



VÍDEO JURISTUBE · DIÁLOGOS DE DIREITO ADMINISTRATIVO

Assédio e Discriminação na Administração Pública

Autores: Renata Fabiana Santos Silva

Publicado em: 18 de setembro de 2025

Duração: 24 min

Link JurisTube: <https://juristube.com.br/dialogos-direito-administrativo/assedio-e-discriminacao-na-administracao-publica>

Link YouTube:

<https://www.youtube.com/watch?v=TVRAQLg0MvU>

Identificador citável: juristube.com.br/video/assedio-e-discriminacao-na-administracao-publica#ep-1ed3b3d5

Descrição

EP098- Episódio gerado por IA a partir do artigo da professora Renata Fabiana Santos Silva, "Assédio e Discriminação na Administração Pública"

■ **LINK DIRETO DO EPISÓDIO:**

- ■ Youtube: <https://youtu.be/TVRAQLg0MvU>

-

■ **Spotify:**

<https://open.spotify.com/episode/3TdptOzbVzQ8RFmdzxWZor?si=KksXBge-RZGF6rM7MEmgaw>

■ **LINK PARA O TEXTO COMENTADO NO EPISÓDIO:**

<https://www.revista-pub.org/post/12062024>

■ **LINKS GERAIS DO PROJETO:**

- ■ Canal DDA no YouTube: <https://abre.ai/youtube-dda>

--■ Canal DDA no Spotify: <https://abre.ai/spotify-dialogos>

- ■ Lista dos links no Linktree: <https://linktr.ee/direitoadministrativo>

■ O DDA (Diálogos de Direito Administrativo) é um projeto inovador que une tecnologia e conhecimento acadêmico, transformando artigos, planos de aula e livros em conversas acessíveis através da inteligência artificial. Com curadoria humana e produção cuidadosa, em áudio e vídeo, imagens e criação de avatares sincronizados, o projeto visa construir uma ponte entre o conhecimento acadêmico especializado e um amplo público.

■ ****O que é o DDA**:** Primeiro podcast de direito e gestão pública produzido por IA com curadoria humana e apresentação por avatares falantes sincronizados.

■ ****Como funciona**:**

- Transforma artigos, planos de aula e livros acadêmicos em diálogos coloquiais usando IA
- Mantém a responsabilidade do conteúdo original com os autores humanos
- A IA gera autonomamente roteiros e diálogos novos
- Curadoria humana seleciona o material fonte, edita os vídeos, prepara a sincronização dos avatares e organiza a divulgação e a eventual tradução dos episódios.

■ ****Objetivos**:**

- Ampliar o alcance da produção jurídica e administrativa selecionada
- Tornar o conteúdo mais acessível para estudantes e profissionais
- Inspirar ouvintes a se tornarem leitores dos artigos originais

■ ****Importante saber****:

- Conteúdo é educacional e introdutório
- Não substitui a leitura do material original
- Disponível no YouTube e Spotify
- Cada episódio fornece link para o texto fonte

■ ****Equipe****:

- Curadoria: Prof. Paulo Modesto (UFBA)
- Assessoria Técnica: Camila Modesto
- Assessoria Estratégica: Rafaela Modesto

■ ****Como apoiar****: Compartilhe, comente e curta o projeto nas redes sociais. Registre-se no canal para receber informação dos novos episódios e contribuir para ampliar o alcance do canal. Com o aumento do número de seguidores, a distribuição dos episódios é ampliada nas plataformas.

■■■■■ **Tema e resumo do texto-fonte**:

O texto, "Assédio e Discriminação na Administração Pública: Um Tema Plural", de Renata Fabiana Santos Silva, examina a persistência do assédio e da discriminação nas instituições públicas brasileiras, traçando suas raízes históricas até o passado escravocrata e patrimonialista do Brasil. Ele discute como a preocupação com a saúde mental no ambiente de trabalho pós-COVID-19 impulsionou uma nova abordagem desses temas. A autora ressalta a contradição entre essas práticas e os fundamentos constitucionais brasileiros, como a dignidade da pessoa humana, e a relevância de convenções internacionais, como a OIT 190, no combate à violência no trabalho. O artigo enfatiza a necessidade de pluralismo, diversidade, equidade e inclusão para transformar a cultura organizacional e aponta iniciativas já em curso, ao mesmo tempo que destaca a falta de legislação específica em alguns estados como um desafio. Conclui que há um longo caminho a ser percorrido na prevenção e punição dessas condutas, visando ambientes de trabalho mais saudáveis e justos.

■■■■■ **Palavras-chave**:

#assedio, #Discriminação, #administracao #Pública, #dignidade da Pessoa Humana, #Pluralismo, #diversidade , #Equidade, #Inclusão, #saude Mental, #Escravidão, #brasil #controle , #OIT, #Prevenção, #Violência, #cultura Organizacional; Harassment, Discrimination, Public Administration, Dignity of the Human Person, Pluralism, Diversity, Equity, Inclusion, Mental Health, Slavery, Colonial Brazil, ILO, Prevention, Violence, Organizational Culture.

Transcrição

****Interlocutor 1:**** Olá. Hoje a gente vai mergulhar num tema, olha, bem delicado, mas super importante: assédio, tanto moral quanto sexual, e também a discriminação dentro da nossa administração pública. Um tema urgente, né?

****Interlocutor 2:**** Muito. E para guiar essa nossa conversa, a gente tá se baseando num artigo excelente, bem denso, da professora Renata Fabiana Santo Silva. O nome é "Assédio e discriminação na administração pública, um tema plural". Saiu na revista Pubdiálogos Interdisciplinares.

****Interlocutor 1:**** Um ótimo ponto de partida.

****Interlocutor 2:**** Com certeza. Então, a ideia aqui é tentar entender as várias camadas disso, sabe? Primeiro, vamos dar uma olhada nas raízes históricas que a autora aponta, que são bem profundas.

****Interlocutor 1:**** Hum.

****Interlocutor 2:**** Depois a gente contrasta isso com o que a nossa lei, nossos princípios éticos deveriam garantir, né? O que eles exigem. Aí vamos ver as ferramentas que o artigo sugere, tipo o tal do tripé DEI (diversidade, equidade e inclusão) e algumas iniciativas que já estão rolando por aí.

****Interlocutor 1:**** Iniciativas práticas, né? Isso é bom.

****Interlocutor 2:**** Sim. E para fechar, encarar de frente os desafios, né? O que ainda tá pegando para combater isso no setor público.

****Interlocutor 1:**** É porque não é simples, de jeito nenhum. E é um tema que tá muito em voga, né, com essa preocupação crescente com saúde mental no trabalho, que a pandemia até intensificou.

****Interlocutor 2:**** Sem dúvida. E o impacto do assédio e da discriminação é devastador na vida das pessoas, na saúde física e psíquica dos servidores. E sabe o que eu acho importante pontuar? Essas práticas, infelizmente, não são novas, mas a forma como a gente tá começando a olhar para elas, a discutir abertamente o impacto disso na gestão pública como um todo, isso sim é algo mais recente, né? Uma mudança de perspectiva.

****Interlocutor 1:**** Exato. Parece que finalmente tá caindo a ficha de que não dá mais para varrer para debaixo do tapete.

****Interlocutor 2:**** Exatamente. Tem uma consciência maior agora, ou pelo menos começando a ter, sobre como isso prejudica não só o indivíduo, mas a qualidade do serviço público em si.

****Interlocutor 1:**** Perfeito. E pra gente entender por que isso persiste tanto, o artigo da professora Renata vai fundo mesmo. O ponto central dela e que me chamou muito atenção é essa conexão com a nossa história.

****Interlocutor 2:**** Ah, sim. Essa parte é fundamental. Ela argumenta que as raízes disso hoje não estão só nas relações de poder atuais, mas estão fincadas lá atrás, na nossa herança mesmo. O jeito como o poder funcionava no Brasil colônia, ainda que precisamente.

****Interlocutor 1:**** É uma linha direta que ela traça entre o hoje e o nosso passado escravagista, aquele passado patrimonialista, né? Aquela ideia de tratar o público como se fosse privado, pessoal.

****Interlocutor 2:**** Sim. A mentalidade do dono.

****Interlocutor 1:**** Isso. E o patriarcalismo também, claro. Para a autora, isso não é página virada; são estruturas e mentalidades que continuam aí moldando as relações, inclusive no trabalho, no setor público. E como é que o texto mostra isso na prática? Que exemplos ela dá dessa herança tão pesada?

****Interlocutor 2:**** Olha, a análise do passado escravista no artigo é muito forte. Ela relembra a figura do senhor de engenho, o poder quase absoluto que ele tinha, controle total sobre a vida, o corpo e a alma das pessoas escravizadas. Era um regime de terror psicológico e físico. E tem um detalhe que o artigo traz que é chocante: até 1871, uma pessoa que tinha conseguido comprar a alforria podia perder tudo por "ingratidão".

****Interlocutor 1:**** Ingratidão. Que coisa subjetiva e cruel.

****Interlocutor 2:**** Exatamente. Mostra o nível do controle, do medo. Nem a liberdade formal garantia alguma coisa.

****Interlocutor 1:**** Nossa, isso realmente faz a gente pensar na profundidade do buraco. Ela usa fontes para mostrar esses ecos no presente?

****Interlocutor 2:**** Usa sim. Ela menciona, por exemplo, a pesquisa MAP sobre mulheres na América Portuguesa e também uma série do G1, "Voz das Mulheres". Segundo o artigo, essas fontes ajudam a ver como as angústias e as violências contra mulheres lá na colônia têm paralelos com situações de hoje.

****Interlocutor 1:**** Impressionante.

****Interlocutor 2:**** E citou um caso específico de Feliciano Cuellia, uma mulher liberta que foi vendida junto com os cinco filhos dela que nasceram livres.

****Interlocutor 1:**** Meu Deus, é a brutalidade, a desumanização nua e crua. Nem a lei protegia de verdade. E a grande tese do artigo é que essa desumanização, essa lógica de poder, infelizmente, não ficou só nos livros de história.

****Interlocutor 2:**** É isso. De jeito nenhum. O texto faz essa ponte direta com os dados de hoje sobre o trabalho análogo à escravidão. Ela cita números de 2023 do Ministério do Trabalho e Emprego: mais de 3.100 pessoas resgatadas. É um número assustador para 2023.

****Interlocutor 1:**** Demais. E em várias atividades, né? Carvão, gado, serviço doméstico, café, extração de pedra.

****Interlocutor 2:**** A ideia central é essa: os valores e a lógica de poder daquele período, mesmo depois da abolição, se infiltraram na nossa cultura e isso acabou normalizando, ou pelo menos facilitando, o assédio e a discriminação.

****Interlocutor 1:**** Como se tivesse criado um terreno fértil, né?

****Interlocutor 2:**** Exato. E as emoções daquela época — o medo, o horror, a submissão forçada — a autora vê elementos disso também na dinâmica do assédio hoje.

****Interlocutor 1:**** É pesado, é muito forte mesmo. E como isso aparece especificamente na administração pública? O artigo faz essa ligação direta?

****Interlocutor 2:**** Faz, mas com uma ressalva importante que o texto deixa claro: não estamos falando de trabalho escravo nesses moldes dentro dos órgãos públicos, óbvio.

****Interlocutor 1:**** Ressalva importante.

****Interlocutor 2:**** Mas — e aqui tá o pulo do gato da análise dela — a gente pode sim encontrar práticas e comportamentos que são ecos diretos daquela mentalidade colonial. Práticas que diminuem, que desumanizam, baseadas numa ideia distorcida de hierarquia, numa perversidade às vezes disfarçada de gestão eficiente e muitas vezes com um componente de misoginia ali.

****Interlocutor 1:**** Exatamente. Explícita ou velada. São resquícios daquela estrutura de poder antiga e desigual. E esse diagnóstico histórico todo cria um contraste absurdo com o que o nosso próprio Estado prega, né? O artigo bate muito nessa tecla da tensão?

****Interlocutor 2:**** Muito. O contraste é gritante. O artigo pega a herança cultural e coloca lado a lado com os pilares da nossa Constituição.

****Interlocutor 1:**** Quais são os pilares que ela destaca?

****Interlocutor 2:**** Começa pelo básico, pelo fundamento de tudo: a dignidade da pessoa humana, que deveria ser sagrada. Depois, os objetivos da República: sociedade livre, justa, solidária, reduzir desigualdade, promover o bem de todos sem preconceito nenhum de origem, raça, sexo, cor ou idade. E para a administração pública especificamente, entra o famoso artigo 37: legalidade, impessoalidade e moralidade. Ora, o assédio e a discriminação são a negação completa disso tudo. Não tem como conciliar.

****Interlocutor 1:**** Além da nossa Constituição, o artigo também olha para fora, né? Pro cenário internacional. Isso ajuda a reforçar o argumento.

****Interlocutor 2:**** Ajuda muito. Essa visão internacional é chave. A autora lista várias convenções e declarações que o Brasil assinou, e todas elas reforçam o dever de combater a discriminação e o assédio, tudo girando em torno de proteger a dignidade humana.

****Interlocutor 1:**** Quais elas menciona?

****Interlocutor 2:**** São várias importantes. Tem a Convenção 111 da OIT, de 1958, sobre discriminação no trabalho; a Declaração da OIT de 98 sobre princípios fundamentais no trabalho; a Convenção Interamericana sobre Pessoas com Deficiência de 99; e a Agenda 2030 da ONU. E tem uma da OIT mais recente que ela dá bastante destaque: a 190.

****Interlocutor 1:**** Essa mesma, a Convenção 190 da OIT de 2019. Sobre eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.

****Interlocutor 2:**** E por que ela é tão central nessa discussão segundo o artigo? O que ela tem de diferente?

****Interlocutor 1:**** Ela é vista como um marco por alguns motivos. Primeiro porque ela diz com todas as letras: "Violência e assédio no trabalho são violação de direitos humanos". Ponto. Isso eleva o nível da conversa.

****Interlocutor 2:**** Totalmente.

****Interlocutor 1:**** Segundo, ela é super ampla, vale para todo mundo no mundo do trabalho. Não importa o contrato: servidor, seletista, estagiário, aprendiz, voluntário, até quem tá procurando emprego.

****Interlocutor 2:**** Bem abrangente.

****Interlocutor 1:**** E terceiro — isso é muito legal — ela junta as pautas de igualdade e não discriminação com segurança e saúde no trabalho. Ela entende que um lugar sem assédio é um lugar seguro e saudável.

****Interlocutor 2:**** Faz todo sentido. E o Brasil já ratificou? Como tá isso?

****Interlocutor 1:**** Então, o artigo diz que o Brasil começou o processo de ratificação em 2023. Pelo que sei, ainda não tá totalmente incorporada. Mas a autora defende uma coisa importante: mesmo sem estar formalmente na nossa lei ainda, os princípios dela já deveriam guiar a interpretação das nossas normas internas.

****Interlocutor 2:**** Entendi. Ou seja, não tem desculpa para não aplicar esses princípios.

****Interlocutor 1:**** Exato. A mensagem é clara: não falta base legal nem ética para exigir uma postura firme. O Estado tem o dever de proteger e combater.

****Interlocutor 2:**** Não ser omissos, né?

****Interlocutor 1:**** De jeito nenhum. Omissão ou complacência não combinam com legalidade e moralidade. Precisa de ação concreta. E para transformar essa exigência em políticas que funcionem, o artigo traz um conceito chave: o pluralismo.

****Interlocutor 2:**** Como ele entra aqui?

****Interlocutor 1:**** O artigo lembra que a nossa Constituição já fala em construir uma sociedade pluralista sem preconceitos. A autora cita Gregório Robles, que diz que pluralismo é reconhecer que a sociedade tem várias ideologias e interesses que têm que coexistir. E cita Norberto Bobbio, que diz que sociedades complexas funcionam melhor quando diversos grupos podem participar.

****Interlocutor 2:**** Mas como essa ideia se liga com o dia a dia da gestão pública na prática?

****Interlocutor 1:**** A conexão é a seguinte: dentro da administração pública, o pluralismo tem que se traduzir em fomentar ativamente a diversidade, a equidade e a inclusão — o tal tripé DEI. Seria a forma de trazer o princípio constitucional para dentro dos órgãos, valorizando as diferenças.

****Interlocutor 2:**** E aí vem a pergunta: adianta só ter diversidade? Só ter gente diferente junta resolve o problema?

****Interlocutor 1:**** Essa é a questão crucial. O artigo diz que não. Um órgão pode ter um quadro diverso, mas isso por si só não garante que o ambiente seja inclusivo. Pode continuar tendo discriminação sutil ou violência simbólica. É aí que entram a equidade e a inclusão.

****Interlocutor 2:**** Como o artigo define eles?

****Interlocutor 1:**** A equidade é promover justiça dando suportes diferentes para quem teve mais barreiras históricas. Tratar os desiguais na medida de suas desigualdades para chegar a uma igualdade de resultados. E a inclusão seria o objetivo final: fazer com que todo mundo se sinta pertencente e respeitado.

****Interlocutor 2:**** Então o artigo defende esse pacote completo como ferramenta de mudança cultural.

****Interlocutor 1:**** Sim, como uma abordagem estratégica para criar ambientes psicologicamente seguros. E já tem gente fazendo isso. O artigo dá exemplos?

****Interlocutor 2:**** Dá sim. No Judiciário, tem a Resolução 351 do CNJ de 2020. No Executivo Federal, tem a Lei 14.540 de 2023. Menciona também a AGU com seu comitê de diversidade e a ENAP, que tem um comitê de gênero e raça desde 2020. Cita até a Rede Equidade.

****Interlocutor 1:**** Isso é animador, mas o artigo também aponta lacunas, né? Qual a principal preocupação?

****Interlocutor 2:**** Apesar dos avanços, um dado preocupante: em muitos estados brasileiros (a pesquisa fala em 12), ainda não existe uma lei estadual específica proibindo assédio moral ou sexual na administração pública local.

****Interlocutor 1:**** 12 estados sem lei específica é muita coisa. Quais as consequências disso?

****Interlocutor 2:**** Fica mais difícil prevenir e punir. Gera desconhecimento entre gestores e servidores, insegurança jurídica e contribui para a baixa resolução dos casos, que acabam arquivados por falta de base legal.

****Interlocutor 1:**** Mas essa falta de lei serve de desculpa para não fazer nada?

****Interlocutor 2:**** De jeito nenhum. A autora argumenta que os princípios da Constituição e as convenções internacionais já obrigam todas as esferas de governo a agir. O dever de garantir um ambiente seguro não depende de uma lei local detalhada.

****Interlocutor 1:**** Então, mesmo sem lei própria, tem o que fazer. Quais os caminhos?

****Interlocutor 2:**** Criar comitês de DEI dentro dos órgãos para propor políticas, fazer campanhas, treinar pessoal e criar canais de denúncia seguros. É ser proativo.

****Interlocutor 1:**** Faz todo sentido. A própria administração deveria ser a maior interessada em ter um ambiente melhor.

****Interlocutor 2:**** Com certeza. Um ambiente saudável é estratégico: atrai gente boa, reduz absenteísmo e presenteísmo. E tem o papel pedagógico: o exemplo da administração pública vaza para a sociedade.

****Interlocutor 1:**** Fica claro que o caminho ainda é longo e exige esforço constante.

****Interlocutor 2:**** Muito longo. Precisa melhorar a punição, mas talvez mais importante seja investir pesado na prevenção através de letramento, informação e formação de qualidade sobre o que é assédio e como criar segurança psicológica.

****Interlocutor 1:**** Ótimo. Recapitulando: vimos a conexão perturbadora com a herança escravagista, o contraste com o arcabouço normativo (como a Convenção 190 da OIT), a importância do tripé DEI e os desafios das lacunas legislativas estaduais.

****Interlocutor 2:**** A realidade é complexa. A autora faz um chamado para que a administração pública reconheça suas fragilidades e mude essa cultura para não repetir padrões do escravagismo.

****Interlocutor 1:**** É uma conclamação forte. Fica a reflexão: como cada um de nós pode ajudar a desmontar esses padrões para que a dignidade humana seja real no dia a dia do setor público?

****Interlocutor 2:**** Uma pergunta necessária para terminar. Agradeço as reflexões trazidas pelo artigo da professora Renata Fabiana Santo Silva.

****Interlocutor 1:**** Aviso legal: Este conteúdo é gerado por inteligência artificial com caráter educacional e introdutório, não substituindo a leitura do artigo original. A curadoria humana é realizada pelo professor Paulo Modesto e sua equipe. Até o próximo episódio.

Como citar este documento

As citações abaixo seguem os padrões ABNT NBR 6023:2018, APA 7ª edição, Chicago Author-Date (17ª ed.) e BibTeX (LaTeX). Copie o formato exigido pelo periódico ou gerenciador bibliográfico (Zotero, Mendeley, EndNote).

ABNT (NBR 6023:2018)

SILVA, Renata Fabiana Santos. Assédio e Discriminação na Administração Pública. [Vídeo]. Tradução para mídia audiovisual por Inteligência Artificial. Curadoria de Paulo Modesto. Salvador: Canal @paulomodestodireito no YouTube / JurisTube.com.br, 2025. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=TVRAQLg0MvU> e em: <https://juristube.com.br/episodio/1ed3b3d5-e087-4518-a703-744bc2f33723>. Acesso em: 12 ago. 2026.

APA 7ª edição

Silva, R. F. S. (2025, September 18). *Assédio e Discriminação na Administração Pública* [Video]. JurisTube. <https://www.youtube.com/watch?v=TVRAQLg0MvU>

Chicago Author-Date (17ª ed.)

SILVA, Renata Fabiana Santos. 2025. "Assédio e Discriminação na Administração Pública." Video. Diálogos de Direito Administrativo. <https://www.youtube.com/watch?v=TVRAQLg0MvU>

BibTeX

```
@misc{juristube-ass-dio-e-discrimina-o-na-administra-o-p-2025,
author = {Silva, Renata Fabiana Santos},
title = {Assédio e Discriminação na Administração Pública},
year = {2025},
howpublished = {JurisTube – Acervo Digital de Direito},
note = {Série: Diálogos de Direito Administrativo},
url = {https://www.youtube.com/watch?v=TVRAQLg0MvU},
urldate = {2025-09-18}
}
```



Licença de Uso — CC BY-NC-SA 4.0

Este conteúdo está licenciado sob a licença Creative Commons Atribuição-NãoComercial-CompartilhaIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0). O uso para fins acadêmicos e educacionais é permitido, desde que citada a fonte original (JurisTube) conforme as normas técnicas indicadas neste documento.

Termos completos:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.pt-br>

JurisTube — Acervo Digital de Direito

<https://juristube.com.br/dialogos-direito-administrativo/assedio-e-discriminacao-na-administracao-publica>

PDF gerado em 2026-08-12 05:24 UTC