



UnB



conhecimento em movimento  
sociedade em transformação

2025

Cartilha Educativa

# PREVENÇÃO & COMBATE

## ASSÉDIOS, DISCRIMINAÇÕES E OUTRAS VIOLÊNCIAS





**Copyright © 2025 – Dos autores**

**Coordenação Editorial, Editoração e Capa: Marcelle Sousa Rosa**

**Revisão: Gláucio Castro Júnior, Neemias Santana e Daniela Prometi**

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**

Tuxped Serviços Editoriais (São Paulo – SP)  
Bibliotecário Pedro Anizio Gomes CRB-8/8846

---

H468t Castro Júnior, Gláucio et al.

Prevenção e combate: assédios, discriminações e outras violências /  
Gláucio Castro Júnior, Marcelle Sousa Rosa, Neemias Gomes Santana,  
Daniela Prometi e Patricia Tuxi dos Santos. – 1. ed. – Campinas, SP :  
Pontes Editores, 2025.

20 p.; figs.; quadros.

E-book (7 Mb; PDF).

Inclui bibliografia.

ISBN 978-85-217-0679-3

1. Educação. 2. Ensino Superior. 3. Discriminação. 4. GPLIBRAS. I.  
Título. II. Assunto. III. Autores.

DOI: <https://doi.org/10.29327/5531515>

---

**ÍNDICES PARA CATÁLOGO SISTEMÁTICO**

1. Discriminação no ambiente educacional. 370.8

**PONTES EDITORES**

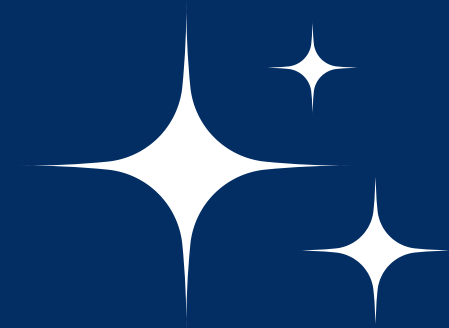
**Rua Dr. Miguel Penteado, 1038 – Jd. Chapadão**

**Campinas – SP – 13070-118**

**Fone 19 3252.6011**

**[ponteseditores@ponteseditores.com.br](mailto:ponteseditores@ponteseditores.com.br)**

**[www.ponteseditores.com.br](http://www.ponteseditores.com.br)**



# AUTORES(AS)

**Proposta elaborada pelo Grupo de Estudo e Pesquisa em Linguística da Libras – GEPLIBRAS:**

- **Gláucio Castro Júnior**
- **Marcelle Sousa Rosa**
- **Neemias Gomes Santana**
- **Daniela Prometi**
- **Patricia Tuxi dos Santos**

O conteúdo desta cartilha é de responsabilidade dos/as autores/as e expressa sua(s) opinião(ões) sobre a temática. As informações, as fotos e os textos foram escolhidos pelos/as autores/as, e podem ser usados e reproduzidos, integral ou parcialmente, desde que a fonte seja devidamente citada e que não haja alteração de sentido em seu conteúdo.

# CONCEITOS FUNDAMENTAIS

Nesta edição, você encontrará conceitos fundamentais que ajudarão a identificar comportamentos abusivos e práticas discriminatórias, muitas vezes naturalizadas no cotidiano acadêmico.

Compreender esses conceitos é o primeiro passo para transformar a cultura universitária em uma experiência mais inclusiva, segura e equitativa para todas as pessoas.

---

Acesse a versão em vídeo desta  
cartilha com tradução em Libras  
pelo QR Code ao lado.



# **Apresentação**

**A Universidade de Brasília (UnB) reafirma seu compromisso com um ambiente seguro, plural e inclusivo para estudantes, docentes, servidores e trabalhadores terceirizados. Para isso, é essencial compreender e combater assédios, discriminações e outras violências que podem comprometer o bem-estar acadêmico.**

**Esta cartilha foi desenvolvida para informar, conscientizar e orientar toda a comunidade acadêmica sobre a prevenção e o enfrentamento dessas situações.**

Este material é o ponto de partida da coleção de seis cartilhas com foco na prevenção e combate à violência no ambiente universitário.



# O QUE É ASSÉDIO?

Assédio é toda ação ou comportamento repetitivo, indesejado e abusivo que causa constrangimento, humilhação ou intimidação. Pode ocorrer entre estudantes, docentes, servidores, trabalhadores terceirizados ou envolver a própria estrutura institucional.

## Principais formas de assédio:



### MORAL

Exposição a situações degradantes, cobranças excessivas, isolamento ou perseguição.

### EXEMPLO DE ASSÉDIO MORAL

*Abuso de poder por docentes ou gestores, favorecimento, intimidação ou retaliação.*



### SEXUAL

Comentários, gestos ou abordagens de cunho sexual sem consentimento.

*Exemplo: fazer elogios insistentes à aparência física ou tentar contato físico sem autorização.*

Essas práticas ferem a dignidade humana e são incompatíveis com os princípios da universidade pública.

# O QUE É DISCRIMINAÇÃO?

Discriminação é o tratamento injusto ou desigual direcionado a alguém com base em características pessoais, identitárias ou sociais.



No ambiente universitário, a discriminação pode se manifestar de formas diversas, muitas vezes sutis, mas com efeitos profundos sobre a permanência, a saúde mental e o desempenho de estudantes, docentes, servidores e trabalhadores terceirizados.

Abaixo, você encontra os principais tipos de discriminação vivenciados no cotidiano acadêmico:

## 1 DISCRIMINAÇÃO POR DEFICIÊNCIA

Ocorre quando pessoas com deficiência são excluídas, ignoradas ou enfrentam barreiras estruturais e comunicacionais.

**Exclusão não é acaso. É falta de inclusão planejada.**

❌ Falta de intérpretes de Libras;

❌ Inexistência de materiais adaptados (em braille, áudio ou com audiodescrição);

❌ Espaços físicos sem acessibilidade (rampas, elevadores, sinalização tátil);

❌ Invisibilização da presença e das necessidades de estudantes com deficiência nas decisões acadêmicas.

2

## DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO

Refere-se a desigualdades vividas por pessoas com base em sua identidade de gênero, afetando especialmente mulheres e pessoas trans.

**Desigualdade de gênero mina a equidade na produção e gestão do conhecimento.**

⊘ Assédio moral e sexual;

⊘ Falta de reconhecimento da produção científica de mulheres;

⊘ Menor presença feminina em cargos de liderança acadêmica;

⊘ Invisibilização de pesquisas com enfoque feminista ou de gênero.

3

## DISCRIMINAÇÃO RACIAL

O racismo universitário se manifesta por meio de ações e estruturas que desfavorecem pessoas negras, indígenas e racializadas.

**O racismo estrutural sustenta desigualdades históricas e precisa ser desmontado ativamente.**

⊘ Sub-representação em cargos de decisão;

⊘ Questionamento da presença de estudantes cotistas;

⊘ Estigmatização de sotaques, cabelos, religiões e expressões culturais;

⊘ Racismo institucional no atendimento e nas práticas pedagógicas.



4

## DISCRIMINAÇÃO SOCIOECONÔMICA

A

Quando a condição financeira restringe ou impede o acesso a oportunidades acadêmicas e à permanência na universidade.

**A educação deve ser um direito, não um privilégio.**

⊘ Poucas oportunidades de participação em congressos, intercâmbios e estágios;

⊘ Julgamentos baseados em aparência, vestimenta ou origem;

⊘ Dificuldades de acesso à moradia, alimentação e transporte.

5

## DISCRIMINAÇÃO ETÁRIA

Envolve o preconceito contra estudantes que fogem do "padrão etário esperado", sejam eles muito jovens ou mais velhos.

**Diversidade etária é uma riqueza para o ambiente acadêmico.**

⊘ Subestimação de estudantes mais novos;

⊘ Desvalorização da experiência de estudantes mais velhos;

⊘ Falta de adaptação pedagógica a diferentes fases da vida.

6

## DISCRIMINAÇÃO RELIGIOSA

Ocorre quando crenças religiosas são desrespeitadas, ridicularizadas ou ignoradas.

**Liberdade de crença é um direito fundamental.**

⊘ Imposição de valores religiosos em espaços laicos;

⊘ Ausência de locais adequados para práticas espirituais;

⊘ Comentários ofensivos sobre crenças de membros da comunidade acadêmica.

7

## DISCRIMINAÇÃO POR ORIENTAÇÃO SEXUAL E IDENTIDADE DE GÊNERO

Refere-se ao preconceito contra pessoas LGBTQIA+, especialmente membros da comunidade acadêmica.

**A diversidade de afetos e identidades deve ser respeitada em todos os espaços.**

⊘ Uso indevido do nome civil;

⊘ Negação do uso de banheiros de acordo com a identidade de gênero;

⊘ Comentários ofensivos e práticas de invisibilização;

⊘ LGBTfobia institucionalizada ou tolerada.

8

## DISCRIMINAÇÃO ACADÊMICA

Envolve o preconceito contra áreas de estudo, trajetórias ou interesses acadêmicos específicos.

**Todos os saberes são valiosos para a construção de uma universidade plural.**

⊘ Elitização de determinados cursos ou pesquisas;

⊘ Menosprezo por saberes populares ou interdisciplinares;

⊘ Deslegitimação de estudos artísticos, sociais ou periféricos.

## RESPEITO, EMPATIA E IGUALDADE

Essas formas de discriminação afetam diretamente a permanência e o desempenho da comunidade acadêmica. Combatê-las é papel de todos — e deve partir de políticas institucionais inclusivas, ações coletivas e posturas individuais conscientes.



# O QUE É VIOLÊNCIA INSTITUCIONAL E ESTRUTURAL?

Nem toda violência é direta ou visível. A violência institucional acontece quando a universidade ignora, silencia ou reproduz práticas de exclusão.



- ❌ Falta de acessibilidade para estudantes com deficiência;
- ❌ Ausência de intérprete de Libras em eventos ou aulas;
- ❌ Não reconhecimento de nome social;
- ❌ Sub-representação de grupos minorizados em cargos e decisões.

🔍 **Muitas vezes, essa violência está nas estruturas, nos sistemas e na cultura institucional. Todavia, isso não é determinista, pois somos agentes de transformação da realidade.**



# QUAIS OS IMPACTOS NO AMBIENTE UNIVERSITÁRIO?

Assédios e discriminações afetam diretamente a qualidade de vida académica. Seus efeitos incluem:

- ⚠ Problemas de saúde mental – ansiedade, depressão, estresse;
- ⚠ Afastamento das atividades académicas;
- ⚠ Queda no desempenho e desmotivação;
- ⚠ Sensação de insegurança e exclusão.

◆ **A universidade deve ser um lugar de crescimento e pertencimento para todas as pessoas.**



# O QUE VOCÊ PODE FAZER?

Todos temos papel na transformação da cultura universitária.

## Como agir:

- ✓ Reconheça práticas discriminatórias, mesmo que sutis;
- ✓ Promova o respeito à diversidade;
- ✓ Rejeite atitudes ofensivas ou excludentes;
- ✓ Apoie e acolha colegas em situações de vulnerabilidade;
- ✓ Informe-se e compartilhe materiais como esta cartilha.



Esta cartilha está disponível com tradução em Libras. Escaneie o QR Code ao lado para assistir.



# CANAIS DE DENÚNCIA

Se a conduta assediadora, violenta e/ou discriminatória ocorrer no âmbito da *Universidade de Brasília\**, é possível registrar a ocorrência em um dos seguintes locais:

- ✓ **Plataforma Fala.br;**
- ✓ **Ouvidoria presencial (Campus universitário Darcy Ribeiro, prédio Centro de Vivências, 1º andar);**
- ✓ **Unidades Acadêmicas e Administrativas;**
- ✓ **Secretaria de Direitos Humanos/UnB.**

*\*Considera-se âmbito da UnB todo espaço interno ou externo, incluído o virtual, onde se realizam atividades de ensino, pesquisa e extensão da instituição ou protagonizadas pelo corpo discente e/ou técnico-administrativo.*



# REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 6 jan. 1989.

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). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 7 jul. 2015.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. Resolução nº 0015, de 12 de julho de 2023. Institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual, Discriminações e Outras Violências. Conselho de Administração – CAD. Brasília, DF, 2023.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. Resolução nº 0027, de 9 de outubro de 2019. Estabelece a Política de Inclusão de Pessoas com Deficiência. Câmara de Direitos Humanos – CDH. Brasília, DF, 2019.

ESCOLA VIRTUAL DO GOVERNO. Prevenção e Enfrentamento do Assédio Sexual e Moral. Disponível em: <https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1115>. Acesso em 28 de março de 2025.





# SOBRE O GEPLIBRAS

O GEPLIBRAS é um grupo institucional vinculado ao Departamento de Linguística, Português e Línguas Clássicas (LIP), do Instituto de Letras (IL), da Universidade de Brasília – UnB. Coordenado pelos professores Gláucio Castro Júnior e Daniela Prometi, o grupo reúne pesquisadores dedicados à produção científica e ações de extensão voltadas à valorização e ao estudo da Língua Brasileira de Sinais (Libras).

Desenvolvemos projetos de pesquisa que abrangem:

- ✓ Estudos Linguísticos e ensino de línguas de sinais;
- ✓ Lexicologia, Lexicografia, Terminologia e Terminografia das línguas de sinais;
- ✓ Acessibilidade, inclusão e política linguística;
- ✓ Estudos da tradução e interpretação.

O GEPLIBRAS tem como missão incentivar, realizar e divulgar pesquisas e ações voltadas à comunidade Surda e à promoção da Libras como língua legítima de instrução, identidade e expressão. Nossas atividades envolvem docentes, discentes, intérpretes e técnicos, promovendo intercâmbios científicos, publicações e eventos que fortalecem as políticas linguísticas inclusivas.

Nosso trabalho visa fortalecer a formação de novos pesquisadores e contribuir com instituições que desejam aprimorar suas práticas de acessibilidade, especialmente no uso responsável e representativo da Libras em espaços educacionais, culturais e administrativos.





## GLÁUCIO CASTRO JÚNIOR

*Professor do Departamento de Linguística, Português e Línguas Clássicas da UnB. Licenciado e bacharel em Ciências Biológicas, Letras-Libras e Letras-Português, com formação em Pedagogia (em curso). Mestre e doutor em Linguística, atua nos programas de pós-graduação em Linguística e Estudos da Tradução. Coordena o Núcleo Varlibras e lidera os grupos GEPLIBRAS e GEPSLIBRAS, desenvolvendo pesquisas sobre Libras nos campos de léxico, terminologia e variação linguística. Atua com compromisso ético, científico e humano pela inclusão e valorização da diversidade linguística e cultural.*

✉ [librasunb@gmail.com](mailto:librasunb@gmail.com)



## MARCELLE SOUSA ROSA

*Comunicadora Social formada em Publicidade e Propaganda pelo UniCEUB, onde defendeu a tese sobre Consumo de Publicidade pela Comunidade Surda no DF. Pós-graduada em Mídias Digitais e Secretariado Executivo Bilíngue, com formação técnica em Libras pelo Instituto Federal de Brasília (IFB). Atua com design gráfico, web design, planejamento estratégico, acessibilidade, marketing e comunicação institucional. Foi responsável pelo projeto gráfico, identidade visual e apoio editorial desta cartilha, contribuindo para a clareza e impacto do conteúdo. Integra o GEPLIBRAS como Diretora de Marketing e atua com propósito em tudo que constrói.*

✉ [marcellesr.job@gmail.com](mailto:marcellesr.job@gmail.com)





## NEEMIAS GOMES SANTANA

*Professor do Departamento de Linguística, Português e Línguas Clássicas da UnB. Licenciado em História e Letras-Libras, mestre em Letras pela UFS e doutorando em Linguística pela UnB. Atua na pesquisa e no ensino da Libras com foco na diversidade linguística, identidade cultural e inclusão educacional. Integra os grupos GEPLIBRAS, GEPSLIBRAS e o Núcleo Varlibras. Comprometido com o enfrentamento das desigualdades sociais, trabalha com sensibilidade e engajamento para transformar realidades por meio da linguagem.*

✉ [miasunb@gmail.com](mailto:miasunb@gmail.com)

---

## DANIELA PROMETI

*Professora do Departamento de Linguística, Português e Línguas Clássicas da UnB. Licenciada em Letras-Libras, mestre e doutora em Linguística. Integra o Programa de Pós-Graduação em Linguística e o curso de Licenciatura em Língua de Sinais Brasileira – Português como Segunda Língua. Desenvolve pesquisas voltadas ao léxico, terminologia e variação linguística da Libras. É vice-coordenadora do Núcleo Varlibras e vice-líder do GEPLIBRAS. Atua com dedicação pela inclusão linguística da comunidade Surda no ambiente acadêmico e na sociedade.*

✉ [danielaprometi@unb.br](mailto:danielaprometi@unb.br)





## PATRICIA TUXI DOS SANTOS

*Professora do Instituto de Letras da UnB e vice-coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Estudos da Tradução. Mestre em Educação e doutora em Linguística. Coordena o grupo de pesquisa Tecnologias e Linguagens das Línguas de Sinais, com foco em acessibilidade, lexicografia multilíngue e formação de intérpretes e educadores em Libras. Desenvolve projetos em contextos culturais, museológicos e institucionais. Atua com empenho pela valorização da Libras como língua de direitos, cultura e identidade.*

✉ [ptuxi@unb.br](mailto:ptuxi@unb.br)



---

Todos os/as autores/as desta cartilha dedicam suas vidas à promoção da acessibilidade, dos direitos humanos e da valorização da diversidade linguística e cultural. Trabalham com responsabilidade, afeto e profunda convicção no poder transformador do conhecimento e da empatia.



**UnB**



**conhecimento em movimento**  
**sociedade em transformação**

