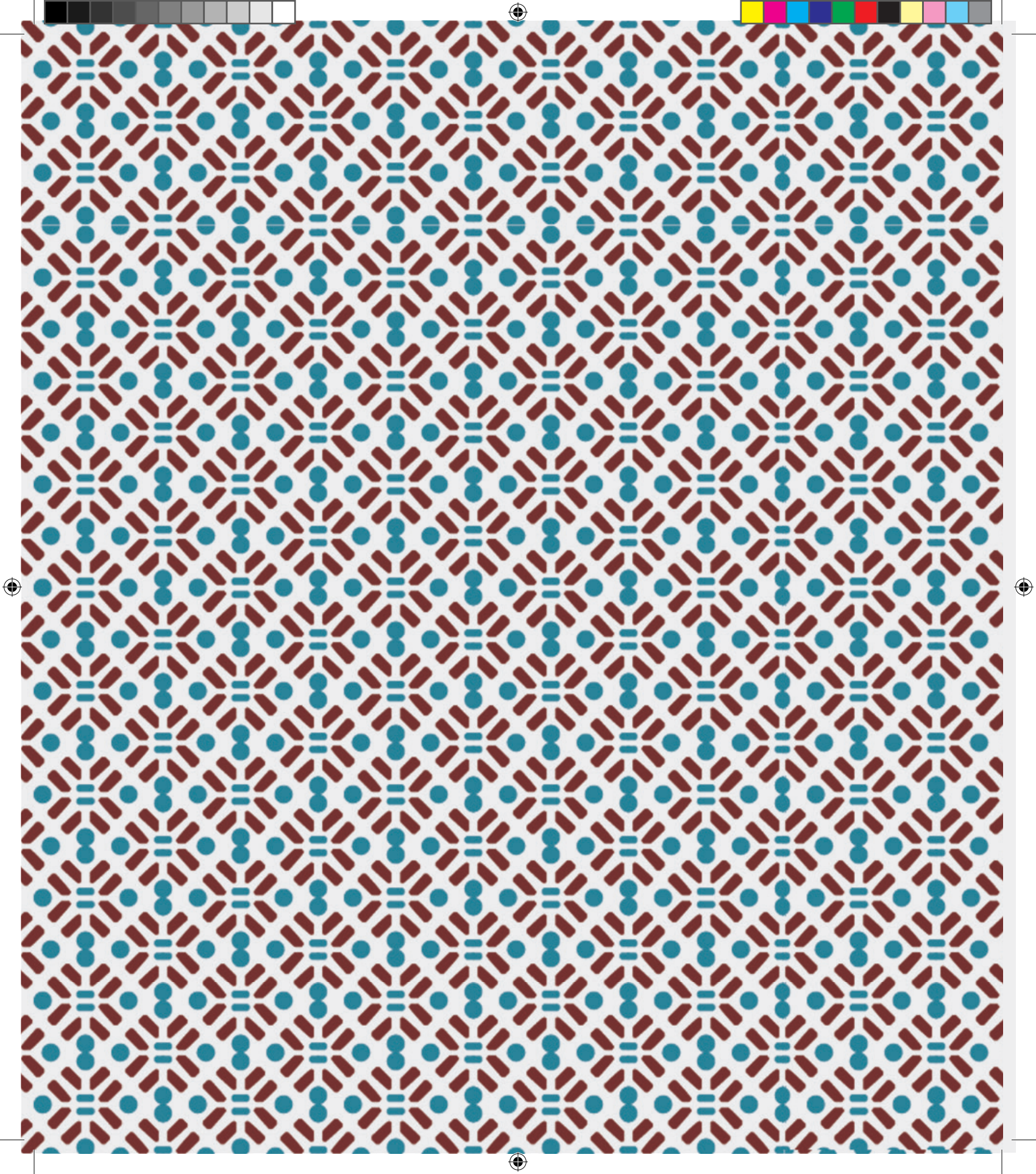


COMISSÃO PERMANENTE DE
COMBATE AOS ASSÉDIOS,
DISCRIMINAÇÕES,
RACISMO E INJÚRIA RACIAL
UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO (UERJ)

GUIA

DE ENFRENTAMENTO AOS CASOS DE ASSÉDIOS, DISCRIMINAÇÕES, RACISMO E INJÚRIA RACIAL

Autoria e Organização
CADRI



Sumário

Como surgiu a política institucional de combate aos assédios, discriminações, racismo e injúria racial na Uerj	9
Base institucional	13
Como a Uerj organiza esse trabalho?	14
Comissão Permanente de Combate aos Assédios, Discriminações, Racismo e Injúria Racial (Cadri)	15
O que a Cadri faz na prática	16
Conceitos essenciais	17
Racismo e injúria racial	17
Raça	18
Etnia	20
Branquitude	20
Preconceito racial	20
Discriminação racial	20
Xenofobia	21
Racismo contra povos indígenas	21
Tipos de racismo	22
Legislação	29

Assédio moral	32
Características do assédio moral	33
Nem todo conflito interpessoal é assédio moral	36
O que não é assédio moral	36
Tipos de assédio moral	37
Legislação:.....	39
Referências	40
Assédio Sexual	41
Tipos de assédio sexual	42
Legislação	44
Referências	45
Gênero e diversidade sexual	46
Conceitos básicos e exemplos	46
<i>Expressão de gênero</i>	46
<i>Identidade de gênero</i>	47
Orientação sexual.....	49
Nome social	49
Relação com o gênero atribuído ao nascer (cis ou trans)	50
Tipos de preconceito de gênero	54
Legislação	57
Etarismo	58
O Papel do Núcleo de Envelhecimento Humano (Nuceh/Uerj)	60
Tipos de etarismo	60



Violência Patrimonial: o abuso silencioso.....	62
Infantilização: o preconceito se disfarça de cuidado.....	62
Legislação	63
Capacitismo	64
Formas de capacitismo.....	66
Legislação	69
Referência	74
O que fazer se sofrer ou presenciar uma situação de preconceito	75
Canais para pedidos de ajuda.....	76
Fluxo das denúncias	77





Como surgiu a política institucional de combate aos assédios, discriminações, racismo e injúria racial na Uerj

Com a criação da Superintendência de Equidade Étnico-Racial e de Gênero (Supeerg), uma das primeiras ações foi reorganizar a Comissão Permanente de Prevenção, criada pela Portaria nº 41, de janeiro de 2023.

Para realizar esse trabalho, foi criada uma Comissão Transitória por meio do AEDA nº 033, de junho de 2024. A comissão reuniu representantes da Ouvidoria-Geral, Corregedoria-Geral, Procuradoria-Geral, Superintendência de Gestão de Pessoas e das Pró-Reitorias de Graduação (PR-1), Pós-Graduação e Pesquisa (PR-2) e Políticas e Assistência Estudantis (PR-4).

O trabalho desenvolvido foi além da simples reorganização da comissão. A iniciativa resultou na construção da Política Institucio-

nal de Combate aos Assédios, às Discriminações, ao Racismo e à Injúria Racial da Uerj. Como parte dessa política, foram criadas:

A Comissão Permanente de Combate aos Assédios, Discriminações, Racismo e Injúria Racial (Cadri), instituída pelo AEDA nº 072, de dezembro de 2024, e coordenada pela Supeerg;

O Protocolo de Acompanhamento, Acolhimento, Apuração e Investigação de Denúncias, instituído pelo AEDA nº 073, de dezembro de 2024, sob coordenação da Ouvidoria-Geral da Uerj.

Com essas ações, a Uerj passou a contar com uma política institucional voltada à prevenção e ao enfrentamento de situações de assédio, discriminação, racismo e injúria racial.

A iniciativa também está alinhada às orientações do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI), estabelecidas pela Portaria nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, que incentiva os órgãos públicos a criarem e fortalecerem políticas de prevenção e enfrentamento ao assédio.

Essa política reafirma o compromisso da Universidade com a promoção de um ambiente acadêmico e profissional seguro, respeitoso, inclusivo e livre de qualquer forma de violência, discriminação ou preconceito.

Este guia é fruto do trabalho da Comissão de Combate aos Assédios, Discriminações, Racismo e Injúria Racial (Cadri), que atua na Universidade com foco na prevenção de violências e na formação da comunidade acadêmica.

Com este guia, a Uerj reafirma seu papel e convida você a fazer parte dessa construção de um ambiente mais justo e seguro. Combater todas essas violências é um trabalho contínuo, que precisa da participação de todas e todos.

A Uerj quer que todas e todos se sintam seguras(os) e respeitadas(os) nos seus espaços. Por isso, a Universidade se compromete com a construção de um ambiente de estudo e trabalho que seja seguro, inclusivo e livre de assédios, discriminações, racismo e injúria racial.

Sabemos que sofrer racismo, assédio ou qualquer outra forma de discriminação afeta diretamente o bem-estar físico e emocional de estudantes, terceirizadas(os), servidoras e servidores técnicos e docentes, além de prejudicar a qualidade da vida acadêmica.

Pensando nisso, criamos este guia para:

- 1. Explicar de um jeito fácil o que são essas violências.**
- 2. Mostrar onde pedir ajuda e como denunciar de forma segura.**
- 3. Lembrar que você tem direitos e que a Uerj está ao seu lado.**

Não importa o seu cargo, função ou tempo de vínculo com a Uerj.

Esse compromisso é para todas as pessoas.



**LEMBRE-SE: CONSTRUIR UMA
UNIVERSIDADE SEM PRECONCEITO É UM
TRABALHO DE TODAS E TODOS NÓS. SE
VOCÊ VIR ALGO ERRADO, NÃO SE CALE.
VAMOS TRANSFORMAR A UERJ JUNTOS!**

Em caso de sugestão, não deixe de nos contatar pelo e-mail
cadri@Uerj.br

Autoria e Organização (membros da Cadri):

Adriana do Carmo Corrêa Gonçalves

Superintendência de Equidade Étnico-racial e de Gênero
(Supeerg)

Gabriella de Oliveira S. Wolfram, Ana Paula de Almeida P. Nunes e Aline Campos de M. dos Santos

Superintendência de Gestão de Pessoas (SGP)

Vanessa Oliveira de Queiroz e Júnnya Nogueira

Corregedoria Geral (CGUerj)

Elaine Lúcio Pereira e Karolynne de Araujo M. J. Rocha

Procuradoria Geral (PGUerj)

Isabel Cristina de Moraes Gomes, Thaís Lopes Alenquer e Camilla Brandão Porciúncula

Ouvidoria-Geral

Tarsila de Andrade Ribeiro Lima

Pró-reitoria de Graduação (PR-1)

Thayane Vieira de Sousa e Eric Santos Lima

Pró-reitoria de Extensão e Cultura (PR-3)

Amanda Danelli Costa e Claudia Carneiro da Cunha

Pró-reitoria de Políticas e Assistências Estudantis (PR-4)

Bruna Paula Gomes Martins e Márcia Fernandes Mendes Araújo

Pró-reitoria de Saúde (PR-5)

Ana Carolina Santos Barbosa e Lorrayne da Silva Olício

Instituto de Aplicação Fernando Rodrigues da Silveira (CAp-Uerj)

Ronan Gonçalves Figuerêdo

Diretoria de Comunicação Social (Comuns)

Base institucional

O trabalho da Uerj no enfrentamento aos assédios, discriminações, racismo e injúria racial está apoiado em normas e documentos institucionais. Para fortalecer essa atuação, está sendo consolidada a Política Institucional, agregando diferentes esferas institucionais e ações, conformada sob o tripé: a prevenção, o tratamento continuado de denúncias e o acolhimento. Destacamos alguns documentos recentes que materializam esta construção:

Resolução nº 008/2024

A Supeerg foi estabelecida sob a Resolução nº 008/2024, que orienta a criação de políticas de inclusão e diversidade. Esta resolução marca um passo crucial na formalização das diretrizes para a promoção da equidade étnico-racial e de gênero na Uerj.

AEDA 072/REITORIA/2024

Institui a Comissão Permanente de Combate aos Assédios, Discriminações, Racismo e Injúria Racial.

AEDA 073/REITORIA/2024

Institui o protocolo de acompanhamento, apuração, acolhimento e investigação das denúncias sobre os casos de assédios, discriminações, racismo e injúria racial

Plano de Integridade 2025

Reúne medidas para prevenção e punição de desvios de conduta, reforçando a ética como princípio da gestão

AEDA 017/REITORIA/2024

Estruturou a gestão das demandas de transparência e acesso à informação, criando a Coordenadoria Técnica de Transparência e Informação.

Como a Uerj organiza esse trabalho?

A Política Institucional e as ações da Universidade se organizam em quatro pilares principais:

Acolhimento

Escuta, orientação e apoio às pessoas que passaram por situações de violência.

Conduzido pelo GT Acolhimento, que integra setores das pró-reitorias e unidades acadêmicas, tendo por finalidade pensar ações de acolhimento.

Prevenção

Ações educativas e formativas para evitar que situações de assédios e discriminações ocorram.

Conduzido pela **Cadri**.

Tratamento das Denúncias

Recebimento, análise e encaminhamento dos casos.

Orientada pelo AEDA 073/2024, conduzido pelo Ouvidoria Geral da Uerj.

Responsabilização

Apuração dos fatos e aplicação das medidas cabíveis, quando necessário.

Conduzido pela Corregedoria Geral da Uerj - CGUerj.

Comissão Permanente de Combate aos Assédios, Discriminações, Racismo e Injúria Racial (Cadri)

A Cadri tem como função principal a prevenção e a formação da comunidade acadêmica, com foco na criação de estratégias educativas e institucionais que ajudem a transformar o ambiente universitário.

O trabalho da Comissão de Combate aos Assédios, Discriminações, Racismo e Injúria Racial (Cadri) atua em duas frentes principais:

- **Prevenção de violências**
- **Ações de formação na comunidade acadêmica**

A Comissão desenvolve ações contínuas em toda a Universidade, especialmente em unidades acadêmicas e administrativas. As ações priorizam os locais que apresentam maior número de casos e/ou precisam de mais apoio e orientação.

Ao mesmo tempo, a Cadri também observa que nem sempre o número de denúncias mostra toda a realidade. Em alguns casos, pode haver menos registros porque as pessoas ainda não sabem como denunciar ou não se sentem seguras para isso.

Por isso, além de atuar nos casos, a Comissão também trabalha para ampliar o acesso à informação e fortalecer os canais de orientação e denúncia.

O que a Cadri faz na prática

-  Campanhas de prevenção sobre temas como assédio, racismo, sexismo, transfobia, homofobia e capacitismo;
-  Diagnósticos sobre a realidade da Universidade, identificando situações e práticas de violência no dia a dia;
-  Formação de pessoas que atuam no recebimento, acolhimento e apuração de denúncias;
-  Ações de formação contínua para lideranças e gestores da Universidade.



Conceitos essenciais

Nesta parte vamos falar sobre o que significa cada conceito de forma simples e direta, trazendo exemplos do dia-a-dia.

Racismo e injúria racial

Essas situações podem acontecer em diferentes relações dentro da Universidade — entre estudantes, docentes, técnicas(os), terceirizadas(os) e outros trabalhadores. Por isso, é importante que toda a comunidade esteja atenta e saiba reconhecer essas violências.

O **racismo** é a falsa ideia de que algumas pessoas ou grupos são melhores ou piores por causa da cor da pele, origem ou genética. Ele aparece em atitudes, falas, regras e práticas da sociedade e das instituições, criando desigualdades e exclusão. Por isso, é um problema coletivo e estrutural, que prejudica oportunidades, bem-estar e saúde mental das pessoas.

A **injúria racial** é diferente: é quando alguém ofende diretamente outra pessoa usando palavras ou expressões relacionadas à sua raça, cor, etnia ou origem, atingindo sua dignidade.

Enquanto o racismo atinge grupos inteiros, a injúria racial é direcionada a uma pessoa específica.

Tanto o racismo quanto a injúria racial são crimes graves e têm pena de prisão de 2 a 5 anos, como previsto nas Leis nº 7.716/1989 e nº 14.532/2023. Hoje, a lei trata a injúria racial com a mesma gravidade do racismo.

Para reconhecer o racismo e a injúria racial no dia a dia, é importante conhecer alguns conceitos:

Raça

Neste guia, entendemos a raça como uma construção social e histórica. Isso significa dizer que a ideia de “raça” foi criada ao longo do tempo para classificar e diferenciar pessoas. Essa classificação foi usada para inferiorizar e hierarquizar com base na cor da pele, nos traços físicos e na ancestralidade.



CURIOSIDADE: VOCÊ SABE COMO SE CONSTRUÍU O CONCEITO DE RAÇA?

Segundo o professor Kabengele Munanga, da Universidade de São Paulo (USP), a palavra “raça” veio do italiano *razza*, que, por sua vez, veio do latim *ratio* e significa sorte, categoria ou espécie. No campo das Ciências Naturais, o termo foi adotado pela Zootomia e Botânica para classificar espécies animais e vegetais. Com o tempo, esse termo passou a ser usado para classificar os seres humanos.

No século XVII, na Europa, essa classificação começou a ser usada para organizar a sociedade de forma hierárquica, ou seja, colocando algumas pessoas em posições sociais acima de outras. Nesse período, a cor da pele passou a ser usada como critério para inferiorizar pessoas.

No século XIX, outros traços físicos também foram usados nessa tentativa de classificação, como formato do nariz, dos lábios, do crânio e do queixo.

Como destaca o professor Munanga, o conceito de raça não é biológico. Ele é uma construção social e histórica, criada para justificar desigualdades e discriminações entre as pessoas.

<https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2014/04/Uma-abordagem-conceitual-das-nocoes-de-raca-racismo-identidade-e-etnia.pdf>

Veja a seguir um trecho do livro desse professor sobre o conceito de raça:



O que significa ser “branco”, ser “negro”, ser “amarelo” e ser “mestiço” ou “homem de cor”? Para o senso comum, essas denominações parecem resultar da evidência e recobrir realidades biológicas que se impõem por si mesmas. No entanto, trata-se, de fato, de categorias cognitivas largamente herdadas da história da colonização, apesar da nossa percepção da diferença situar-se no campo visível. É através dessas categorias cognitivas, cujo conteúdo é mais ideológico do que biológico, que adquirimos o hábito de pensar nossas identidades sem nos darmos conta da manipulação do biológico pelo ideológico. (MUNANGA, K. Rediscutindo a mestiçagem no Brasil: identidade nacional versus identidade negra. Petrópolis: Vozes, 1999)

Etnia

Refere-se a um grupo de pessoas que compartilham características em comum, como língua, cultura, costumes, tradições e origem. No Brasil, o termo é muito usado para se referir aos povos originários (indígenas), como os Guarani, Yanomami, Tikuna e Terena, além de grupos formados por descendentes de imigrantes que preservam tradições culturais próprias, como comunidades de origem italiana, alemã, japonesa e árabe.

Branquitude

Branquitude se refere ao conjunto de privilégios associados às pessoas brancas na sociedade. Isso inclui mais acesso a oportunidades, reconhecimento, segurança e melhores condições de vida.

Esses privilégios são resultado de um processo histórico marcado pela escravidão e pela exclusão de pessoas negras e indígenas. Falar sobre branquitude é importante para entender como essas desigualdades se mantêm até hoje e para construir práticas antirracistas dentro das instituições.

Preconceito racial

Preconceito racial é quando alguém forma uma opinião ou julgamento sobre outra pessoa antes de conhecê-la, com base na sua cor da pele, aparência ou origem.

Discriminação racial

Discriminação racial é quando esse preconceito vira ação. Ou seja, é tratar alguém de forma diferente, injusta ou desigual por causa da sua cor da pele, aparência ou origem.



Xenofobia

Discriminação motivada pela origem, etnia, cultura ou nacionalidade da pessoa, se manifesta por atitudes e expressões agressivas, violências física, simbólica, psicológica, insultos e negações de direitos.

Racismo contra povos indígenas

O racismo no Brasil não atinge apenas a população negra. Ele também se manifesta contra os povos indígenas, muitas vezes de forma invisibilizada ou naturalizada no cotidiano. Isso aparece em estereótipos, na negação de direitos, na desvalorização de suas culturas e na ideia equivocada de que os indígenas pertencem ao passado ou precisam se encaixar em um modelo único para serem reconhecidos.

Essas formas de preconceito fazem parte de uma estrutura histórica que, desde a colonização, tenta apagar a diversidade e a importância dos povos originários. Reconhecer que o racismo também afeta os indígenas é um passo fundamental para enfrentar desigualdades e construir uma sociedade mais justa, que respeite as diferenças e valorize a riqueza cultural do Brasil.

No texto “Cinco ideias equivocadas sobre o índio”, o professor José Ribamar Bessa Freire (Uerj) mostra que existem muitas ideias erradas sobre os povos indígenas no Brasil e que elas atrapalham a compreensão da nossa própria sociedade.

- **Primeiro equívoco:** o indígena genérico.
- **O segundo equívoco:** culturas atrasadas.
- **Terceiro equívoco:** culturas congeladas.
- **Quarto equívoco:** os indígenas pertencem ao passado.
- **O quinto equívoco:** o brasileiro não é indígena.

- A primeira é pensar que todos os indígenas são iguais, quando na verdade existem muitos povos diferentes, com línguas e culturas diversas.
- A segunda é considerar essas culturas “atrasadas”, ignorando seus conhecimentos, religiões, artes e ciências.
- A terceira é achar que a cultura indígena não muda, como se os indígenas tivessem que viver sempre do mesmo jeito.
- A quarta é pensar que os indígenas pertencem apenas ao passado, quando eles fazem parte do Brasil atual e do futuro.
- A quinta é acreditar que o brasileiro não tem relação com os povos indígenas, ignorando essa herança histórica e cultural. O Brasil foi formado por diferentes matrizes — indígenas, africanas e europeias — e negar uma delas é negar parte da nossa própria identidade.

Fonte: <https://periodicos.ufrj.br/index.php/repecult/article/view/578/578>

Tipos de racismo

O racismo pode aparecer de diferentes formas no dia a dia. Conhecer esses tipos ajuda a identificar situações e agir diante delas.

Racismo estrutural

É o racismo que faz parte da forma como a sociedade funciona. Ele vem de um processo histórico que colocou pessoas negras e



indígenas em posição de desvantagem e deu mais privilégios às pessoas brancas. Esse tipo de racismo aparece nas regras, nas práticas e nas ideias que organizam a sociedade mesmo quando não percebemos. Por isso, ele influencia áreas como educação, trabalho, política e acesso a direitos.

Exemplos:

No trabalho: pessoas negras têm menos acesso a cargos de liderança, mesmo com a mesma qualificação.



Na educação: estudantes indígenas enfrentam mais dificuldades de permanência e menor acesso a oportunidades acadêmicas.

Na segurança pública: pessoas negras são mais abordadas pela polícia e sofrem mais violência.



Na saúde: queixas de pessoas negras ou indígenas são menos valorizadas ou investigadas, impactando o cuidado.

Na mídia: pouca representatividade de pessoas negras e indígenas em posições de destaque ou retratadas de forma estereotipada.



Em processos seletivos: nomes, aparência ou origem podem influenciar decisões, mesmo sem critérios explícitos.

Racismo institucional

É o racismo que acontece dentro das instituições, como universidades, escolas, empresas e órgãos públicos. Mesmo sem uma intenção direta, a instituição pode acabar reproduzindo desigualdades. Esse tipo de racismo pode aparecer:

- **Em regras ou práticas que prejudicam determinados grupos;**
- **Na falta de ação diante de situações de racismo;**
- **Em atendimentos desiguais.**

Exemplos:



Negar oportunidades ou promoções a pessoas negras apenas por causa da cor da pele;

Diferenças no acesso a cargos de liderança, ensino superior ou funções de prestígio;



Ações do sistema de justiça ou polícia que afetam mais pessoas negras, com sentenças mais severas, maiores taxas de encarceramento, mortes em ações policiais;

Restrição ou desrespeito a características físicas, como proibição de cabelos crespos ou cacheados em empresas ou profissões;



Diferenças no acesso a serviços e infraestrutura pública: atendimento desigual em saúde, transporte ou serviços públicos em áreas de periferia habitadas majoritariamente por pessoas negras.

Racismo relacional

É o racismo que aparece nas relações do dia a dia entre pessoas.

Ele geralmente é sutil e se manifesta em comentários, atitudes ou percepções baseadas em estereótipos sobre cor da pele, raça ou aparência.

**Exemplos:**

Duvidar das ideias ou capacidades de alguém por causa da sua cor de pele;

Tratar pessoas de forma diferente ou inferior em conversas ou atividades por motivos raciais.

***Racismo individual***

É quando uma pessoa pratica racismo com atitudes, falas ou comportamentos que ofendem, humilham ou inferiorizam.

Exemplos:

Fazer comentários que generalizam pessoas negras: “Todo preto samba”, “todo preto joga bola”, “toda mulher preta é gostosa”;



Perguntar ou comentar de forma ofensiva sobre o cabelo ou higiene de pessoas negras: “Como você faz para lavar esse cabelo?”;

Tratar pessoas negras de forma inferior ou menos respeitosa que outras: críticas exageradas sobre penteado ou vestimenta afro; comentários depreciativos sobre aparência;



Restringir o uso de roupas, acessórios ou símbolos de fé de pessoas de religiões de matriz africana: Impedir deliberadamente o uso de trajes e adereços religiosos específicos;

Oferecer comentários “elogiosos” que reforçam estereótipos ou inferiorizam: “Você é um preto muito inteligente”, “tem alma branca”, “é moreninha”.



Racismo recreativo

É o racismo que aparece em forma de “piadas” ou “brincadeiras”.

Mesmo quando alguém diz que “não foi por mal”, essas falas podem constranger, humilhar e reforçar estereótipos.

Exemplos:



Fazer piadas sobre a cor da pele, o cabelo ou traços físicos;



Fazer piadas comparando pessoas negras a animais ou objetos;



Dizer que cabelo crespo é “ruim”, “duro” ou fazer piadas sobre penteados afro;



Usar expressões racistas disfarçadas de humor, como apelidos relacionados à cor da pele;

Imitar sotaques ou formas de falar de forma caricata para ridicularizar;

Rir ou incentivar memes que reforçam estereótipos raciais.

Intolerância religiosa

É preconceito ou discriminação ocasionado em função da fé, crença ou liturgia, podendo ser direcionada para pessoa ou grupos religiosos.

Não deve ser confundido com a liberdade de expressão.

Exemplos:

Atacar ou depredar terreiros;

Desrespeitar a rituais, símbolos ou práticas religiosas;



Fazer piadas ou comentários ofensivos sobre orixás ou entidades;

Impedir ou dificultar o uso de roupas e acessórios religiosos (como guias, turbantes);



Associar religiões de matriz africana a algo “ruim” ou “perigoso”;

Tratar praticantes dessas religiões com desconfiança ou preconceito;



Desvalorizar ou invisibilizar essas tradições em espaços institucionais.

Atrelar elementos da história Afro-brasileira à alguma religião de matriz africana e com isso negar sua importância de difusão, em especial em espaços de educação formal.

Racismo digital ou algorítmico

É o racismo que acontece com o reforço de tecnologias que ajudam a reproduzir desigualdades por meio de repetição, priorização ou recomendação de conteúdos que se sustentam pela lógica racista.

Exemplos:



Sistemas de reconhecimento facial que têm mais dificuldade para identificar pessoas negras;

Plataformas que mostram menos conteúdos produzidos por pessoas negras;



Filtros de imagem que “clareiam” a pele automaticamente;



Anúncios de emprego ou oportunidades que aparecem menos para pessoas negras ou indígenas;



Moderação de conteúdo que pune mais perfis de pessoas negras ou indígenas;

Resultados de busca que reforçam estereótipos raciais.

Racismo virtual (cyber racismo)

É quando o racismo acontece na internet ou em ambientes digitais.

Ele mantém a mesma lógica do racismo tradicional: inferiorizar, humilhar ou atacar alguém por causa da cor da pele, traços físicos ou origem étnica.

Exemplos:



Publicar comentários ofensivos sobre a aparência ou etnia de alguém nas redes sociais;



Criar ou compartilhar memes que ridicularizam pessoas negras ou outros grupos racializados;



Enviar mensagens racistas por aplicativos ou e-mail;

Fazer ataques coordenados (comentários em massa) contra uma pessoa negra;

Usar emojis, imagens ou montagens de forma racista;

Espalhar conteúdos que reforçam estereótipos raciais.

Sobre o racismo “inconsciente”

Às vezes, o racismo pode aparecer sem que a pessoa perceba ou entenda o impacto do que fez. Isso acontece quando alguém re-produz ideias ou comportamentos racistas que aprendeu ao longo da vida. Mas é importante saber:

Mesmo sem intenção, o racismo continua sendo uma violência e precisa ser reconhecido, punido e enfrentado.

Legislação

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Art. 5º, XLII.

BRASIL. Lei nº 9.459, de 13 de maio de 1997. Altera os arts. 1º e 20 da Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, e tipifica os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 14 maio de 1997.

BRASIL. Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003. Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática “História e Cultura Afro-Brasileira”, e dá outras providências. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 10 jan. 2003.

BRASIL. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 21 jul. 2010.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Resolução nº 598, de 2024. Estabelece diretrizes para adoção de perspectiva racial nos julgamentos no Poder Judiciário. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original121813202411266745bc8528359.pdf>. Acesso em: 17 out. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria nº 992, de 13 de maio de 2009. Institui a Política Nacional de Saúde Integral da População Negra. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2009. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-sem-racismo/publicacoes/politica-nacional-de-saude-integral-da-populacao-negra-1-edicao-2010>. Acesso em: 17 out. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Declaração e Programa de Ação de Durban. Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas, 2001. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/150033-declara%C3%A7%C3%A3o-e-plano-de-a%C3%A7%C3%A3o-de-durban-2001>. Acesso em: 17 out. 2025.

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. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 11 jan. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D10932.htm. Acesso em: 17 out. 2025.

Constituição Federal de 1988: Define o racismo como crime **inafiável e imprescritível** no Art. 5º, XLII.

Lei nº 7.716/1989 (Lei do Crime Racial): Tipifica os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor.

Lei nº 14.532/2023: Uma atualização crucial que **equipara a injúria racial ao crime de racismo**, aumentando a pena para 2 a 5 anos de reclusão.

Lei nº 9.459/1997: Altera a lei de 1989 para incluir a tipificação de crimes de preconceito de raça ou cor.

Direitos Sociais e Políticas Públicas (Esfera Federal)

Lei nº 12.288/2010 (Estatuto da Igualdade Racial): Institui normas para garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades.

Lei nº 10.639/2003: Torna **obrigatório o ensino da temática “História e Cultura Afro-Brasileira”** nas redes de ensino.

Portaria nº 992/2009 (Ministério da Saúde): Institui a Política Nacional de Saúde Integral da População Negra.

Resolução CNJ nº 598/2024: Estabelece diretrizes para que o Poder Judiciário adote uma **perspectiva racial em seus julgamentos**.

Legislação Regional (Rio de Janeiro)

Lei nº 6.483/2013: Aplica penalidades administrativas (multas, suspensão de licenças) para atos de discriminação racial no Estado.

Lei nº 9.259/2021: Institui o Dia Estadual de Conscientização contra o **Racismo Religioso** (27 de março).

Normativas Institucionais Uerj

AEDA 072/REITORIA/2024: Institui no âmbito da Uerj a **Comissão Permanente de Combate aos Assédios, Discriminações, Racismo e Injúria Racial**.

AEDA 073/REITORIA/2024: Institui no âmbito da Uerj o fluxo institucional que estabelece **protocolo de acompanhamento e apuração das denúncias** sobre os **casos de assédio moral, assédio sexual, discriminações, racismo e injúria racial**, recebidas por meio de registro na Ouvidoria-Geral da entidade.

AEDA 032/REITORIA/2024: Cria a **Superintendência de Equidade Étnico-racial e de Gênero (Supeerg)** para coordenar ações de enfrentamento ao racismo.

Tratados Internacionais

Decreto nº 10.932/2022: Promulga a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância.

Declaração e Programa de Ação de Durban (ONU, 2001): Plano global resultante da Conferência Mundial contra o Racismo.

Outra Referência:

ALMEIDA, Silvio Luiz de. O que é racismo estrutural? Belo Horizonte: Letramento, 2018.

Assédio moral

Assédio moral acontece quando uma pessoa é tratada de forma desrespeitosa de maneira repetida ou contínua. Esse comportamento pode causar sofrimento, afetar a autoestima e prejudicar a saúde física e emocional. O mais importante não é a intenção de quem pratica, mas o impacto causado em quem sofre.

Esse tipo de violência prejudica não só a pessoa atingida, mas também o ambiente como um todo, gerando medo, insegurança e queda na qualidade das relações.

Nem sempre o assédio é fácil de identificar. Ele pode ser sutil e difícil de perceber no início. Mesmo assim, seus efeitos são reais e podem se acumular com o tempo.

Se a situação humilha, constrange ou desvaloriza alguém, pode ser assédio moral.

Ele pode se manifestar por:

- **Palavras (faladas ou escritas);**
- **Gestos e expressões;**
- **Mensagens, e-mails ou redes sociais;**
- **Atitudes de exclusão ou silêncio.**

Características do assédio moral

O assédio moral costuma ter algumas características importantes:

1) **Acontece com frequência**

Não é um fato isolado. São atitudes que se repetem ao longo do tempo.

Exemplos:

Interromper constantemente um estudante durante uma fala, reunião ou aula;

Dar ordens confusas ou impossíveis de cumprir de forma repetida;

Gritar, xingar ou ridicularizar recorrentemente alguém;

Distribuir tarefas de forma injusta, sobrecarregando sempre as mesmas pessoas.

2) Humilha e desvaloriza

A pessoa pode ser exposta ao ridículo, desqualificada ou tratada como incapaz.

Exemplos:



Criticar ou expor publicamente uma pessoa, causando constrangimento;

Fazer piadas, comentários ou brincadeiras que humilham ou desvalorizam;



Tratar pessoas com desrespeito por sua função, origem ou vínculo;

Insinuar incapacidade após licença ou afastamento.



3) Pode envolver uma ou mais pessoas

Pode partir de um chefe, de colegas ou até de um grupo.

Exemplos:



Impedir ou dificultar a comunicação entre colegas ou equipes;

Espalhar boatos para prejudicar a reputação de alguém;



Ignorar trabalhadores da limpeza, segurança ou terceirizados;

Retaliação após denúncia ou manifestação de opinião.



4) Pode ser direto ou indireto

Direto: Gritar, xingar, acusar ou ridicularizar em público ou em particular;

Indireto: Excluir alguém de reuniões, aulas ou decisões; evitar contato; não transmitir informações necessárias; retirar atividades habituais; colocar a pessoa em situação de erro sem suporte.

5) Prejudica a saúde e a dignidade

Pode causar estresse, ansiedade, tristeza, adoecimento físico e emocional.

Exemplos:



Pressionar para que a pessoa não exerça seus direitos;

Seguir ou vigiar de forma invasiva;



Divulgar informações pessoais ou sigilosas para prejudicar;

Causar danos a bens pessoais;



Situações que geram estresse, ansiedade e sofrimento contínuo.



Para saber mais: LABORA! GOV.  Trabalho sem Assédio – Práticas de Gestão para Ambientes de Segurança Psicológica. 2025. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=N3-Bq_GRtRc, acesso em 17 out. 2025.



IMPORTANTE LEMBRAR: O RESPEITO DEVE VALER PARA TODAS AS PESSOAS, INDEPENDENTEMENTE DO CARGO OU FUNÇÃO. TODOS FAZEM PARTE DA UNIVERSIDADE E TÊM DIREITO A UM AMBIENTE SEGURO, DIGNO E RESPEITOSO.

Nem todo conflito interpessoal é assédio moral

Nem todo desentendimento ou conflito entre pessoas é assédio moral. Conflito acontece quando duas ou mais pessoas discordam sobre opiniões, interesses, valores ou formas de trabalhar e estudar. Essas diferenças são naturais e podem ser positivas, ajudando a encontrar soluções melhores e a melhorar o aprendizado e o serviço. O importante é que todos tentem ouvir e compreender o outro, mesmo que não concordem, mantendo a mente aberta e respeitando a opinião alheia.

O assédio moral, por outro lado, é diferente do conflito saudável. Ele se caracteriza por ações repetitivas que humilham, constroem ou isolam a pessoa, prejudicando sua dignidade e causando sofrimento físico ou emocional. O assédio não busca solução, apenas machuca, enquanto o conflito bem administrado permite diálogo, aprendizado e crescimento. Por isso, é fundamental que líderes não ignorem situações de tensão e ajam para manter um ambiente respeitoso e seguro para todos.

O que não é assédio moral

Situações normais de trabalho nem sempre são assédio

Nem toda cobrança, crítica ou desafio faz parte de assédio moral. Algumas exigências e situações do dia a dia podem parecer duras, mas fazem parte do funcionamento de uma universidade e não têm a intenção de humilhar ou prejudicar ninguém.

Exigências profissionais

Pedir que o trabalho seja feito bem e que metas sejam cumpridas não é assédio. Cobranças, críticas ou avaliações sobre tarefas são normais. O ideal é que sejam feitas de forma privada, respeitosa e educada.



Aumento do volume de trabalho

Ter mais tarefas em períodos de maior movimento não é assédio. Só se torna assédio se a sobrecarga for injusta, usada para prejudicar alguém ou como punição.

Uso de mecanismos tecnológicos de controle

Ferramentas como ponto eletrônico ou sistemas de frequência servem para controlar horários e presença. Elas não são assédio se usadas corretamente.

Más condições de trabalho

Um ambiente pequeno, escuro ou desconfortável não é assédio por si só. Só se torna assédio se a pessoa for colocada nessas condições para humilhá-la, isolá-la ou forçá-la a sair do setor.

Tipos de assédio moral

O assédio moral pode acontecer de diferentes formas. Ele não se limita a um chefe que humilha um subordinado. Pode envolver colegas, grupos ou até práticas da própria instituição. Entender os tipos ajuda a identificar e prevenir essas situações.

Assédio vertical: Acontece quando há diferença de hierarquia entre quem assedia e quem é assediado.

- **Vertical descendente:** Quando o assédio vem de alguém em cargo superior.

Exemplos:

Um chefe que faz comentários constantes sobre a aparência de um funcionário, criticando peso ou altura;

Um professor que faz comentários repetidos sobre o desempenho de um estudante, criticando sua forma de se vestir ou sua maneira de falar;

- **Vertical ascendente:** Ocorre quando quem pratica o assédio está em posição hierarquicamente inferior à vítima.

Exemplos:



Um grupo de funcionários que não aceita a nova chefia, escondendo informações importantes e descumprindo tarefas para desqualificar a pessoa

Estudantes assediam um professor ou tutor, espalhando boatos sobre sua forma de dar aulas, ignorando orientações ou dificultando a execução de suas atividades, com a intenção de desacreditá-lo perante colegas e outros estudantes.



- **Assédio horizontal:** Acontece entre pessoas do mesmo nível hierárquico, como colegas de trabalho ou estudo, ou entre equipes diferentes da instituição.

Exemplos:



Um assistente administrativo que deixa de repassar informações essenciais para outro colega, prejudicando seu trabalho.

Quando membros de uma equipe atrasam pagamentos ou benefícios de colegas de outro setor de forma repetida.



- **Assédio misto:** ocorre quando a vítima sofre assédio de superiores e colegas ao mesmo tempo, de forma combinada.

Exemplo:



Um servidor é constantemente criticado e humilhado pelo chefe (assédio vertical descendente), enquanto colegas do mesmo setor ignoram suas demandas, escondem informações ou fazem comentários depreciativos (assédio horizontal).

- **Assédio institucional ou organizacional:** Quando a própria instituição cria regras ou práticas que prejudicam alguém ou um grupo.

Exemplo:



Impedir a nomeação de servidores para cargos ou funções por divergências políticas, ou adotar regras que desfavoreçam determinados funcionários de forma sistemática.

Legislação:

Esfera Federal (Leis, decretos e jurisprudência)

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Art. 1º, III (dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil), e Art. 5º, III (direito fundamental a não ser submetido à tortura ou tratamento desumano ou degradante).

Decreto federal nº 12.122/2024: Institui o **Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação**, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, com a finalidade de enfrentar todas as formas de violências decorrentes das relações de trabalho, em especial o **assédio moral**, o assédio sexual e a discriminação, incluindo a exigência de que os **procedimentos administrativos disciplinares** resguar-dem a vítima, em todas as suas fases, com vistas a evitar a revitimi-zação, e prevendo que as **informações públicas sobre as apu-rações serão disponibilizadas no Painel Correição em Dados** da CGU (arts. 2º, VII, e 14).

Legislação Regional (Rio de Janeiro)

Lei nº 3.921/2002: Veda o **Assédio Moral no Trabalho**, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da Administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário do Estado do Rio de Janeiro.

Lei nº 11.159/2026: Altera a Lei nº 8.359/2019, que institui **sanção administrativa de multa** para casos de **assédio sexual** registrados no Estado do Rio de Janeiro, para incluir também os casos de **assédio moral**.

Referências

BARUKI, Luciana Veloso. Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador: por um regime jurídico preventivo. 2024.

BRASIL. Guia Lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Brasília, DF: Governo Federal, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/noticias/2023/julho/guia-lilas-prevencao-e-tratamento-ao-assedio-moral-e-sexual-no-governo-federal>.

Acesso em: 10 fev. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>. Acesso em: 10 fev. 2025.

LABORA! GOV (YouTube). Trabalho sem Assédio: práticas de gestão para ambientes de segurança psicológica. 2025. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=N3-Bq_GRtRc. Acesso em: 17 out. 2025.

Assédio Sexual

O assédio sexual é qualquer comportamento ou atitude de caráter íntimo e sexual que a vítima considera desagradável, ofensivo ou impertinente, feito sem o seu consentimento.

Consentimento é quando uma pessoa concorda de forma livre, clara e consciente com alguma situação, ação ou decisão. Para ser válido, o consentimento precisa ser dado sem pressão, medo ou obrigação, e a pessoa deve entender o que está acontecendo.

O consentimento pode ser retirado a qualquer momento — ou seja, mesmo que alguém tenha concordado antes, pode mudar de ideia depois.

Em resumo: consentimento é dizer “sim” de forma livre, informada e respeitada. O silêncio, o medo ou a dúvida não são consentimento.

Diferente do assédio moral, **o assédio sexual não precisa se repetir**: um único episódio já configura assédio sexual.

O assédio sexual pode ocorrer **durante ou fora do horário de trabalho ou estudo**, em situações como:

- **No local de trabalho ou na universidade;**
- **Em happy hours ou encontros após o expediente;**
- **Durante viagens, eventos, cursos, trabalhos de campo ou reuniões;**
- **Em transportes a serviço da instituição;**
- **Em ambientes virtuais, como mensagens, redes sociais ou aplicativos (também chamado de cyberbullying sexual).**

Exemplos de assédio sexual:



Contato físico não desejado, como beijos, abraços ou toques;



Comentários, piadas ou expressões de teor sexual que ofendam e criem um ambiente ruim;



Propostas ou insinuações sexuais, explícitas ou veladas;



Gestos ou olhares invasivos;



Envio de mensagens ou conteúdos sexuais inapropriados;



Conversas indesejadas sobre sexo, como relatos diários da vida íntima do assediador;

Solicitação de favores sexuais;

Promessas de benefícios ou tratamento especial em troca de favores sexuais;

Chantagem ou ameaças de perder o emprego ou ser reprovado;

Pressão para encontros ou saídas;

Exibicionismo ou criação de um ambiente pornográfico.



Tipos de assédio sexual

Assédio sexual por chantagem (ou troca de favores)

Acontece quando alguém usa uma posição de poder para exigir algo de natureza sexual em troca de benefícios ou para evitar prejuízos.

Exemplo:

Prometer uma promoção ou ameaçar prejudicar alguém caso a pessoa não aceite sair para um encontro ou atender a um pedido de cunho sexual.

Assédio sexual por intimidação (ou ambiental)

Ocorre quando comportamentos, falas ou atitudes de conotação sexual criam um ambiente desconfortável, constrangedor ou hostil.

Exemplo:

Piadas sexuais frequentes, comentários sobre o corpo ou insistência em convites mesmo após recusa.

**Assédio sexual físico**

Envolve contato físico sem consentimento, com intenção sexual.

Exemplo:

Beijos, abraços, toques no corpo, “encostar” de propósito, passar a mão, segurar, puxar ou qualquer aproximação física não autorizada.

Assédio sexual verbal

São falas de cunho sexual que constrangem ou desrespeitam a pessoa.

Exemplo:

Cantadas insistentes, comentários sobre aparência ou perguntas íntimas inadequadas.



Assédio sexual não verbal

Acontece por meio de gestos, olhares ou envio de conteúdos de natureza sexual.

Exemplo:



Enviar mensagens, fotos ou vídeos íntimos sem consentimento, ou fazer gestos de teor sexual.

Legislação

Esfera Federal (Leis, decretos e jurisprudência)

Código Penal brasileiro (art.216-A): Tipifica o **crime de assédio sexual**, estabelecendo-o como a conduta de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Lei federal nº 14.457/2022: Institui o Programa Emprega + Mulheres) e inclui, dentre as medidas para inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho, a prevenção e combate ao **assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho**, incluindo a exigência de regras de conduta e a fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, **apuração dos fatos e aplicação de sanções** administrativas (arts. 1º, VI, e 23).

Lei federal nº 14.540/2023: Institui o **Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual** no âmbito da **administração pública**, direta e indireta, federal, **estadual**, distrital e municipal, incluindo a previsão sobre a obrigação de elaboração de ações e

estratégias para prevenção e enfrentamento, incluindo o estabelecimento de **procedimentos para o encaminhamento de reclamações e denúncias** (art. 5º, VI).

Decreto federal nº 12.122/2024: Institui o **Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito da administração pública federal** direta, autárquica e fundacional), com a finalidade de enfrentar todas as formas de violências decorrentes das relações de trabalho, em especial o assédio moral, o **assédio sexual** e a discriminação, incluindo a exigência de que os **procedimentos administrativos disciplinares** resguardem a vítima, em todas as suas fases, com vistas a evitar a revitimização e prevendo que as **informações públicas sobre as apurações serão disponibilizadas no Painel Correição em Dados** da CGU (arts. 2º, VII, e 14).

Legislação Regional (Rio de Janeiro)

Lei nº 11.159/2026: Altera a Lei nº 8.359/2019, que institui **sanção administrativa de multa** para casos de **assédio sexual** registrados no Estado do Rio de Janeiro, para incluir também os casos de **assédio moral**.

Referências

BARUKI, Luciana Veloso. Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador: por um regime jurídico preventivo. 2024.

BRASIL. Guia Lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Brasília, DF: Governo Federal, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/noticias/2023/julho/guia-lilas-prevencao-e-tratamento-ao-assedio-moral-e-sexual-no-governo-federal>. Acesso em: 10 fev. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3557>. Acesso em: 10 fev. 2025.

LABORA! GOV  Trabalho sem Assédio: práticas de gestão para ambientes de segurança psicológica. 2025. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=N3-Bq_GRtRc. Acesso em: 17 out. 2025.

Gênero e diversidade sexual

Diversidade de sexualidade diz respeito ao reconhecimento e ao respeito às diferentes formas de ser, sentir e se relacionar. Isso inclui identidades de gênero, orientações sexuais e expressões que fazem parte da vida das pessoas.

Valorizar essa diversidade é essencial para garantir dignidade, igualdade de direitos e um ambiente seguro e acolhedor para todas e todos.

Conceitos básicos e exemplos

A seguir, apresentamos alguns conceitos básicos e exemplos de situações de preconceito.

Expressão de gênero

É a forma como a pessoa se apresenta ao mundo, de acordo com (ou não) os padrões sociais de gênero. Pode aparecer no jeito de se vestir, falar, usar acessórios, se comportar ou se expressar no dia a dia. A expressão de gênero pode ser feminina, masculina, não binária ou uma combinação dessas formas, e não define, por si só, a identidade da pessoa.



Exemplo:



Lucas é um homem cisgênero que gosta de usar brincos, roupas coloridas e cuidar do cabelo de forma estilizada. Ele se identifica como homem, mas sua forma de se expressar foge dos padrões tradicionais de masculinidade. Isso é a sua expressão de gênero — uma maneira legítima e pessoal de se apresentar, mostrando que existem muitas formas de viver e expressar o ser homem.

Identidade de gênero

É a forma como a pessoa se reconhece internamente. Ou seja, como ela se sente e se identifica: homem, mulher, pessoa não binária ou outra identidade. Essa identidade pode ou não corresponder ao sexo que foi atribuído no nascimento.

Exemplo:

Bianca é uma mulher trans. Ela foi designada como homem ao nascer, mas se reconhece e se identifica como mulher. Já Pedro é um homem cisgênero: ele foi designado como homem ao nascer e também se identifica assim. Em ambos os casos, a identidade de gênero está relacionada à forma como cada pessoa se percebe.



**ATENÇÃO: IDENTIDADE E EXPRESSÃO
NÃO SÃO A MESMA COISA**

A forma como a pessoa se identifica (identidade de gênero) nem sempre aparece na forma como ela se expressa (expressão de gênero). Cada pessoa decide — ou pode decidir — como quer se apresentar ao mundo.

Por exemplo, uma mulher trans pode não se expressar de acordo com padrões considerados “femininos”, e isso não muda sua identidade como mulher. Da mesma forma, há pessoas que não seguem padrões de gênero por escolha, estilo ou segurança.

Respeitar alguém significa considerar **como ela se identifica**, sem fazer suposições com base na aparência, na roupa ou no comportamento.

O conceito de passabilidade mostra como a sociedade ainda valoriza padrões de aparência, percebendo algumas pessoas trans como “mais próximas” dos padrões de gênero e outras como “menos próximas”.

Passabilidade é sobre como outras pessoas percebem alguém em relação ao gênero com o qual se identifica. Ou seja, é a ideia de que uma pessoa trans pode ser vista “como homem” ou “como mulher” por outras pessoas, de acordo com aparência, roupas, voz, jeito de andar ou outros sinais externos.

Mas atenção: passabilidade não define a identidade de gênero. Uma pessoa continua sendo quem ela é, mesmo que outras pessoas não a reconheçam como deseja.

Exemplos:



Camila é uma mulher trans que, por suas características físicas e forma de se expressar, muitas vezes é reconhecida como mulher sem que as pessoas saibam que ela é trans. Diz-se que ela tem alta passabilidade.

Rafaela, também mulher trans, não é percebida da mesma forma por algumas pessoas. Isso, porém, não muda sua identidade de gênero, que continua sendo feminina.





O conceito de passabilidade mostra como a sociedade ainda valoriza padrões de aparência, quando o que realmente importa é respeitar a identidade de cada pessoa, independentemente de como ela se apresenta.

Orientação sexual

Refere-se à atração afetiva e/ou sexual que uma pessoa sente por outras pessoas. Tanto pessoas cisgêneras quanto pessoas trans podem vivenciar sua sexualidade de formas diversas, como heterossexual, homossexual, bissexual, pansexual ou assexual.

Exemplos:



Marina é uma mulher trans que se sente atraída por outras mulheres; sua orientação sexual é lésbica (homossexual).

João é um homem cisgênero que se sente atraído por pessoas de qualquer gênero; ele se identifica como pansexual.



Esses exemplos mostram que a orientação sexual diz respeito à atração e ao desejo, e não à identidade de gênero — ou seja, pessoas cis e trans podem ter qualquer orientação sexual, independentemente de como se identificam.

Nome social

O nome social é o nome pelo qual uma pessoa trans prefere ser chamada e reconhecida socialmente. Ele reflete a identidade de gênero da pessoa e é fundamental para garantir seus direitos, respeito e dignidade.

O uso do nome social é protegido por lei. Desrespeitá-lo pode ser considerado crime, e a pessoa ou instituição que não o respeitar pode sofrer sanções. Esse direito é garantido pela Constituição

Federal de 1988, reconhecido pelo Supremo Tribunal Federal (STF) e regulamentado pelo Decreto nº 8.727/2016, que assegura o uso do nome social de pessoas travestis e transexuais na administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Exemplo:



Luana é uma mulher trans que ainda tem registrado nos documentos oficiais o nome masculino atribuído ao nascer. No trabalho e na universidade, ela usa seu nome social, Luana, que reflete sua identidade de gênero. Quando colegas e instituições respeitam esse nome, estão garantindo seus direitos e dignidade. Negar o uso do nome social de Luana é uma forma de violência e discriminação, proibida por lei.

Relação com o gênero atribuído ao nascer (cis ou trans)

Além da identidade de gênero, é importante entender como ela se relaciona com o gênero que foi atribuído à pessoa no nascimento. Essa relação ajuda a compreender se a pessoa se identifica ou não com essa atribuição inicial. É a partir disso que usamos termos como cisgênero e transgênero, que não definem quem a pessoa é, mas explicam essa relação específica.

Cisgênero

São pessoas cuja identidade de gênero corresponde ao sexo designado ao nascer.

Exemplos:



João nasceu homem e se identifica como homem:

➤ **HOMEM CISGÊNERO**

Maria nasceu mulher e se identifica como mulher:

➤ **MULHER CISGÊNERA**





Cisgêneros se diferenciam de pessoas transgêneras, que não se identificam com o gênero atribuído ao nascer.

Na sociedade, pessoas cisgêneras geralmente são vistas como padrão ou “normal”. Essa percepção cria estruturas invisíveis que privilegiam quem é cisgênero e dificultam o reconhecimento e os direitos de pessoas trans, travestis e não-binárias. Entender essas estruturas ajuda a identificar situações de exclusão e a promover ambientes mais justos e inclusivos.

Cisnormatividade

É a ideia de que todas as pessoas são cisgêneras. Estruturas, regras e sistemas funcionam como se a identidade cis fosse a única normal, ignorando ou invisibilizando pessoas trans e não-binárias.

Exemplo



Um formulário de matrícula que oferece apenas “Masculino” e “Feminino” ignora pessoas não-binárias e força pessoas trans a se encaixarem em opções que não refletem sua identidade.

Cissexismo

É quando pessoas cisgêneras são consideradas mais “naturais” ou legítimas que pessoas trans, travestis e não-binárias. Ele se manifesta em políticas, práticas e discursos que negam direitos, respeito e reconhecimento à identidade de gênero.

Exemplo:

Um hospital que não respeita o nome social ou o pronome de uma pessoa trans está praticando cissexismo, reforçando hierarquias que privilegiam pessoas cis.



Heterossexismo

É a ideia de que a heterossexualidade é o padrão “normal” e superior. Pessoas heterossexuais são privilegiadas, enquanto gays, lésbicas, bissexuais, pansexuais e assexuais são invisibilizadas ou marginalizadas.

Exemplo:



Formulários que só perguntam “nome do marido” ou “nome da esposa” assumem que todos os participantes são heterossexuais, ignorando casais homoafetivos e reforçando a ideia de que apenas relacionamentos heterossexuais são válidos.

Transgênero

Termo “guarda-chuva” que inclui todas as pessoas cuja identidade de gênero não corresponde ao gênero atribuído ao nascer, como homens e mulheres trans, travestis, pessoas não-binárias e outras identidades diversas.

No Brasil e América Latina, travesti é uma identidade feminina própria, que também representa um posicionamento político de luta e resistência.

Exemplo:

Marina é mulher trans; Alex é não-binária; Jéssica é travesti. Todas essas pessoas são transgêneras, pois sua identidade não corresponde ao gênero atribuído ao nascimento.



Pessoas transfemininas

São pessoas que têm expressão de gênero alinhada a padrões femininos. Inclui mulheres trans, travestis e pessoas não-binárias que se expressam de forma feminina.



Exemplos:



Marina é uma mulher trans que gosta de usar saias, vestidos e maquiagem;

Jéssica é uma travesti que adota expressão feminina em roupas, cabelo e acessórios;



Sam, uma pessoa não-binária, também opta por se apresentar de forma feminina.

Todas compartilham expressão de gênero feminina, independentemente da identidade ou do sexo atribuído ao nascer.

Pessoas transmasculinas

São pessoas que têm expressão de gênero alinhada a padrões masculinos. Inclui homens trans e pessoas não-binárias que se expressam de forma masculina.

Exemplos:



Lucas é um homem trans que prefere roupas associadas ao masculino, como camisas e calças;

Ariel, uma pessoa não-binária, opta por expressão masculina com cabelo curto e roupas tradicionalmente masculinas.



Ambos exemplificam pessoas transmasculinas, independentemente da identidade de gênero.

Pessoa não-binária

É alguém cuja identidade de gênero não se encaixa apenas em masculino ou feminino. Essa identidade pode ser fluida, neutra

ou uma combinação de gêneros, e a forma de se identificar pode mudar ao longo do tempo.

Exemplo:



Alex não se identifica exclusivamente como homem ou mulher. Às vezes sente-se mais próximo do masculino, outras vezes do feminino, ou de nenhum dos dois. Por isso, Alex se identifica como não-binária, e sua forma de se vestir e se expressar reflete essa identidade.

Tipos de preconceito de gênero

Pessoas trans, não-binárias e LGBTQIA+ enfrentam diferentes formas de preconceito, que podem variar do ódio explícito à exclusão silenciosa. Esses preconceitos não afetam apenas a vida pessoal, mas também o acesso a educação, trabalho, saúde e participação social. Entender os tipos de preconceito é o primeiro passo para promover respeito, inclusão e igualdade de direitos.

LGBTQIA+ é uma sigla que reúne diferentes identidades de gênero e orientações sexuais. Ela inclui, por exemplo, pessoas lésbicas, gays, bissexuais, trans, queer, intersexo e assexuais, entre outras. O sinal “+” indica que existem outras formas de viver o gênero e a sexualidade, além das que estão na sigla.

Homofobia

Preconceito contra gays, lésbicas, bissexuais, etc. Pode ser explícita (agressões, xingamentos) ou velada (piadas, estigmas). É crime desde 2019.

Exemplo:

Dois estudantes impedidos de andar de mãos dadas no *campus* por serem do mesmo sexo.





Lesbofobia

Preconceito específico contra mulheres lésbicas, misturando sexismo e homofobia. Inclui agressões, apagamento, hiper sexualização e negação de vínculos afetivos.



Exemplo:

Um casal de mulheres expulso de um bar por se beijar.

Misgenderização (*misgendering*)

Chamar alguém por um gênero, nome ou pronome que não corresponde à sua identidade. Fere a dignidade e é uma forma de violência simbólica.

Exemplo:

Uma docente se recusa a usar o nome social de uma estudante trans na chamada.



Misoginia

Ódio ou desprezo pelas mulheres ou pelo feminino. Manifesta-se em agressões, desvalorização, controle e exclusão. Sustenta desigualdades de gênero.

Exemplo:



Um estudante interrompe e ridiculariza uma colega durante uma apresentação, dizendo que mulheres não têm perfil para liderar.

Sexismo

Sistema que valoriza homens e desvaloriza mulheres e pessoas LGBTQIA+, reproduzindo desigualdades sociais, econômicas e políticas.

**Exemplo:**

Uma técnica-administrativa tem suas ideias ignoradas, que são aceitas somente quando um colega homem as repete.

Feminicídio

Violência caracterizada pelo assassinato de mulher, em função do gênero. Ato de violência cometido contra a mulher por ser mulher. Ódio ocasionado contra o gênero feminino, culminando na morte de mulheres.

Transfobia

Preconceito e discriminação contra pessoas trans, travestis e não-binárias. Pode ser física, verbal, psicológica ou simbólica. Crime desde 2019.

Exemplo:

Zombarias e comentários ofensivos sobre a identidade de uma mulher trans no trabalho.

**Transmisoginia**

Preconceito que combina transfobia e misoginia, direcionado a mulheres trans e travestis. Negligencia sua identidade de gênero e feminilidade.

**Exemplo:**

Uma mulher trans impedida de usar o banheiro feminino da universidade.

Legislação

Esfera Federal (Leis, decretos e jurisprudência)

Lei nº 13.104, de 9 de março de 2015. Altera o art. 121 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para prever o feminicídio como circunstância qualificadora do crime de homicídio, e o art. 1º da Lei nº 8.072, de 25 de julho de 1990, para incluir o feminicídio no rol dos crimes hediondos. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13104.htm. Acesso em: 3 jul. 2026. 1, 2, 3.

Lei nº 7.716/1989 (Lei do Racismo): Por decisão do STF em 2019 (ADO 26 e MI 4733), a **homotransfobia** (preconceito contra orientação sexual e identidade de gênero) é punida nos termos desta lei.

Isso significa que atos de discriminação ou ofensas coletivas contra pessoas LGBTQIA+ e indivíduos trans (binários ou não binários) são crimes **inafiançáveis e imprescritíveis**.

Art. 140, §3º do Código Penal (Injúria Racial): Desde 2023, ofensas discriminatórias direcionadas a um indivíduo específico por sua identidade de gênero configuram o crime de injúria racial. A pena prevista é de **2 a 5 anos de prisão**.

Decreto nº 12.839, de 4 de fevereiro de 2026 (que instituiu o Comitê Interinstitucional de Gestão do Pacto Brasil para Enfrentamento do Feminicídio).

Decreto nº 8.727/2016: Garante o direito ao uso do **nome social** e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas trans e transexuais em toda a Administração Pública Federal direta e indireta.

ADI 4275 (STF): Esta decisão permite que pessoas trans e não binárias realizem a **retificação de nome e gênero** diretamente no cartório de registro civil, sem a necessidade de cirurgias ou laudos médicos.

Esfera Estadual (Rio de Janeiro)

Lei Estadual nº 10.155/2023 (Estatuto da Diversidade): É a norma mais recente que consolida direitos e diretrizes para políticas públicas de proteção à população LGBTQIA+ no estado, reforçando o dever governamental em garantir a dignidade desse grupo.

Lei Estadual nº 7.041/2015: Estabelece **sanções administrativas** para estabelecimentos (públicos ou privados) e agentes públicos que pratiquem discriminação por orientação sexual ou preconceito de sexo. A jurisprudência aplica esta lei plenamente para proteger a **identidade de gênero**.

Decreto Estadual nº 43.065/2011: Garante especificamente o direito ao uso do nome social por travestis e transexuais em todos os órgãos da administração pública do Estado do Rio de Janeiro.

Etarismo

Etarismo é a discriminação baseada na idade, quando uma pessoa é tratada de forma injusta, desrespeitosa ou tem suas capacidades desvalorizadas por ser considerada “muito jovem” ou “muito velha”. Assim como outras formas de discriminação, o etarismo fere a dignidade e limita oportunidades, devendo ser reconhecido e combatido. Esse tipo de discriminação pode aparecer em vários níveis:

- **nas ideias e estereótipos que criamos;**
- **nos sentimentos de preconceito e;**
- **nas atitudes que excluem ou limitam oportunidades.**

Embora possa afetar pessoas de todas as idades, o etarismo atinge com mais força as pessoas idosas e precisa ser reconhecido e enfrentado no dia a dia.

O preconceito baseado na idade também pode aparecer com outros nomes, como etarismo, idadeísmo ou ageísmo — todos com o mesmo significado.

Existem ainda termos mais específicos, como gerontismo, ancianismo e velhismo, que se referem especialmente à discriminação contra pessoas idosas.

O que pode ser considerado etarismo:

1	Dizer que uma pessoa mais velha “não aprende mais” ou “não acompanha tecnologia”;
2	Ignorar a opinião de alguém por ser jovem;
3	Não contratar ou promover alguém por causa da idade;
4	Tratar pessoas idosas como incapazes de tomar decisões sobre a própria vida;
5	Fazer piadas sobre idade, como chamar alguém de “velho(a)” de forma pejorativa;

- | | |
|----|--|
| 6 | Presumir que pessoas jovens são irresponsáveis ou imaturas sem conhecê-las; |
| 7 | Excluir pessoas mais velhas de atividades acadêmicas ou profissionais; |
| 8 | Falar com pessoas idosas de forma infantilizada, como se não entendessem; |
| 9 | Decidir pela pessoa (finanças, saúde, rotina) sem consultá-la; |
| 10 | Desconsiderar a experiência de alguém mais velho ou a capacidade de alguém mais jovem. |

O Papel do Núcleo de Envelhecimento Humano (Nuceh/Uerj)

Dentro da Uerj, o Nuceh desempenha um papel fundamental como centro de resistência ao etarismo. Ao promover a educação ao longo da vida, a Universidade reafirma que o envelhecimento é uma fase de desenvolvimento contínuo. O combate ao preconceito passa pela ocupação dos espaços acadêmicos por pessoas de todas as idades, garantindo que o conhecimento e a experiência sejam valorizados como pilares da nossa sociedade.

Tipos de etarismo

Etarismo contra pessoas idosas

Quando pessoas mais velhas são tratadas como incapazes, ultrapassadas ou sem autonomia.

**Exemplo:**

Não deixar a pessoa idosa decidir sobre sua própria vida ou achar que ela “não aprende mais”.

Etarismo contra pessoas jovens

Quando pessoas mais novas são vistas como imaturas, irresponsáveis ou sem capacidade.

Exemplo:

Não levar a sério a opinião de alguém por ser “novo demais”.

**Etarismo no trabalho**

Quando a idade interfere em oportunidades profissionais.

Exemplo:

Não contratar alguém por ser “velho demais” ou não promover alguém por ser “jovem demais”.

Etarismo institucional

Quando regras, práticas ou serviços não consideram pessoas de diferentes idades.

Exemplo:

Cursos que excluem pessoas mais velhas ou não consideram suas necessidades.

**Etarismo recreativo**

Quando o preconceito aparece em forma de piadas ou “brincadeiras”.

**Exemplo:**

Fazer piadas sobre idade ou usar termos pejorativos como “velho” ou “novinho” de forma ofensiva.

Violência Patrimonial: o abuso silencioso

Um desdobramento grave do etarismo é a violência patrimonial. Ela acontece quando bens, dinheiro ou documentos da pessoa idosa são usados sem autorização ou por meio de pressão. Diferente da violência física, costuma ser silenciosa e, muitas vezes, praticada por pessoas próximas.

Exemplos:

Ficar com o cartão, aposentadoria ou pensão da pessoa idosa para usar o dinheiro sem autorização;



Pressionar a pessoa a fazer empréstimos ou passar bens, como casa ou carro;

Não deixar a pessoa idosa cuidar do próprio dinheiro, como se ela não fosse capaz.

**Infantilização: o preconceito se disfarça de cuidado**

A infantilização é uma forma de etarismo em que a pessoa idosa é tratada como incapaz, como se fosse uma criança. Muitas vezes aparece como “cuidado” ou “carinho”, mas, na prática, retira autonomia e desrespeita a dignidade.

Exemplos:

Falar com a pessoa idosa de forma muito simplificada ou devagar, sem necessidade;



Usar palavras que diminuam a pessoa, como “bonitinha” ou “olha a roupinha”;

Tomar decisões por ela sem perguntar ou ouvir sua opinião.



Legislação

Legislação Federal (Base Nacional)

Constituição da República Federativa do Brasil (1988): Define como objetivo fundamental promover o bem de todos sem preconceitos de idade (Art. 3º, IV) e proíbe a diferença de critérios de admissão por motivo de idade (Art. 7º, XXX).

Estatuto da Pessoa Idosa (Lei nº 10.741/2003): Legislação fundamental que tipifica como crime a discriminação que afete negativamente a pessoa idosa (Art. 96) e pune a exploração financeira ou humilhação.

Código Penal Brasileiro (Art. 140, § 3º): Estabelece pena de reclusão de um a três anos e multa para a injúria baseada na **condição de pessoa idosa** ou deficiência.

Lei nº 9.029/1995: Proíbe práticas discriminatórias para fins admissionais ou de permanência na relação de trabalho, o que inclui a idade.

Legislação Estadual (Rio de Janeiro)

Lei Estadual nº 3.921/2002: Veda o **assédio moral** no âmbito da administração pública estadual (incluindo a Uerj), classificando-o como infração grave.

Lei Estadual nº 6.559/2013: Institui a **Política Estadual do Idoso** no Rio de Janeiro, garantindo a autonomia e combatendo o etarismo no trabalho e em órgãos públicos.

Lei Estadual nº 9.172/2021: Legislação específica de combate ao etarismo.

Lei Estadual nº 7.041/2015: Lei “guarda-chuva” que pune administrativamente estabelecimentos que discriminem pessoas, inclusive por idade.

Código de Ética Profissional do Servidor (Decreto nº 43.583/2012): Impõe o dever de atuar sem preconceito de qualquer natureza e respeitar as limitações dos usuários.

Estatuto e Regulamento dos Funcionários Públicos (Decreto-Lei nº 220/1975 e Decreto nº 2.479/1979): Estabelecem deveres de urbanidade e boa conduta, prevendo punições para comportamentos desrespeitosos.

Texto inspirado no material encaminhado pelo projeto Identidade, coordenado por Márcia Brasil.

Link: <https://www.instagram.com/identidade.Uerj?igsh=MWdocz-V3ZjF4aW5vbWw==>

Capacitismo

A acessibilidade é um direito que garante que todas as pessoas possam participar da vida em sociedade com autonomia, segurança e igualdade de oportunidades. Isso inclui o acesso à educação, ao trabalho, à cultura, ao transporte, à informação e aos espaços físicos e digitais.

Pessoa com deficiência é aquela que tem um impedimento físico, mental, intelectual ou sensorial de longo prazo que, em interação

com barreiras existentes na sociedade, pode ter sua participação plena e efetiva dificultada.

Segundo a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015):

◇ **Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.**

O **capacitismo** é o preconceito, a discriminação ou a exclusão de pessoas com deficiência. Ele ocorre quando se considera que pessoas sem deficiência são o padrão de normalidade e que pessoas com deficiência são menos capazes, menos produtivas ou dependentes.

Assim como outras formas de discriminação, o capacitismo afeta a dignidade das pessoas, limita oportunidades e dificulta o exercício pleno de direitos.

O que pode ser considerado capacitismo

- Tratar uma pessoa com deficiência como incapaz de estudar, trabalhar ou tomar decisões;
- Falar com o acompanhante em vez de se dirigir diretamente à pessoa com deficiência;
- Infantilizar adultos com deficiência, tratando-os como crianças;
- Fazer comentários ofensivos, piadas ou imitações relacionadas à deficiência;

- Pressupor que a pessoa precisa de ajuda sem antes perguntar;
- Excluir pessoas com deficiência de atividades acadêmicas, culturais ou profissionais;
- Questionar a capacidade intelectual de alguém por causa de uma deficiência física ou sensorial;
- Utilizar termos inadequados ou pejorativos para se referir às pessoas com deficiência.

Formas de capacitismo

Ocorre por meio de:



**COMPORTAMENTOS,
PRECONCEITOS, E
ESTEREÓTIPOS**

Barreiras físicas e arquitetônicas

São obstáculos presentes nos espaços que impedem ou dificultam a circulação e o acesso.

Exemplos:

Ausência de rampas, elevadores ou sinalização acessível;

Banheiros não adaptados;

Espaços acadêmicos ou culturais sem condições adequadas de acesso.



Barreiras de comunicação

Ocorrem quando as informações não são disponibilizadas de forma acessível.

Exemplos:



Falta de intérpretes de Libras;

Ausência de legendas em vídeos;



Falta de audiodescrição para pessoas com deficiência visual;

Materiais inacessíveis para leitores de tela.



Barreiras tecnológicas

Acontecem quando recursos digitais não consideram a diversidade dos usuários.

Exemplos:



Sites incompatíveis com tecnologias assistivas;

Plataformas digitais sem recursos de acessibilidade;

Aplicativos que dificultam a navegação por pessoas com deficiência.



Barreiras pedagógicas

São práticas educacionais que dificultam a participação e a aprendizagem.

Exemplos:



Materiais didáticos sem adaptação;

Métodos de avaliação que não consideram necessidades específicas;

Falta de recursos de acessibilidade em atividades acadêmicas.

Linguagem respeitosa

As palavras que utilizamos refletem a forma como enxergamos as pessoas.

Prefira utilizar o termo **pessoa com deficiência**, adotado pela legislação brasileira e pelos movimentos de defesa dos direitos das pessoas com deficiência.

Evite expressões como:



“PORTADOR DE DEFICIÊNCIA”;

“PESSOA ESPECIAL”;

“EXCEPCIONAL”;

“INVÁLIDO”;

“DEFEITUOSO”.

A deficiência é apenas uma das características da pessoa e não define sua identidade, capacidade ou valor.

O combate ao capacitismo exige atenção ao uso da deficiência como metáfora para expressar sentimentos negativos ou falta de entendimento. **Evite expressões como “cego de raiva”, “surdo para os apelos” ou “mudo diante dos fatos”**. Tais figuras de linguagem reforçam a ideia de que a deficiência é uma condição de privação, ignorância ou incapacidade, o que contraria o princípio da dignidade e o direito à igualdade de oportunidades assegurado pela Lei Brasileira de Inclusão.



A acessibilidade deve garantir que todos participem da vida acadêmica com autonomia, o que inclui respeitar o tempo individual necessário para a comunicação e o deslocamento. O capacitismo muitas vezes se manifesta na impaciência, ignorando que impedimentos físicos, mentais ou intelectuais podem exigir ritmos distintos para a interação social ou para a realização de tarefas. Superar barreiras pedagógicas e atitudinais significa reconhecer essas necessidades específicas, assegurando que a pressa ou o padrão de “normalidade” não se tornem obstáculos à participação plena e efetiva na Universidade.

O capacitismo não ocorre de forma isolada, manifestando-se de maneiras distintas ao interagir com outros marcadores sociais, como raça, gênero e classe social. Essa perspectiva de interseccionalidade revela que a discriminação pode ser agravada: por exemplo, uma mulher negra com deficiência enfrenta barreiras e preconceitos específicos que podem ser distintos dos vivenciados por um homem branco com deficiência.

Legislação

Esfera Federal (Leis, Decretos e Jurisprudência)

Lei nº 7.853/1989. Dispõe, dentre outras questões, sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social e institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências.

Lei nº 12.764/2012. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista. Dispõe, dentre outras questões, que a pessoa com transtorno do espectro autista não será submetida a tratamento desumano ou degradan-

te, não será privada de sua liberdade ou do convívio familiar nem sofrerá discriminação por motivo da deficiência (art.4º).

Lei nº 13.146/2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). A norma prevê infrações de natureza penal específicas, como a de praticar, induzir ou incitar discriminação de pessoa em razão de sua deficiência (art. 88), e inclui, no rol de crimes previstos na Lei nº 7.853/1989 (art. 8º), as seguintes condutas, dentre outras: recusar, cobrar valores adicionais, suspender, procrastinar, cancelar ou fazer cessar inscrição de aluno em estabelecimento de ensino de qualquer curso ou grau, público ou privado, em razão de sua deficiência; impedir inscrição em concurso público ou acesso de alguém a qualquer cargo ou emprego público, em razão de sua deficiência; negar ou impedir emprego, trabalho ou promoção à pessoa em razão de sua deficiência; e recusar, retardar ou dificultar internação ou deixar de prestar assistência médico-hospitalar e ambulatorial à pessoa com deficiência.

Constituição Federal de 1988. Prevê, dentre outras questões, que a cidadania e a dignidade da pessoa humana são fundamentos e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação é um dos objetivos da República Federativa do Brasil (artigos 1º e 3º).

Decreto nº 6.949/2009. 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. A Convenção possui status de emenda constitucional no Brasil e prevê, dentre outras questões, que a discriminação por motivo de deficiência significa 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 (art. 2). A norma também prevê, dentre seus princípios, o da não-discriminação, o da plena e efetiva participação e inclusão na sociedade, e o do respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade (art. 3, itens “b”, “c” e “d”).

Esfera Estadual (Rio de Janeiro)

A Uerj é pioneira na reserva de vagas para pessoas com deficiência, o que gera a obrigação institucional de garantir acessibilidade pedagógica e arquitetônica.

Lei Estadual nº 5.346/2008. Dispõe sobre o novo sistema de cotas para ingresso nas universidades estaduais e dá outras providências. A norma instituiu, por dez anos, o sistema de cotas para ingresso nas universidades estaduais, adotado com a finalidade de assegurar seleção e classificação final nos exames vestibulares a estudantes carentes que fossem negros, indígenas, alunos da rede pública de ensino, pessoas portadoras de deficiência e filhos de policiais civis e militares, bombeiros militares e inspetores de segurança e administração penitenciária, mortos ou incapacitados em razão do serviço (art.1º). Nesse sentido, prevê a legislação o percentual de cotas de vagas para ingresso nas universidades estaduais de 5% (cinco por cento) para pessoas com deficiência.

Lei Estadual nº 8.121/2018. Dispõe sobre a prorrogação da vigência da Lei estadual nº 5.346/2008 e dá outras providências. A norma prorrogou, pelo prazo mínimo de 10 (dez) anos, a vigên-

cia do Programa de Ação Afirmativa previsto na Lei 5.346/2008 (art.1º), possibilitando, ainda, a ampliação do referido prazo pelas instituições de ensino superior, após a aprovação, por suas máximas instâncias deliberativas (art.1º, §1º). A legislação também previu a possibilidade de as instituições de ensino superior fixarem o percentual de vagas reservadas a estudantes com deficiência (art.1º, §1º, III).

Normativas e Instâncias Internas da Uerj

RESOLUÇÃO Nº 23/2024. Institui o Comitê Uerj pela Acessibilidade e Inclusão das Pessoas com Deficiência e Necessidades Específicas de Aprendizagem e Trabalho, vinculado à Reitoria da Uerj. Trata-se de órgão de assessoramento e articulação dos segmentos e instâncias da instituição, com atuação orientada por eixos, incluindo a garantia de condições de acessibilidade e permanência do estudante e servidor na Universidade (art.3º).

AEDA 021/REITORIA/2025. Regulamenta e define os parâmetros da carga horária adaptada para servidores com deficiência. A norma prevê que é considerada pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (art.1º, §1º).

AEDA 014/REITORIA/2022. Regulamenta a percepção de auxílio assistencial a servidores responsáveis por pessoas com deficiência no âmbito da Uerj. A norma prevê que é considerada pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação



plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (art.1º, §1º).

RESOLUÇÃO Nº 17/2024. Institui a Comissão de Elaboração da Política Permanente de Assistência Estudantil da Uerj. Prevê que a Política Permanente de Assistência Estudantil da Uerj a ser elaborada terá dentre as suas finalidades a de minimizar os efeitos das desigualdades sociais e das variadas formas de opressão e preconceitos, na permanência de estudantes e na conclusão de seus cursos e a de promover o acolhimento, a inclusão, a acessibilidade e a saúde mental dos estudantes (art.2º, II e VIII).

DELIBERAÇÃO Nº 01/2026. Estabelece os quocientes de representatividade para a aplicação da reserva legal de vagas nos concursos públicos para provimento de cargos de professor. A norma define como será calculada a reserva de vagas para professores nos concursos públicos da Uerj. A reserva de vagas é a destinação de um percentual mínimo das vagas para pessoas negras, indígenas e pessoas com deficiência, conforme previsto em lei. Essa medida tem como objetivo promover a inclusão e deve ser obrigatoriamente aplicada. A norma também determina a elaboração de um relatório com informações sobre a composição étnico-racial e a presença de pessoas com deficiência no quadro de docentes efetivos da Uerj. Esse relatório reúne dados sobre a representatividade desses grupos e serve de base para definir a ordem de prioridade na distribuição das vagas reservadas. Além disso, a norma estabelece o quociente de representatividade de pessoas com deficiência, que é um indicador usado para comparar a proporção de docentes com deficiência em cada departamento da Uerj com a proporção de pessoas com deficiência na população do Estado do Rio de Janeiro. Esse cálculo auxilia a definição da distribuição das vagas reservadas.



RESOLUÇÃO Nº 01/2021. Regulamenta as eleições para representação dos docentes e técnico-administrativos para o Conselho Universitário - Consun e para o Conselho Superior de Ensino, Pesquisa e Extensão - CSEPE. A norma prevê que as Unidades Acadêmicas e Administrativas deverão informar o quantitativo e as especificidades dos eleitores deficientes visuais e encaminhá-las à SECON, de acordo com as datas estipuladas no calendário eleitoral, de forma que seja assegurado o direito universal ao voto e garantidas as condições de acessibilidade (art. 44).

Referência

SILVA, Valeria de Oliveira. e-Acessibilidade e Formação Docente: Inclusão de Estudantes com Deficiência Visual Total em Cursos Superiores Online e na Cibercultura. 2013. Dissertação (Mestrado em Educação). Fonte: Uerj – Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Disponível em: <https://share.google/zn4CsvaC6Wy0U9UtE>



O que fazer se sofrer ou presenciar uma situação de preconceito:

Se você sofrer ou presenciar uma situação de preconceito, discriminação, assédio, racismo ou injúria racial, é importante saber que **você pode e deve buscar ajuda**. Mesmo que o caso não pareça se encaixar exatamente em uma definição específica, isso **não impede a denúncia**. Toda situação será acolhida e analisada pela Universidade.

Na Uerj, as denúncias são registradas na **Ouvidoria**, que recebe, avalia e encaminha cada caso. A denúncia pode ser **anônima ou identificada**, e, a partir dela, podem ser iniciadas investigações ou processos administrativos.

Dependendo da gravidade, podem ser aplicadas medidas como advertência, suspensão ou outras sanções, e, em casos de crime, a situação pode ser encaminhada ao Ministério Público.

Além disso, a Universidade pode adotar **medidas de proteção**,

como o afastamento temporário da pessoa denunciada ou a mudança de setor, para garantir a segurança de quem está envolvido.

Canais para pedidos de ajuda

Se você precisar de orientação, apoio ou quiser fazer uma denúncia, a universidade oferece canais de atendimento:

Ouvidoria: recebe denúncias, sugestões e reclamações. É o principal canal para registrar situações de assédio, discriminação, racismo e outras violências.



Rua São Francisco Xavier, 524, 2º andar, Bloco D – Sala 2005
Pavilhão João Lyra Filho – Maracanã – Rio de Janeiro/RJ
Cep 20550-900



(21) 2334-0224



(21) 3950-3355



ouvidoria@Uerj.br



www.ouvidoria.Uerj.br

DASPB (Departamento de Acompanhamento Social e Psicológico): oferece acolhimento e apoio social e psicológico para pessoas que passaram por situações de violência ou sofrimento.

Localização: Rua São Francisco Xavier, 524, 2º andar, Bloco E – Sala 2009 – Pavilhão João Lyra Filho – Maracanã – Rio de Janeiro/RJ – Cep 20550-900



(21) 2334-0983



daspb@Uerj.br



www.pr4.Uerj.br/daspb

Fluxo das denúncias

Quando uma denúncia é feita, a universidade segue um caminho para analisar o caso e tomar as medidas necessárias:

1. Registro da denúncia

A denúncia é feita na Ouvidoria e pode ser anônima ou identificada.

2. Análise inicial

O caso é avaliado para entender o tipo de situação e quais encaminhamentos são necessários.

3. Encaminhamento

A denúncia pode ser enviada para os setores responsáveis pela apuração, conforme o caso.

4. Apuração

São realizadas investigações ou processos administrativos para verificar os fatos.

5. Medidas de proteção

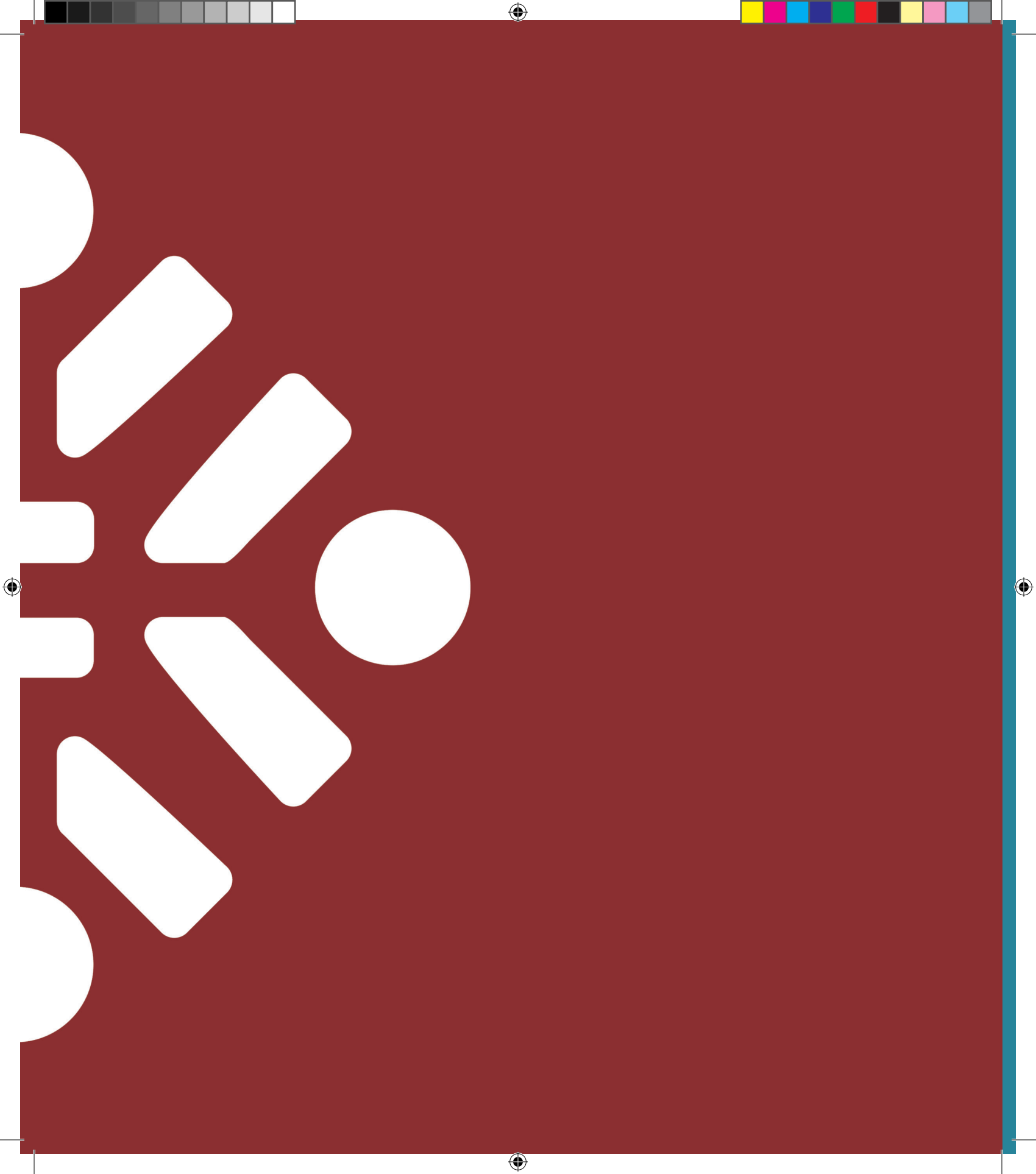
Quando necessário, podem ser adotadas ações para proteger as pessoas envolvidas, como afastamento ou mudança de setor.

6. Decisão e responsabilização

Se confirmada a situação, podem ser aplicadas medidas como advertência, suspensão ou outras sanções. Em casos de crime, o caso pode ser encaminhado ao Ministério Público.

Quer saber mais, realizar uma atividade formativa em sua unidade, para o seu coletivo?

Procure a Cadri, envie um email: **cadri@Uerj.br**





Reitora

Gulnar Azevedo e Silva

Vice-reitor

Bruno Rêgo Deusdará Rodrigues

Pró-reitor de Graduação – PR1

Antonio Soares da Silva

Pró-reitora de Pós-graduação e Pesquisa – PR2

Elizabeth Fernandes de Macedo

Pró-reitora de Extensão e Cultura – PR3

Ana Maria de Almeida Santiago

Pró-reitor de Políticas e Assistência Estudantis – PR4

Daniel Pinha Silva

Pró-reitor de Saúde – PR5

Marcos Junqueira do Lago

Pró-reitor de Planejamento e Gestão – PR6

Rodrigo Pessoa de Andrade Carvalho

Superintendente de Equidade Étnico-racial e de Gênero – Supeerg

Patrícia Elaine Pereira dos Santos

Apoio

Diretoria de Comunicação Social

