



CARTILHA

ENTRE NÓS

Diversidade,
ética e relações
que acolhem

MENSAGEM DA CONTROLADORIA

Prezado(a)s,

Assumimos como Administração Pública, o compromisso de ir além do cumprimento das normas. Nosso papel é também promover a justiça social, o respeito à dignidade de todas as pessoas. Nesse caminho, o controle interno se firma como um agente essencial para consolidar uma cultura organizacional ética, inclusiva e responsável.

Ao integrarmos os princípios da equidade de gênero, da diversidade, e da boa governança às nossas ações, reafirmamos nosso compromisso com a construção de políticas públicas mais justas e eficazes.

A construção de políticas públicas efetivas exige que reconheçamos a diversidade da nossa sociedade e que atuemos com sensibilidade, empatia e responsabilidade para garantir o direito de todos ao acesso, à escuta e ao acolhimento, incluindo o enfrentamento de barreiras, a promoção da equidade e o fortalecimento de uma cultura organizacional mais inclusiva e plural.

Fortalecer a convivência respeitosa no ambiente de trabalho, combater práticas discriminatórias e ampliar a acessibilidade são ações que refletem um compromisso não apenas legal, mas profundamente ético. Essa jornada exige de todos nós consciência, formação contínua e atitude.

Que possamos seguir atuando com ética, senso de justiça e espírito público, reafirmando, em cada gesto, nosso compromisso com o serviço à população e com o fortalecimento da cidadania.



PREFEITURA DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO – RJ
Eduardo Paes

CONTROLADORIA GERAL DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO - CGM-RIO
Rosemary de Azevedo Carvalho Teixeira de Macedo
SUBCONTROLADORIA DE CORREGEDORIA / CG/SUBCOR
Robson Feruti Sleiman

PRODUÇÃO E CONTEÚDO
Suellen Ribon
Maria Luiza da Silva Marinho
Denise Santos

REVISÃO E APROVAÇÃO
Rosemary de Azevedo Carvalho Teixeira de Macedo
Robson Feruti Sleiman

DESIGN GRÁFICO
Carlos Nem

DISPONÍVEL NO SÍTIO
<https://controladoria.prefeitura.rio/>

RIO DE JANEIRO/RJ – JUNHO DE 2025

PAPEL ESTRATÉGICO E COLABORAÇÃO

COORDENADORIA DA DIVERSIDADE RELIGIOSA/CVL/CDR

Erinaldo Almeida Peixoto – Coordenador

COORDENADORIA DA DIVERSIDADE SEXUAL/CVL/CDS

Diana Conrado - Coordenador

SECRETARIA ESPECIAL DA JUVENTUDE CARIOCA/JUV-RIO

Gabriella Rodrigues da Graça - Secretário Especial

SECRETARIA ESPECIAL DE DIREITOS HUMANOS E IGUALDADE RACIAL/SEDHIR

Adilson Nogueira Pires - Secretário Especial

SECRETARIA ESPECIAL DE POLÍTICAS PARA MULHERES E CUIDADOS/SPM-RIO

Joyce Trindade de Faria Gama – Secretário Especial

SECRETARIA MUNICIPAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA/SMPD

Helena Therezinha de Mattos Werneck - Secretário Municipal

Sumário

MENSAGEM DA CONTROLADORIA.....	2
1. APRESENTAÇÃO	6
2. ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO	7
2.1. Assédio Moral	7
2.2. Assédio Organizacional	9
2.3. Assédio Moral x Discriminação.....	10
2.4. Quem Assedia?	11
2.5. Quem é o Assediado?.....	12
2.6. A informação é a principal forma de PREVENIR o ASSÉDIO	13
3. ASSÉDIO SEXUAL.....	13
3.1. Tipologia do Assédio Sexual.....	14
3.2. Prevenção ao Assédio Sexual.....	15
4. MULHERES NO SERVIÇO PÚBLICO: IGUALDADE, RESPEITO E INCLUSÃO	16
5. DISCRIMINAÇÃO	19
5.1. Em função de Raça / Etnia / Cor (Racismo).....	20
5.2. Promoção da Igualdade Racial.....	21
5.3. Diversidade e Liberdade Religiosa: Pelo Direito de Crença e Consciência	22
5.4. NÃO É BRINCADEIRA: É DISCRIMINAÇÃO!	26
5.4.1. Gordofobia	26
5.4.2. Combate ao Capacitismo.....	27
5.4.2.1. Pessoas com Deficiência e a Promoção da Inclusão	28
5.4.2.2. Servidor Inclusivo: Respeito e Acessibilidade no Dia a Dia	29
5.4.2.3. Termos Fundamentais - Conhecer para Respeitar!	30
5.4.3. Encontro de Gerações – Um Basta ao Etarismo!	30
5.4.3.1. Práticas colaborativas de Combate ao Etarismo.....	31
5.4.3.2. A sabedoria dos 60+: Valorizando a Experiência no Serviço Público.....	31
5.4.3.3. Juventude em Pauta – Fique atento!.....	33
5.4.4. Direito ao Respeito: Não à Discriminação em função da Identidade de Gênero e Orientação Sexual	33
6. BOAS PRÁTICAS PARA UM AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL.....	37
7. ONDE DENUNCIAR OU BUSCAR AJUDA	38
CONSIDERAÇÕES FINAIS DA SUBCOR	40
REFERÊNCIAS.....	41

1. APRESENTAÇÃO

A **Administração Pública** deve **pautar sua atuação** pelos **princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana**, da valorização social do trabalho e da vedação a qualquer forma de discriminação. Tais princípios encontram **respaldo na Constituição Federal**, que assegura, entre outros direitos, o acesso à saúde e à segurança no trabalho, reconhecendo que todos os cidadãos, independentemente de suas características individuais, devem ser tratados com respeito, equidade e justiça.

A **Cartilha “Entre Nós –Diversidade, Ética e Relações que Acolhem”** é uma iniciativa da Controladoria-Geral do Município do Rio de Janeiro – CGM-Rio, elaborada com o **propósito de promover a conscientização dos servidores públicos acerca da ética, da equidade racial e de gênero**, bem como **da prevenção e do enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no ambiente de trabalho**. Esta publicação também **visa fomentar a inclusão e difundir os valores do respeito mútuo e da igualdade**.

A Controladoria Geral do Município exerce função relevante na **fiscalização e na avaliação das políticas públicas municipais**, bem como na **indução de práticas administrativas mais íntegras, eficientes e alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)**, contribuindo para a **construção de uma gestão pública mais ética, transparente e comprometida com o interesse coletivo**.

A presente cartilha tem como **objetivo fornecer conceitos e exemplos de atitudes e comportamentos que configuram assédio moral, assédio sexual e discriminação, diferenciando-os de atos legítimos de gestão**. Além disso, **traz orientações e estratégias para promover a cultura da diversidade entre os agentes públicos municipais**, oferecendo informações essenciais para a **construção de um ambiente de trabalho seguro, saudável e livre de abusos**.

Organizada para **identificar os principais tipos de violência e violações no ambiente de trabalho**, esta cartilha explica **como esses comportamentos ocorrem, como preveni-los e quais os canais estão disponíveis para denúncia e apoio**. O conteúdo está em conformidade com os princípios constitucionais e reforça o compromisso com um **ambiente profissional seguro, respeitoso e sem discriminação**.



2. ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

No ambiente de trabalho, podem ocorrer **diferentes formas de violência e discriminação, como o assédio moral, o assédio sexual, a violência de gênero, o racismo, entre outras**. Essas condutas representam graves violações dos direitos humanos. Além de comprometerem a integridade e o bem-estar das pessoas envolvidas, elas enfraquecem a igualdade de oportunidades, afetando especialmente mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência e integrantes da comunidade LGBTQIAPN+. Tais comportamentos deterioram o ambiente organizacional, abalam a confiança nas instituições públicas e dificultam a construção de uma sociedade mais justa, inclusiva e igualitária.

“O assédio no ambiente de trabalho impõe um peso insuportável sobre as vítimas, causando dor, sofrimento psicológico e degradando o ambiente laboral¹”.

2.1. Assédio Moral

É qualquer **conduta repetitiva, sistemática e prolongada que tenha o intuito de humilhar, degradar, constranger ou intimidar uma pessoa no ambiente de trabalho**. Ele pode se manifestar por meio de palavras, comportamentos ou atitudes discriminatórias que visam diminuir a autoestima e a dignidade do indivíduo, criando um ambiente hostil e prejudicial à sua saúde mental e física.

O QUE É	O QUE NÃO É
✓ Privar Recursos	✓ Cobranças de Tarefas
✓ Ignorar sua presença	✓ Críticas Construtivas
✓ Sobrecarregar de Tarefas	✓ Desentendimentos Ocasionais
✓ Agressões Verbais e Gestos Desprezíveis	✓ Distribuição de Responsabilidade
✓ Apelidos (ofensivos ou humilhantes)	✓ Discordâncias Técnicas

*“O assédio moral é a exposição de alguém a situações humilhantes que ocorrem de **forma “Constante, Com intenção e Com dano psíquico-emocional” (regra dos 3C’s)** durante a sua jornada de trabalho ou exercício de suas funções²”.*

¹ Tribunal de Contas do Município do Rio de Janeiro – TCMRJ - Cartilha de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios Moral e Sexual.

² Prefeitura de Belo Horizonte - Cartilha Olhares Plurais – Direitos Humanos e Deveres Institucionais na PBH – 2021.

ATENÇÃO!

Situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. O assédio moral é caracterizado quando as violações ocorrem repetidamente, por tempo prolongado, e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima.

É importante destacar que **são elementos essenciais** para a identificação do Assédio Moral:

- **Habitualidade** – os comportamentos **ocorrem de forma repetida em um período prolongado**;
- **Ataques psicológicos** – condutas **ofensivas e humilhantes** que **levam ao desconforto psicológico e apresentam gravidade significativa e**;
- **Pessoalidade** – o alvo é uma pessoa específica. O **processo de perseguição é direcionado e pessoal**, podendo ocorrer com mais de uma pessoa de determinado grupo.

EXEMPLOS MAIS COMUNS | SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Comportar-se por meio de gestos e condutas abusivas e constrangedoras. ▪ Exigir a execução de tarefas urgentes e sem justificativa plausível, criando um ambiente de estresse constante. ▪ Recusar a cumprimentar e ignorar sistematicamente a presença de alguém. ▪ Monitorar excessivamente todas as ações do servidor. ▪ Designar tarefas que não correspondem às funções ou capacidades do servidor, seja abaixo ou acima de sua qualificação. ▪ Monitorar de maneira rigorosa e desproporcional o tempo de descanso, controle de frequência e uso do | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Criticar ou brincar sobre deficiências físicas ou aspecto físico. ▪ Atribuir problemas de ordem psicológica. ▪ Contestar sistematicamente as decisões do servidor. ▪ Divulgar informações falsas ou prejudiciais sobre a vida pessoal ou profissional do servidor, com objetivo de difamá-lo. ▪ Desconsiderar limitações de saúde ou recomendações médicas ao atribuir tarefas, prejudicando o bem-estar físico e psicológico do servidor. ▪ Não designar tarefas, deixando o servidor sem ocupação e criando um ambiente de inutilidade e incompetência; ▪ Atribuir uma quantidade excessiva de tarefas em comparação aos |
|--|--|



banheiro. ■ Zombar de suas origens, nacionalidade, crenças religiosas ou convicções políticas.	demais, prejudicando o equilíbrio entre trabalho e qualidade de vida.
---	---

É importante destacar que o assédio moral se manifesta de maneira **diferenciada** entre os sexos, sendo as mulheres mais frequentemente vítimas de piadas grosseiras sobre vestuário e aparência física, *enquanto os homens são alvo de comentários relacionados à virilidade e à capacidade de sustentar a família* (GUEDES, 2003).³

VOCÊ SABIA?

Assédio moral é diferente de atos de gestão.

É preciso deixar claro que não podemos confundir assédio moral com a prática de atos de gestão administrativa. A atribuição de tarefas aos subordinados para atender o interesse da administração, a transferência do servidor para outro local, a alteração da jornada de trabalho ou destituição de funções comissionadas sem finalidade discriminatória, não caracterizam assédio moral, assim como divergências no modo de pensar, críticas construtivas, cobrança de prazos e execução de trabalho, também não estão relacionados à prática de assédio, desde que não exponham o servidor a situações constrangedoras e vexatórias.

2.2. Assédio Organizacional

A **Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020**, que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a *Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral*, do Assédio Sexual e da Discriminação, define **assédio moral organizacional** como:

*“O processo **contínuo de condutas abusivas ou hostis**, amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais”.*

Cabe ressaltar que o foco aqui **não** é apenas em **atos individuais de um superior contra um subordinado ou entre colegas**, mas em **práticas sistemáticas adotadas pela organização** como um todo ou por sua gestão.

³ **Terror Psicológico no Trabalho** | Revista Brasileira de Saúde Ocupacional - Márcia Novaes Guedes (2003).

EXEMPLOS MAIS COMUNS | Podem configurar situações de Assédio Organizacional⁴

- ✓ **Exigência de “prendas” / imposição de tarefas humilhantes** e degradantes aos servidores com menor produtividade, como realizar flexões de braço, vestir fantasias ridículas ou dançar em cima de mesas, como forma de “punir” ou envergonhar os menos produtivos.
- ✓ **Distribuição de troféus depreciativos / Atribuição de troféus** com conotações negativas, como “troféu tartaruga” ou “troféu abacaxi”, aos servidores considerados menos efetivos, acompanhada por premiações positivas para os mais produtivos. Esses troféus visam desmerecer e expor publicamente a suposta baixa de desempenho dos funcionários.
- ✓ **Comemorações desiguais/ Realização de eventos ou práticas** que promovem a celebração e valorização excessiva dos servidores mais produtivos, enquanto aqueles com desempenho abaixo do esperado são alvo de humilhação pública e tratamentos desrespeitosos.

2.3. Assédio Moral x Discriminação

O **assédio moral** pode, muitas vezes, **estar relacionado a práticas discriminatórias**⁵, como o machismo, o etarismo, o racismo, o capacitismo, LGBTFOBIA ou intolerância religiosa. Contudo, é importante reforçar que assédio moral e discriminação são conceitos diferentes, cada um com suas características específicas e formas de enfrentamento.

De acordo com a **Convenção nº 111, da Organização Internacional do Trabalho (OIT)**, o conceito de **discriminação** compreende **qualquer tipo de distinção, exclusão ou preferência motivada por aspectos como raça, cor, sexo, religião, opinião política, origem nacional ou social, que tenha como efeito prejudicar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no trabalho ou em qualquer profissão.**

O **assédio moral** está relacionado a **práticas sistemáticas de humilhação e constrangimento no ambiente de trabalho**, entretanto, o **assédio moral** pode

⁴ Controladoria Geral da União- CGU - **Guia Lilás 2024** – Referências legais e diretrizes para prevenir assédio moral e sexual no serviço público.

⁵ **Lei Federal nº 7.716, de 1989, alterada pela Lei nº 14.532, de 2023** - Práticas discriminatórias, como racismo e injúria racial, são crimes, com penas de reclusão de 2(dois) a 5(cinco) anos.

Supremo Tribunal Federal STF - Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão - ADO nº 26- também considerou a LGBTFOBIA como crime semelhante ao racismo. Além das penalidades no âmbito criminal, essas atitudes também podem resultar em sanções administrativas e disciplinares



reforçar uma discriminação ou ocorrer de forma concomitante a uma prática discriminatória.

Em ambos os casos, é fundamental que essas condutas sejam denunciadas e devidamente investigadas. **O Poder Público tem o dever de orientar e apoiar as vítimas, incentivando a denúncia e assegurando a apuração dos fatos.**

2.4. Quem Assedia?

O assediador geralmente apresenta um perfil:

- **Autoritário e manipulador**, abusando do poder conferido pelo cargo, função ou posição hierárquica.
- Busca a **satisfação pessoal ao rebaixar, humilhar ou desqualificar outras pessoas, agindo com arrogância e desmotivação.**
- **Necessita constantemente demonstrar poder** e revela **falta de empatia nas relações interpessoais.**

É importante destacar que o assédio pode ocorrer mesmo sem intenção manifesta de prejudicar: o que importa é o impacto das ações sobre a vítima e a repetição ou sistematização dos comportamentos.

O **assédio moral** pode ocorrer tanto **de forma individual quanto em grupo**, manifestando-se nas seguintes modalidades:

- **Assédio moral vertical:** há uma relação de hierarquia **descendente** ou **ascendente** entre agressor(a) e assediado(a).
 - ✓ **Descendente:** praticado **por superior hierárquico (de cima para baixo)**. É a forma **mais comum de assédio moral**, caracterizada pela demonstração abusiva de poder hierárquico, em que o superior humilha, desqualifica ou submete o subordinado a situações constrangedoras ou desrespeitosas.
 - ✓ **Ascendente:** praticado **por subordinado** (de baixo para cima). Pode ser praticado individualmente ou em grupo.
- **Assédio moral na horizontal “Bullying Hexagonal”:** ocorre no mesmo nível de hierarquia, entre servidores. Aqui o assediado sofre intimidação, que se aproxima do bullying.
- **Assédio moral misto ou “Bullying Misto”:** ocorre tanto pelo superior hierárquico quanto pelos servidores sem subordinação.

- **Assédio Institucional ou Organizacional:** ocorre quando a própria pessoa jurídica de direito público, por meio de seus órgãos ou dirigentes, tolera ou estimula práticas abusivas em sua cultura ou gestão. Um exemplo é a gestão por estresse, baseada em cobranças excessivas, metas inatingíveis e pressão constante, afetando a saúde física e emocional dos servidores. Também se incluem atividades estressantes, como sobrecarga de trabalho, ambientes hostis e insegurança no cargo, que contribuem para o adoecimento mental e emocional.

2.5. Quem é o Assediado?

A vítima de assédio moral não é, necessariamente, uma pessoa frágil. Muitas vezes, trata-se de um(a) profissional capacitado(a), competente e flexível, contudo, suas qualidades podem ser percebidas pelo agressor como uma ameaça, despertando sentimentos de rivalidade e insegurança, que se manifestam de forma abusiva.

Em outros casos, o comportamento agressivo pode ser motivado simplesmente pelo desprezo pessoal.

Se você for a vítima	Se você for testemunha
▪ Registre tudo Anote datas, horários, locais, nomes do (a) assediador (a) e testemunhas.	▪ Ofereça apoio Mostre solidariedade e se coloque à disposição como testemunha.
▪ Guarde provas Salve e-mails, bilhetes, mensagens ou qualquer evidência do assédio.	▪ Registre os fatos Anote, com detalhes, o que presenciou.
▪ Evite ficar a sós com o assediador Prefira sempre estar acompanhado(a).	▪ Faça a denúncia Relate o ocorrido à instância adequada.
▪ Rompa o silêncio Converse com colegas de confiança, especialmente testemunhas.	▪ Respeite a vítima Compartilhe informações apenas com o consentimento da vítima.
▪ Procure apoio institucional Busque a ouvidoria ou setor responsável.	▪ Comunique as autoridades internas Informe o setor responsável ou o superior do (a) assediador (a).
▪ Busque apoio emocional Converse com familiares e colega/amigos para fortalecer sua rede de apoio.	

ATOS ILÍCITOS E ASSÉDIO

O **assédio moral** pode ser utilizado como ferramenta para a proteção de práticas ilícitas, como a corrupção. Em situações assim, o servidor íntegro pode se tornar alvo de assédio, como forma de intimidação, visando facilitar a **realização de atos irregulares**.

Denuncie qualquer prática abusiva. O silêncio compromete não apenas o servidor, mas também a qualidade e a integridade do serviço público.

2.6. A informação é a principal forma de PREVENIR o ASSÉDIO

Para prevenir e combater o assédio no ambiente de trabalho **é fundamental promover a informação, o diálogo e o fortalecimento de práticas institucionais comprometidas com o respeito e a dignidade.**

3. ASSÉDIO SEXUAL

De acordo resolução CNJ nº351⁶, de 2020, o **assédio sexual** é a “*conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador*”.

É importante destacar que **a reiteração da conduta não é imprescindível para a caracterização do assédio sexual. Um único ato pode ser suficientemente grave** para atingir a honra, a dignidade e a moral do servidor.

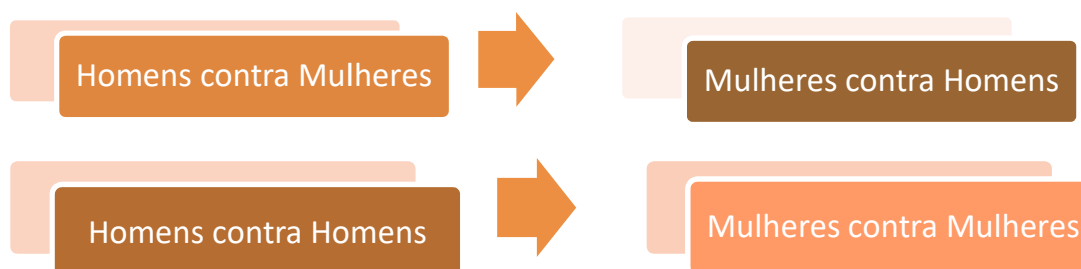
É fundamental que todos estejam atentos a estas práticas e denunciem qualquer atitude que prejudique a integridade e os direitos de outra pessoa, garantindo que o assédio sexual seja combatido e, prevenido em todas as suas formas.

⁶ **Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020** - Institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação.

EXEMPLOS MAIS COMUNS | Situações de Assédio Sexual

- Insinuações explícitas ou veladas, de caráter sexual.
- Gestos ou palavras, escritas ou verbais, de caráter sexual.
- Promessas de tratamento diferenciado em troca de favores sexuais.
- Conversas sobre sexo não solicitadas.
- Narração de piadas ou comentários de teor sexual.
- Contato físico indesejado.
- Solicitação de favores sexuais.
- Convites impertinentes.
- Pressão para participar de encontros e saídas.
- Criação de ambiente pornográfico.
- Comentários sobre a aparência ou personalidade com teor sexual.
- Ameaças de retaliação, como exoneração ou dispensa.
- Exibicionismo.
- Perturbação e ofensa de caráter sexual.

PODE HAVER ASSÉDIO SEXUAL



Porém, pesquisas⁷ mostram que as mulheres, especialmente as mulheres negras, são três vezes mais frequentemente vítimas de assédio sexual do que os homens. Outro grupo particularmente vulnerável é a comunidade LGBTQIAPN+.

3.1. Tipologia do Assédio Sexual

O assédio sexual pode se manifestar por chantagem ou vertical e/ ou por intimidação ou horizontal.

⁷ Controladoria Geral da União- CGU - Guia Lilás – 2024 – “Segundo a empresa de gestão de recursos humanos Mindsight, em estudo de 2021”.

- 
- ✓ **Assédio sexual vertical ou por chantagem**⁸: - ocorre quando o assediador, valendo-se da posição de chefia ou de outra forma de posição de “superioridade”, constrange o servidor (a) com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter **algum favorecimento sexual**. O assédio sexual vertical pode ser praticado no local de trabalho ou fora dele, dentro da jornada ou não, **visto que a subordinação não é restrita ao ambiente físico de trabalho**.

O assédio sexual vertical também é um tipo penal.

De acordo com o Código Penal (art. 216-A), assédio sexual é:

“O ato de constranger alguém para 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.”

- ✓ **Assédio sexual horizontal ou por intimidação** – ocorre quando o assediador se utiliza de provocações sexuais inoportunas e indesejadas com intuito de criar uma situação ofensiva, de humilhação ou intimidação contra vítima, prejudicando sua atuação funcional e tornando o ambiente laboral desagradável e hostil.
- ✓ O assédio sexual horizontal ocorre **quando não há distinção hierárquica** entre o agressor e a vítima. Nesse tipo de assédio, o **constrangimento sexual** se dá entre pessoas que ocupam o mesmo nível de poder ou posição, **sem qualquer relação de subordinação ou superioridade**.

Mesmo não havendo uma previsão específica no Código Penal Brasileiro para o chamado “**assédio sexual horizontal**” — que ocorre entre pessoas do mesmo nível hierárquico —, esta conduta pode ser considerada crime de **importunação sexual** (disposto no artigo 215-A do Código Penal). Além disso, dependendo do que acontecer em cada caso, **o comportamento também pode ser punido de forma administrativa e até enquadrado em outros crimes previstos na lei**.

3.2. Prevenção ao Assédio Sexual

A Administração Pública tem a responsabilidade de promover um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e harmonioso. Esse é o dever **que envolve todos os níveis de gestão, com destaque para o papel estratégico da alta administração**. Para garantir um local de trabalho livre de assédio sexual e de qualquer forma de importunação, é essencial que as autoridades públicas adotem medidas preventivas

⁸ Lei nº 94 de 14 de março de 1979 - Estatuto dos Funcionários Públicos do Poder executivo do Município do Rio de Janeiro - Infração grave podendo resultar na aplicação da penalidade de demissão, conforme disposto no artigo 168, inciso IV.

e corretivas, promovendo a proteção, o respeito e a dignidade de todos os servidores.

Entre as possíveis estratégias para prevenção a serem implementadas, destacam-se:

- Oferecer informações claras sobre o assédio sexual
- Incorporar medidas de prevenção nos regulamentos e contratos
- Realizar campanhas de sensibilização
- Garantir a confidencialidade e proteção das vítimas
- Promover a isenção e sigilo nos processos de apuração
- Facilitar a mobilidade para a vítima
- Monitorar as relações interpessoais no ambiente de trabalho
- Capacitar gestores e servidores
- Criar espaços de discussão e reflexão
- Realizar diagnósticos e relatórios sobre o bem-estar dos servidores
- Qualificar o pessoal de apoio
- Disponibilizar ouvidorias acessíveis e acolhedoras
- Apurar e punir as violações denunciadas

A reconstrução do ambiente de trabalho após um caso de assédio envolve diversos desafios, como a necessidade de reforçar normas de conduta, aprimorar os canais de comunicação e implementar estruturas internas adequadas para lidar com eventuais problemas.

4. MULHERES NO SERVIÇO PÚBLICO: IGUALDADE, RESPEITO E INCLUSÃO

Certamente, você já ouviu a frase: *“Lugar de mulher é onde ela quiser!”* — mas será que isso já é, de fato, uma realidade? Apesar dos avanços conquistados nas últimas décadas, a prática revela que ainda há um longo caminho a ser percorrido. A realidade escancara **desigualdades estruturais profundamente enraizadas**. O nome disso é **desigualdade de gênero**, uma questão urgente que exige atenção e ação permanente.

No ambiente de trabalho, os desafios enfrentados pelas mulheres são múltiplos e interseccionais. Elas ainda representam a maioria das vítimas nos casos de **assédio moral e sexual**, e enfrentam obstáculos como a **disparidade salarial**, a **sub-representação em cargos de liderança** e a **dupla jornada de trabalho**. Além disso, **mulheres negras e periféricas** enfrentam ainda **mais barreiras**, acumulando as consequências do racismo estrutural com o machismo, o que as torna mais vulneráveis à informalidade e à pobreza extrema.



Durante o seminário promovido pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)⁹, no *Dia Internacional da Mulher*, especialistas reforçaram que essa realidade se repete tanto no Brasil quanto em outras partes do mundo. Foram abordados temas como a **segregação ocupacional**, a precarização do trabalho feminino e a falta de **proteção social**, especialmente para aquelas que possuem vínculos empregatícios informais. Essas desigualdades não surgiram do acaso: tornou-se resultado de séculos de exclusão das mulheres das esferas de decisão, enquanto, a elas eram atribuídas responsabilidades domésticas e familiares quase exclusivas.

No serviço público, embora haja avanços significativos, o cenário ainda carrega os efeitos dessa história desigual. No Município do Rio de Janeiro, ações concretas vêm sendo implementadas para reverter esse quadro. A criação da **Secretaria Especial de Políticas para Mulheres e Cuidados (SPM-RIO)**¹⁰ é um marco nesse processo. O **órgão coordena políticas de garantia de direitos, enfrentamento à violência, eliminação de discriminações e acolhimento às servidoras e cidadãs**.

Além disso, o Município tem fortalecido seu **arcabouço normativo**¹¹ com medidas que promovem um ambiente institucional mais seguro e inclusivo. Essas ações incluem canais de escuta, acolhimento de vítimas e responsabilização de comportamentos incompatíveis com os princípios do serviço público.

Ainda assim, **desigualdade salarial, estigmas de gênero e sub-representação feminina em posições estratégicas** persistem. Superar essas barreiras exige **compromisso institucional e engajamento coletivo**. Promover a equidade de gênero não é apenas uma demanda por justiça social — é uma estratégia para fortalecer a gestão pública, ampliar a representatividade e garantir um ambiente de trabalho digno, plural e eficiente para todas as pessoas.

▪ **Dicionário Temático: Gênero, Diversidade e Inclusão**

O dicionário a seguir apresentado é uma ferramenta de apoio à implementação de políticas públicas com perspectiva de gênero e diversidade, reúne definições de

⁹ Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). 2025. *Desafios da mulher no mercado de trabalho: desigualdade de gênero e racismo persistem*.

Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/marco/desafios-da-mulher-no-mercado-de-trabalho-desigualdade-de-genero-e-racismo-persistem>. Acesso em 13 de maio de 2025.

¹⁰ **Secretaria Especial de Políticas para Mulheres e Cuidados (SPM-RIO)**

- CONHEÇA A SECRETARIA: <https://mulher.prefeitura.rio/conheca-a-secretaria/>

¹¹ **Leis Municipais do Rio de Janeiro – Direitos das Mulheres:**

- Lei nº 7.335/2022 – Atos discriminatórios contra a mulher
- Lei nº 7.644/2022 – Igualdade na Política
- Lei nº 7.291/2022 – Enfrentamento ao Feminicídio;
- Lei nº 7.754/2023 – Cria cartão “Mulher Carioca”, dentre outras.

conceitos amplamente utilizados no campo dos direitos das mulheres e da equidade, buscando promover uma compreensão comum no âmbito da administração pública e fomentar práticas mais inclusivas.

- **Feminismo:** *movimento social que pauta a conquista de direitos pelas mulheres, o fim do machismo, a busca pela equidade, a proteção da liberdade das mulheres e a busca pela igualdade jurídica, política e social.*
- **Machismo:** *comportamento discriminatório que considera os homens superiores às mulheres. O machismo pode contribuir para a normalização e perpetuação da violência contra as mulheres, incluindo violência doméstica, assédio sexual e outras formas de agressão.*
- **Divisão sexual do trabalho:** *corresponde à atribuição de tarefas, de responsabilidades e de atividades entre homens e mulheres a partir do sexo biológico.*
- **Misoginia:** *ódio às mulheres. A misoginia muitas vezes está associada à promoção de estereótipos de gênero prejudiciais, que limitam o papel das mulheres na sociedade e reforçam ideias patriarcais sobre o que é considerado apropriado para o sexo feminino.*
- **Patriarcado:** *corresponde à atribuição de tarefas, de responsabilidades ou atividades entre homens e mulheres a partir do sexo biológico.*
- **Interseccionalidade:** *fenômeno que se refere à convergência, em um só corpo feminino, de múltiplos fatores de desigualdade e discriminação.*

CONTRA MULHERES | Há outras Formas de Assédio¹²

- Fazer insinuações ou afirmações de **incompetência** ou incapacidade da pessoa pelo fato de ser mulher;
- Questionar a **sanidade mental** da pessoa pelo fato de ser mulher
- **Interromper** constantemente a fala de mulheres no ambiente de trabalho e/ou em atividades relacionadas ao trabalho;
- Tratar mulheres de forma **infantilizada e/ou condescendente**, com apresentação de explicação e/ou opiniões não solicitadas;
- Dificultar ou impedir que as **gestantes** compareçam a consultas médicas fora do ambiente de trabalho;
- Interferir no planejamento familiar das mulheres, sugerindo que **não engravidem**;
- Emitir críticas ao fato de a mulher ter **engravidado**;
- Desconsiderar recomendações **médicas** às mulheres e gestantes na distribuição de tarefas;
- **Desconsiderar** sumária e repetitivamente a opinião técnica da mulher em sua área de conhecimento e;
- Proferir **piadas** de cunho **sexista**.

É POSSÍVEL AS MULHERES SEREM MACHISTAS?

Sim. Mulheres também podem reproduzir comportamentos e ideias machistas. Isso acontece porque vivemos em uma sociedade de base patriarcal, na qual as crianças aprendem desde cedo valores e padrões que reforçam desigualdades de gênero.

Desde a infância, por exemplo, é comum que meninas sejam incentivadas a brincar de boneca ou casinha, enquanto os meninos são estimulados a jogar futebol ou brincar de super-herói. Essas práticas reforçam estereótipos que associam a mulher ao cuidado do lar e o homem ao papel de provedor.

Dessa forma, mesmo sem perceber, muitas mulheres acabam reproduzindo essas ideias ao longo da vida, já que foram socializadas em um contexto que normaliza o machismo.

5. DISCRIMINAÇÃO

Discriminação é toda forma de diferenciação, exclusão, restrição ou preferência baseada em características como sexo, gênero, idade, orientação sexual, deficiência, religião, **opiniões políticas ou filosóficas, raça, cor, origem étnica ou nacional, entre outras. Essas atitudes têm como efeito ou intenção limitar ou impedir que as pessoas tenham acesso, em igualdade de condições, a direitos e liberdades fundamentais — seja na vida pública, no ambiente de trabalho ou nas relações sociais.**

¹² Controladoria Geral da União- CGU - **Guia Lilás 2024** – Referências legais e diretrizes para prevenir assédio moral e sexual no serviço público.

5.1. Em função de Raça / Etnia / Cor (Racismo)

A **discriminação racial ou étnico-racial**¹³ refere-se a toda distinção, exclusão ou restrição baseada em raça, cor, descendência, procedência nacional ou étnica que tenha por objetivo anular, ou restringir o reconhecimento, o gozo ou o exercício, em igualdade de condições, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais, em qualquer campo da vida pública ou privada, asseguradas as disposições contidas nas legislações pertinentes à matéria.

É responsabilidade de todos nós combatermos o racismo!

Segundo o **Estatuto da Igualdade Racial (Lei Federal nº 12.288/2010)**, esse tipo de conduta fere o princípio da igualdade e representa uma violação dos direitos humanos.

IMPORTANTE LEMBRAR!

O art.5º da Constituição Federal de 1988 garante que todos são iguais perante a lei, sem qualquer distinção de natureza. Este princípio de igualdade é um dos pilares fundamentais do Estado Democrático de Direito brasileiro. Além disso, a Carta Magna, em seu artigo 3º, inciso IV, estabelece como um dos objetivos da República Federativa do Brasil **promover o bem de todos**, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

EXEMPLOS MAIS COMUNS | Que podem configurar Discriminação

- Não contratar uma pessoa devido à sua aparência ou peso, sem considerar suas qualificações profissionais;
- Assumir que uma pessoa de determinada etnia não tenha habilidades para realizar tarefas complexas ou ocupar cargos de liderança;
- Assediar ou marginalizar um colega de trabalho por seu sotaque ou origem regional;
- Negar a promoção a um trabalhador idoso por acreditar que ele não tem capacidade para aprender novas tecnologias ou se adaptar a mudanças;
- Não contratar, não promover e exonerar mulheres de cargos de chefia por motivos de gravidez ou licença maternidade;
- Preconceito contra a religião de uma pessoa.

É importante destacar que determinados comportamentos discriminatórios podem configurar crime **de injúria racial** (art. 140, §3º, do Código Penal) ou de

¹³ Lei nº8. 548, de 23 de agosto de 2024 – Institui o Estatuto Municipal de Promoção da Igualdade Racial no âmbito do Município do Rio de Janeiro e dá outras providências.



preconceito de raça ou cor (Lei nº 7.716/1989), desde que preenchidos os requisitos legais para a caracterização dessas condutas.

Por fim, cabe o esclarecimento de que, embora muitas vezes confundidas, injúria racial e racismo são condutas distintas. A **injúria racial** ocorre quando uma ofensa é dirigida a uma pessoa específica, utilizando elementos relacionados à raça, cor, etnia, religião ou origem. Enquanto o **racismo** se caracteriza por uma discriminação mais ampla, que atinge grupos ou coletividades, negando direitos ou acesso com base em critérios raciais.

Ambas as condutas **são crimes e possuem penalidades previstas em lei**, como forma de coibir e punir atitudes discriminatórias.

5.2. Promoção da Igualdade Racial

A Administração Pública possui o **dever jurídico e ético de adotar medidas eficazes para prevenir e combater todas as formas de discriminação no ambiente de trabalho, promovendo um espaço institucional mais inclusivo, igualitário e respeitoso para todos os seus servidores**. Esse dever decorre de princípios constitucionais como os da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), da igualdade (art. 5º, caput) e da legalidade, impessoalidade e moralidade (art. 37, caput), que regem a atuação administrativa.

Nesse contexto, o Município do Rio de Janeiro, instituiu a **Secretaria Especial de Direitos Humanos e Igualdade Racial**¹⁴, que atua por meio da **Coordenadoria de Promoção da Igualdade Racial**¹⁵. Essa estrutura tem por finalidade desenvolver, articular e implementar políticas públicas voltadas à superação do racismo e das desigualdades étnico-raciais, em consonância com a **Lei Federal nº 12.288/2010 (Estatuto da Igualdade Racial)**, a **Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial** (Decreto nº 65.810/1969) e, em especial, a **Lei Municipal nº 8.548, de 23 de agosto de 2024, que institui a Política Municipal de Promoção da Igualdade Racial e de Enfrentamento ao Racismo Institucional na Administração Pública Direta e Indireta do Rio de Janeiro**.

Essa legislação municipal estabelece diretrizes e instrumentos para a formulação de políticas antirracistas, com ênfase na eliminação de barreiras institucionais que reproduzem desigualdades históricas e estruturais, sendo um marco no

¹⁴ Sistema Integrado de Codificação Institucional - **SICI**. Acesso em 29 de abril de 2025.

¹⁵ **Coordenadoria de Promoção e Igualdade Racial (CPIR)**

- CONHEÇA A COORDENADORIA: <https://casacivil.prefeitura.rio/coordenadoria-de-promocao-da-igualdade-racial/>

fortalecimento do compromisso do poder público com os direitos humanos e a equidade racial.

Dentre as **atribuições** da **Coordenadoria de Promoção da Igualdade Racial**, destacam-se:

- A coordenação de **programas voltados à implementação de políticas de ações afirmativas**, como forma de promoção da equidade racial no serviço público;
- O desenvolvimento de **ações e projetos destinados ao combate ao racismo institucional** nos órgãos e entidades governamentais, bem como à prevenção e enfrentamento de demais formas de intolerância;
- A promoção de **diálogo permanente com a sociedade civil organizada**, visando à formulação, planejamento, implementação e monitoramento de políticas públicas com base em participação social qualificada;
- A proposição de **ajustes normativos** para o aperfeiçoamento do marco regulatório de combate à discriminação racial, abrangendo suas manifestações individuais, estruturais e institucionais;
- A **promoção da igualdade racial e a proteção dos direitos de indivíduos e grupos étnico-raciais historicamente discriminados**, com ênfase na população negra, em consonância com a transversalidade das políticas públicas e a interseccionalidade das vulnerabilidades.

Essas medidas reforçam o compromisso da Administração Pública com a construção de uma cultura institucional antidiscriminatória, assegurando o pleno exercício dos direitos fundamentais por todos os cidadãos, inclusive no ambiente laboral público.

5.3. Diversidade e Liberdade Religiosa: Pelo Direito de Crença e Consciência

No Brasil, desde o período colonial, há um **histórico de impedimentos à livre expressão de fé e religiosidade**. As religiões que mais sofreram ao longo desses mais de 500 anos foram aquelas ligadas às tradições indígenas e às diversas matrizes africanas¹⁶.

O primeiro relatório público sobre o tema foi publicado em 2015 pelo Ministério dos Direitos Humanos, intitulado **RIVIR – Relatório de Intolerância e Violência Religiosa**. Os dados apresentados nesse documento orientaram a formulação de

¹⁶ Convencionou-se chamar de religiões/religiosidades de matriz(es) africanas/afro-brasileiras, em especial o candomblé, a umbanda, a xangozada, o vodun, o tambor de mina, o batuque... todos os grupos religiosos que manifestam as práticas espirituais e religiosas herdadas dos homens e das mulheres negros/as africanos/as que aportaram nas Américas na condição de escravizados. E “afro-indígenas” sendo um termo mais abrangente, que inclui também as práticas, rituais e devoções de povos indígenas, muitas vezes somadas aos saberes negro-africanos.



políticas públicas voltadas para a promoção da diversidade religiosa e a proteção da liberdade de crença.

O Rio de Janeiro é pioneiro nessa área, com a promulgação da **Lei Estadual nº 5.931/2011**, de autoria do então deputado estadual **Átila Nunes**, que criou a **DECRADI – Delegacia de Crimes Raciais e de Intolerância**. No entanto, a delegacia só foi efetivamente inaugurada em 2018, impulsionada pela crescente visibilidade dos casos, pela pressão do Ministério Público e de movimentos sociais.

Ao longo deste processo, diversos termos passaram a ser utilizados para definir as **violações à liberdade de crença e consciência**, tais como: **intolerância religiosa, violência religiosa, preconceito religioso e racismo religioso**.

“Tí èyàn yoo bá huwa kan Eni ó ko Ranti esan kan ola” - “Antes de um ato de hoje, deve-se considerar o resultado de amanhã.”
(Provérbio Yorubá)

▪ Entenda a diferença: Intolerância Religiosa e Racismo Religioso

A Constituição Federal garante a **liberdade de crença e culto religioso** a todas as pessoas (art. 5º, VI e VIII). No entanto, muitas religiões, especialmente as de matriz africana, ainda enfrentam **preconceito, violência e exclusão**. Para compreender melhor esse cenário, é importante distinguir dois conceitos: **intolerância religiosa e racismo religioso**.

Intolerância religiosa¹⁷ É qualquer atitude de **desrespeito, discriminação ou agressão** contra pessoas ou práticas religiosas. Pode acontecer por palavras, atitudes ou ações que tentam desvalorizar ou impedir a fé do outro.

- ✓ **Exemplo:** Ofender uma pessoa por usar turbante ou impedir um culto religioso.

O **racismo religioso**¹⁸ é um conjunto de práticas violentas e/ ou depreciações que expressam discriminação e ódio pelos povos de Terreiros e Comunidades Tradicionais de Matriz Africana e seus adeptos, assim como pelos territórios

¹⁷ **Bases Legais:**

- Constituição Federal/88, art. 5º, VI e VII.

- Código Penal, art. 208.

- **Lei nº 7.716/1989**, art. 20 (crime de discriminação religiosa).

¹⁸ **Base Legais:**

- Constituição Federal/88, art. 5º, XLII – *racismo e inafiançável e imprescritível*.

- **Lei nº 14.532/2023**: equipara a injúria racial ao crime de racismo.

- Lei nº 12.288/2010 (**Estatuto da Igualdade Racial**), arts. 1º e 3º

sagrados, tradições, símbolos, religiosidade e culturas afro-brasileiras (centros). A **intolerância religiosa** é uma consequência do racismo.

- ✓ **Exemplo:** Invadir um terreiro, destruir objetos sagrados e associar a religião a algo “do mal”. Nesse caso, a ofensa é também contra a **cultura e a ancestralidade do povo negro**.

A **intolerância religiosa** é grave e precisa ser combatida. Enquanto **racismo religioso**, além de intolerância, **atinge a dignidade e a identidade de um povo**, por isso é tratado com mais rigor pela lei.

É importante destacar que o **racismo religioso** configura-se como crime, conforme a **Lei nº 14.532/2023**, que alterou a **Lei Caó (Lei nº 7.716/1989)** e o **Código Penal (Decreto-Lei nº 2.848/1940)**, passando a tipificar como **crime de racismo e injúria racial** as condutas relacionadas ao racismo religioso, com pena de **reclusão de 2 (dois) a 5 (cinco) anos**.

*“Ninguém nasce odiando outra pessoa pela cor da pele, por sua origem ou ainda por sua religião. Para odiar, as pessoas precisam aprender e se podem aprender a odiar, podem ser ensinadas a amar.”
(Nelson Mandela - Prêmio Nobel da Paz em 1993 e primeiro presidente negro da África do Sul)*

O racismo religioso atravessa violentamente a vida dos praticantes de religiões afro-brasileiras, a exemplo do uso de **expressões e xingamentos, como “macumbeiros”**, contra essas pessoas, do medo que têm de sofrer violências ao utilizar suas indumentárias religiosas em público, da demonização de suas práticas e da vandalização de seus locais de culto.

No Município do Rio de Janeiro, em 2016, foi instituída a **Coordenadoria de Diversidade Religiosa (CVL/CDR)**¹⁹, responsável por atuar na promoção da diversidade religiosa da cidade e, em 2022, criou-se o **canal oficial de denúncias de intolerância religiosa**, acessível por meio do número **1746**.

A Coordenadoria é responsável por **planejar, coordenar e monitorar a implementação de políticas públicas** voltadas à promoção da cultura de respeito à livre orientação religiosa, assegurando que todos os cidadãos cariocas possam exercer plenamente sua liberdade de crença, conforme garantido pela **Constituição Federal** e por **tratados internacionais de direitos humanos**.

¹⁹ **Coordenadoria de Diversidade Religiosa**

- CONHEÇA A COORDENADORIA: <https://casacivil.prefeitura.rio/coordenacao-de-diversidade-religiosa/>
Sistema Integrado de Codificação Institucional - **SICI**. Acesso em 02 de junho de 2025.



Dentre as principais atribuições da Coordenadoria, destacam-se:

- **Promover a igualdade religiosa**, garantindo que todas as tradições, credos e manifestações espirituais sejam respeitados, com especial atenção à superação de preconceitos e à valorização da diversidade cultural e religiosa.
- **Planejar, coordenar, monitorar e avaliar ações, programas, projetos e pesquisas** que contribuam para a efetiva liberdade religiosa, buscando sempre fortalecer o ambiente de respeito e convivência pacíficos entre os diferentes grupos religiosos presentes na cidade.
- **Participar da coordenação de ações de articulação e cooperação técnica** com organismos nacionais e internacionais, públicos ou privados, que desenvolvam políticas, projetos ou iniciativas voltadas à liberdade religiosa e aos direitos humanos, ampliando a troca de experiências e boas práticas.
- **Integrar e apoiar campanhas educativas** destinadas ao combate à violência e à superação de preconceitos relacionados à orientação religiosa, fomentando uma cultura de paz e respeito mútuo no Município do Rio de Janeiro.
- **Acompanhar a implementação da legislação** referente à defesa da liberdade religiosa, garantindo a observância das normas e a adoção de medidas que promovam a proteção de indivíduos e grupos religiosos contra discriminação, intolerância ou violência.
- **Fiscalizar o cumprimento de acordos e convenções internacionais** ratificados pelo Brasil, relacionados à promoção e garantia dos **direitos humanos das pessoas com religiosidade diversa**, assegurando que o Município do Rio de Janeiro atue em consonância com os compromissos internacionais assumidos pelo país.

Por meio dessas ações, a **Coordenadoria de Diversidade Religiosa** reafirma o compromisso da cidade do Rio de Janeiro com a construção de uma sociedade **inclusiva, plural e democrática**, na qual a **liberdade de crença** e o **respeito à diversidade religiosa** sejam valores efetivamente garantidos a todos os cidadãos.

EXEMPLOS MAIS COMUNS | COMO VALORIZAR A DIVERSIDADE RELIGIOSA!²⁰

- Respeitar os espaços sagrados, seus elementos e grupos correspondentes.
- Respeitar a crença das pessoas como parte da cultura local.
- Não se fantasiar de religioso (a) de matriz africana, muçulmano (a), cigano (a), judeu ortodoxos, ou afins.
- Garantir a liberdade das manifestações religiosas a fim de valorizar a diversidade.
- Defender irmãos de outra fé é também proteger sua própria crença.
- Compreender que todas as histórias e tradições são importantes para sociedade.

5.4. NÃO É BRINCADEIRA: É DISCRIMINAÇÃO!

No âmbito da Administração Pública **combater a discriminação envolve promover a igualdade, diversidade e inclusão, desconstruir estereótipos prejudiciais, e atitudes discriminatórias** exemplificadas a seguir:

5.4.1. Gordofobia

É o preconceito, discriminação ou aversão dirigida a pessoas com corpos gordos ou acima do peso. **Embora ainda não haja uma legislação específica que tipifique a gordofobia como crime**, tal prática pode ser enquadrada como **discriminação**, especialmente quando viola princípios constitucionais como a dignidade da pessoa humana, a igualdade e a não discriminação.

A gordofobia envolve a depreciação, o julgamento moral ou a marginalização de indivíduos com base em seu peso corporal e muitas vezes fundamentados em padrões de beleza e saúde que exaltam corpos magros como ideais. Essas situações não apenas ferem a dignidade da pessoa, mas também violam princípios de igualdade, respeito e inclusão que devem reger as relações de trabalho, especialmente no âmbito da Administração Pública.

No **ambiente de trabalho** provoca consequências significativas na vida profissional de pessoas gordas, comprometendo tanto o seu bem-estar emocional quanto suas oportunidades de desenvolvimento e reconhecimento.

REVEJA SEUS CONCEITOS | SITUAÇÕES COMUNS DO DIA A DIA

- **Piadas sobre corpo ou alimentação:**

²⁰ Coordenadoria Executiva de Diversidade Religiosa. 2022. Cartilha RIO de Combate à Intolerância Religiosa. Disponível em <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/marco/desafios-da-mulher-no-mercado-de-trabalho-desigualdade-de-genero-e-racismo-persistem>. Acesso em 02 de junho de 2025.

- **Exemplo:** "isso não vai caber em você" ou "brincadeiras" sobre a quantidade de comida no prato.
- **Apelidos Pejorativos:**
- **Exemplo:** Chamar alguém de "baleia", "barrigudo", "bolinha" ou **outros termos que ridicularizam o peso.**
- **Imitações ou gestos ofensivos:**
- **Exemplo:** Utilizar gestos exagerados ao passar por um colega mais gordo ou imitar sua forma de andar como se fosse "pesado".
- **Exclusão em atividades coletivas:**
- **Exemplo:** Não gerar condições para que pessoas gordas possam frequentar os ambientes.
- **Comentários supostamente bem-intencionados:**
- **Exemplo:** Fazer comentários sobre o corpo da pessoa, como: "você nem é tão gorda assim", "você não é gorda, é cheinha", "você tem o rosto tão bonito, só precisa emagrecer", "você deveria usar roupas que emagrecem" etc.

5.4.2. Combate ao Capacitismo

Capacitismo é qualquer tipo de discriminação contra uma **pessoa em função da deficiência**²¹, que pode ser definida como:

"... toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas. (Estatuto da Pessoa com Deficiência 13.146, 2015, art. 4§1º)."

O capacitismo reproduz crenças, comportamentos e práticas que reforçam a ideia de um padrão corporal perfeito, tratado como "normal".

ALGUMAS FORMAS DE CAPACITISMO | Como pode se manifestar

- **Estereótipos e Preconceitos:**
- Exemplo:** Ignorar uma pessoa em uma cadeira de rodas ao pensar que ela não é capaz de realizar determinadas tarefas simplesmente por causa de sua condição física.
- **Linguagem Ofensiva:**

²¹ **Lei Brasileira de Inclusão (Estatuto da Pessoa com Deficiência) Lei 13.146/2015** - define pessoa com deficiência como "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."

Exemplo: Chamar alguém de "cego" em um contexto insultuoso, como em "você é cego de não ter encontrado isso", desvalorizando a experiência das pessoas com deficiência visual.

■ **Admiração excessiva:**

Exemplo: Considerar uma pessoa com deficiência um *"exemplo de superação"* sem levar em conta suas lutas cotidianas, tratando sua vida como uma inspiração em vez de uma experiência válida.

■ **Subestimação de Capacidades:**

Exemplo: Subestimar as habilidades de uma pessoa autista apenas com base em estereótipos preconcebidos, como presumir que ela não pode se comunicar efetivamente

■ **Ausência de Acessibilidade:**

Exemplo: Recusar-se a fornecer condições razoáveis para uma pessoa surda, como intérpretes de LIBRAS, com base na suposição de que é muito difícil ou dispendioso.

Dicas de Frases que você NÃO deve utilizar!

- Não diga **"apesar de deficiente, ele é um excelente servidor"**. Diga apenas: "ele é um excelente servidor", ou "ele é um servidor de excelência".
- Não diga **"lugar de PcD, doente, deficiente é em casa"**. Promova a sua inclusão no ambiente de trabalho.
- Não diga **"este não é lugar para deficiente"**. Diga: "aqui é um lugar para todos, que promove o acolhimento e a inclusão da PcD".
- Não diga **"Esse deficiente é frouxo, não tem capacidade, só atrapalha, é devagar e não quer trabalhar"**. Promova o seu acolhimento e sua inclusão, respeitando-o.
- Não diga à PcD que ela é doente, pois isso é ofensivo e demonstra menosprezo. Respeite-a e promova a sua inclusão.

5.4.2.1. Pessoas com Deficiência e a Promoção da Inclusão

Atualmente em vigor, a Lei Brasileira de Inclusão, Estatuto da Pessoa com Deficiência 13.146/2015 define pessoa com deficiência como *"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 pessoas²²"*.

²² **Legislações Municipais que abordam o tema** - Inclusão Social e Promoção dos Direitos das Pessoas com Deficiência:

- **Lei 6.432, de 20 de dezembro de 2018** – define a política de educação especial na perspectiva da educação inclusiva para alunos com deficiência e altas habilidades;

- **Lei nº 7.109, de 5 de novembro de 2021** – institui ações para promover a inclusão de pessoas com deficiência intelectual e múltipla. ;

- **Lei nº 8.276, de 3 de abril de 2024** – garante a acessibilidade em eventos realizados em espaços públicos e privados;



Alinhado ao compromisso com **a inclusão social e a promoção dos direitos das pessoas com deficiência**, o Município do Rio de Janeiro, por meio da Lei n.º 4.595, de 20 de setembro de 200, instituiu a **Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência (SMPD)**²³, como órgão responsável por promover socialmente as pessoas com deficiência, através do fortalecimento da transversalidade das ações governamentais voltadas a esse público, **promovendo a articulação entre diferentes Secretarias, impulsionando iniciativas inclusivas e executando programas específicos, mediante a implementação de políticas públicas próprias com foco na promoção da cidadania, na eliminação de barreiras e na ampliação do acesso a direitos.**

Entre suas principais iniciativas, destacam-se os **Centros Municipais de Referência da Pessoa com Deficiência (CMRPD)**, que oferecem uma ampla gama de serviços e atividades voltados às pessoas com deficiência e seus familiares. Esses centros têm como objetivos:

- Garantir direitos sociais, por meio do acolhimento, escuta qualificada e orientação individualizada;
- Promover o desenvolvimento de habilidades sociais e a autonomia, por meio de atividades interdisciplinares;
- Estimular a inclusão produtiva, tanto por meio do Emprego Apoiado, que viabiliza a inserção no mercado de trabalho formal com suporte contínuo, quanto pelo empreendedorismo familiar, como alternativa de geração de renda e autonomia financeira.

Por meio dessas ações, a **SMPD reafirma seu compromisso com a construção de uma sociedade inclusiva**, na qual **todas as pessoas** possam **exercer plenamente sua cidadania e participar ativamente da vida social, econômica e cultural da cidade.**

5.4.2.2. Servidor Inclusivo: Respeito e Acessibilidade no Dia a Dia

- **Não Estranhe!** Caso ofereça ajuda e sua oferta for recusada, nem sempre o apoio é necessário.
- **Não subestime, superestime ou exclua:** Deficiências não precisam ser superadas e, sim, respeitadas. A deficiência é apenas uma característica da pessoa.
- **Isso é Lei!** Respeite os espaços reservados nos estacionamentos para pessoas com deficiência.

- Lei nº 8.638, de 2024, de 29 de outubro de 2024 - promove a capacitação e inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho

²³ **Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência (SMPD)**

CONHEÇA A SECRETARIA: <https://smpd.prefeitura.rio/quem-somos/>

- **Acene, toque no braço ou ombro levemente** ao iniciar conversa com uma pessoa surda.
- **Contato Físico e/ou Verbal:** Respeite os limites da pessoa autista. Nem sempre estão receptivas, e insistir pode causar agitação ou desconforto.
- **Pergunte:** Se você não sabe como se dirigir a uma pessoa com deficiência, pergunte a ela para garantir que está sendo adequado em suas colocações.

5.4.2.3. Termos Fundamentais - Conhecer para Respeitar!

- ✓ **Acessibilidade:** possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida;
- ✓ **Barreiras:** qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outro;
- ✓ **Desenho Universal:** concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou de projeto específico, incluindo os recursos de tecnologia assistiva;
- ✓ **Equidade:** tratar as pessoas de forma justa, levando em conta suas diferenças e necessidades específicas. Ao contrário da igualdade, que oferece o mesmo para todos, a **equidade** busca ajustar os recursos e oportunidades para garantir que todos tenham as mesmas condições de alcançar seus objetivos, independentemente de suas condições ou limitações;
- ✓ **Diversidade:** é o reconhecimento e a valorização das diferenças entre as pessoas — sejam elas de origem, gênero, raça, deficiência, orientação sexual, religião, idade, cultura ou modos de viver. *Promover a diversidade é garantir respeito, inclusão e equidade nas relações sociais e institucionais.*

5.4.3. Encontro de Gerações – Um Basta ao Etarismo!

O **Etarismo, idadeismo ou ageísmo** – é uma forma de preconceito baseada na idade da pessoa. Assim como outras formas de discriminação, o etarismo traz impactos negativos tanto para indivíduos quanto para grupos, afetando pessoas de diferentes faixas etárias e limitando suas oportunidades de participação e reconhecimento na sociedade.



Embora as pessoas idosas sejam as principais vítimas do *idadismo*, **os jovens também podem sofrer discriminação** por causa da idade, especialmente em contextos que desvalorizam sua falta de experiência ou limitam sua participação.

5.4.3.1. Práticas colaborativas de Combate ao Etarismo

- **Aprender Junto**

A troca de experiências entre diferentes gerações favorece o aprendizado mútuo e amplia conhecimentos. Para que os espaços intergeracionais sejam realmente eficazes, é essencial que acolham e valorizem todas as faixas etárias de forma equilibrada.

- **Fazer Junto**

Projetos colaborativos que reúnem conhecimentos e habilidades de diferentes gerações valorizam saberes diversos, fortalecem a comunicação, incentivam a socialização e ampliam o senso de coletividade.

- **Viver Junto**

Envolver pessoas de diferentes idades fortalece e reconhece o valor das relações intergeracionais para o bem-estar coletivo. Para isso, é essencial adotar estratégias que incentivem a convivência harmoniosa entre as diferentes gerações, permitindo ainda, a aproximação livre de estereótipos.

Alinhado ao compromisso com o **combate ao etarismo**, o município do Rio de Janeiro estabeleceu, no **art. 2º, inciso IV, do Decreto Rio nº 55.996/2025²⁴**, o objetivo de envelhecimento saudável (OES) de **enfrentamento ao preconceito contra a pessoa idosa**, reconhecendo o etarismo como uma forma de discriminação que deve ser prevenida e combatida por meio de políticas públicas e ações afirmativas.

5.4.3.2. A sabedoria dos 60+: Valorizando a Experiência no Serviço Público

O que as pessoas mais velhas têm que os jovens ainda não têm?
“Tempo de Vida.”

Por terem vivido mais, as pessoas idosas carregam consigo uma bagagem rica de experiências. Ao longo dos anos, enfrentaram diferentes desafios, superaram obstáculos, vivenciaram mudanças e acumularam aprendizados valiosos.

²⁴ **Legislações Municipais:**

- **Lei nº 8.586 de 16 de setembro de 2024** – institui a Política Municipal de Atenção à Pessoa Idosa – PMAPI.RIO.

- **DECRETO RIO Nº 55.996, de 16 de abril 2025** – cria os Objetivos do Envelhecimento Saudável – OES da Cidade do Rio de Janeiro [...].

Cada etapa vencida contribuiu para o desenvolvimento de habilidades, estratégias e sabedoria prática — que não se encontram em livros, mas na vivência cotidiana. Essa trajetória as torna fontes importantes de conhecimento, resiliência e inspiração.

Na administração municipal, esse valor se expressa de forma concreta: o quadro de servidores é diverso, **formado majoritariamente por adultos e com um número significativo de pessoas com mais de 60 anos de idade**²⁵. Ao mesmo tempo, o município acolhe jovens de diferentes níveis de ensino — superior, profissional, médio, educação especial e estudantes da Educação de Jovens e Adultos — por meio do Programa de Estágios.

Essa convivência entre diferentes gerações enriquece o ambiente de trabalho. A troca de saberes técnico e vivências pessoais fortalecem os vínculos, amplia o repertório coletivo e contribui para um espaço mais colaborativo. O resultado é o desenvolvimento profissional de todos, e o fortalecimento do exercício da cidadania no serviço público.

VALORIZE A EXPERIÊNCIA, PRATIQUE O RESPEITO!

São formas de discriminação contra a pessoa idosa no ambiente de trabalho:

- Restrições de funções e promoções em detrimento da idade;
- Estereótipos de ineficiência;
- Associar falhas e esquecimentos à idade;
- Falas depreciativas;
- Infantilização, ou seja, tratar as pessoas idosas como se fossem incapazes;
- Não oferecer oportunidades de requalificação ou treinamento para servidores mais velhos;
- Pressão para aposentadoria precoce.

🚦 Atenção no Dia a Dia – Dicas de Comunicação Respeitosa

- ✓ Em um diálogo, referências à idade ou ao tempo de vida de uma pessoa devem ser feitas apenas quando forem realmente necessárias para a compreensão do contexto;
- ✓ Evite associações entre envelhecimento e fragilidades, vulnerabilidade e dependências;
- ✓ Use 60+ quando for relevante ser específico quanto à idade;
- ✓ Seja paciente! Evite interromper, ser paciente com raciocínio da pessoa e permitir que ela conclua;
- ✓ Seja preciso e coeso! Priorize falar sem pressa e pausadamente.

²⁵ **Servidores 60+ - É Lei!**

- Lei Federal nº 10.741/2003 - Estatuto do Idoso

- Lei Federal nº 8.842/1994 - Política Nacional do Idoso

-



A **intergeracionalidade** é uma ferramenta essencial para desconstruir o etarismo no sentido de formar uma nova cultura para o envelhecimento ativo. Ao conectar jovens e/ou adolescentes com as gerações mais vividas, ofertam-se benefícios imediatos para ambos.

Nesse contexto, destaca-se o papel do Município do Rio de Janeiro na promoção de políticas públicas voltadas a diferentes fases da vida. A **Secretaria Municipal do Envelhecimento Saudável e Qualidade de Vida (SEMESQV)**²⁶ responsável por promover políticas públicas que valorizem o envelhecimento ativo e combatam o etarismo. A secretaria realiza ações, eventos e projetos voltados à qualidade de vida das pessoas idosas e em processo de envelhecimento.

5.4.3.3. Juventude em Pauta – Fique atento²⁷!

- ✓ É vedado o desvirtuamento do contrato de estágio, o exercício de funções que não contribuem para a formação prático-profissional, visando desqualificar o estagiário e ferir a sua autoestima;
- ✓ Uma boa forma de lidar com os adolescentes e jovens é buscar falar a linguagem e recursos de comunicação com os quais eles se identificam;
- ✓ Os adolescentes e jovens precisam de acompanhamento e diálogos honestos e construtivos. É importante que a linguagem e a postura, não sejam, manipuladora e nem controladora.

A **Secretaria Especial da Juventude Carioca (JUV-RIO)**²⁸ atua na formulação e implementação de políticas públicas voltadas à juventude, promovendo a participação social dos jovens em todas as etapas dessas políticas — da concepção ao controle social — com respeito à diversidade regional e territorial. A Secretaria também empenha-se em garantir a transparência e ampla divulgação dos programas, ações e recursos destinados à juventude, além de fomentar a articulação entre o poder público e a sociedade civil, trabalhando de forma integrada e em rede.

5.4.4. Direito ao Respeito: Não à Discriminação em função da Identidade de Gênero e Orientação Sexual

²⁶ **Secretaria Municipal do Envelhecimento Saudável e Qualidade de Vida – SEMESQV**

- CONHEÇA A SECRETARIA: <https://envelhecimentosaudavel.prefeitura.rio/conheca-a-secretaria/>
Sistema Integrado de Codificação Institucional – SICI. Acesso em 15 de maio de 2025.

²⁷ **Jovens e Adolescentes - Direitos e Leis que Protegem:**

- **Lei Federal nº 8.069/1990** - Estatuto da Criança e do Adolescente
- **Lei Federal 11.788/2008** - Dispõe sobre o estágio de estudantes

²⁸ **Secretaria Especial da Juventude Carioca (JUVRio)**

- CONHEÇA A SECRETARIA: <https://juv.prefeitura.rio/conheca-a-secretaria/>
Sistema Integrado de Codificação Institucional – SICI. Acesso em 15 de maio de 2025.

No ambiente de trabalho, ainda são recorrentes situações de preconceito e discriminação motivadas por **identidade de gênero ou orientação sexual**, tanto nas relações entre colegas quanto no atendimento ao público.

No âmbito da Administração Pública é fundamental que essas condutas sejam enfrentadas com seriedade. Cabe às chefias e autoridades públicas atuarem de forma proativa, não sendo negligentes ou omissas diante de atos de violência ou discriminação contra pessoas LGBTQIAPN+²⁹. *Promover um ambiente respeitoso, seguro e inclusivo é responsabilidade de todos.*

No município do Rio de Janeiro a **Coordenadoria da Diversidade Sexual – Secretaria da Casa Civil (CVL/CDS)**³⁰ é o órgão responsável por criar, coordenar e fiscalizar as políticas públicas voltadas à promoção da cidadania LGBTQIAPN+ e ao combate à discriminação por identidade de gênero e orientação sexual.

Além de princípios constitucionais que asseguram a dignidade da pessoa humana, a igualdade e a não discriminação, o município do Rio de Janeiro conta com legislações específicas que reforçam esses direitos. Entre elas, destacam-se:

- **Lei Municipal nº 2.475/1996**, que pune estabelecimentos comerciais e órgãos da Administração Pública do município que pratiquem atos de discriminação por orientação sexual e identidade de gênero;
- **Lei Municipal nº 6.329/2018**, que garante o direito ao uso do nome social por travestis e transexuais no âmbito da Administração Direta e Indireta do Município do Rio de Janeiro.

Essas leis estão em consonância com legislações estaduais e federais que também protegem os direitos da população LGBTQIAPN+ e contribuem para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Para aprofundar o entendimento sobre os temas **sexo biológico, identidade de gênero e orientação sexual**, confira a imagem e os conceitos explicativos a seguir:

²⁹ A sigla LGBTQIAPN+ representa um movimento social e político que luta pelos direitos de diversas comunidades, incluindo lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, queer, intersexuais, assexuais, pansexuais, não-binário e outras identidades de gênero e orientações sexuais. O "+" no final indica a inclusão de outras identidades que não estão explicitamente listadas, reconhecendo a diversidade e pluralidade da comunidade.

A sigla LGBTQIAPN+ não é estática e pode evoluir com o tempo, à medida que mais identidades e orientações sexuais ganham visibilidade e reconhecimento.

³⁰ **Coordenadoria da Diversidade Sexual (CVL/CDS)**

- CONHEÇA A COORDENADORIA: <https://casacivil.prefeitura.rio/coordenadoria-da-diversidade-sexual/>

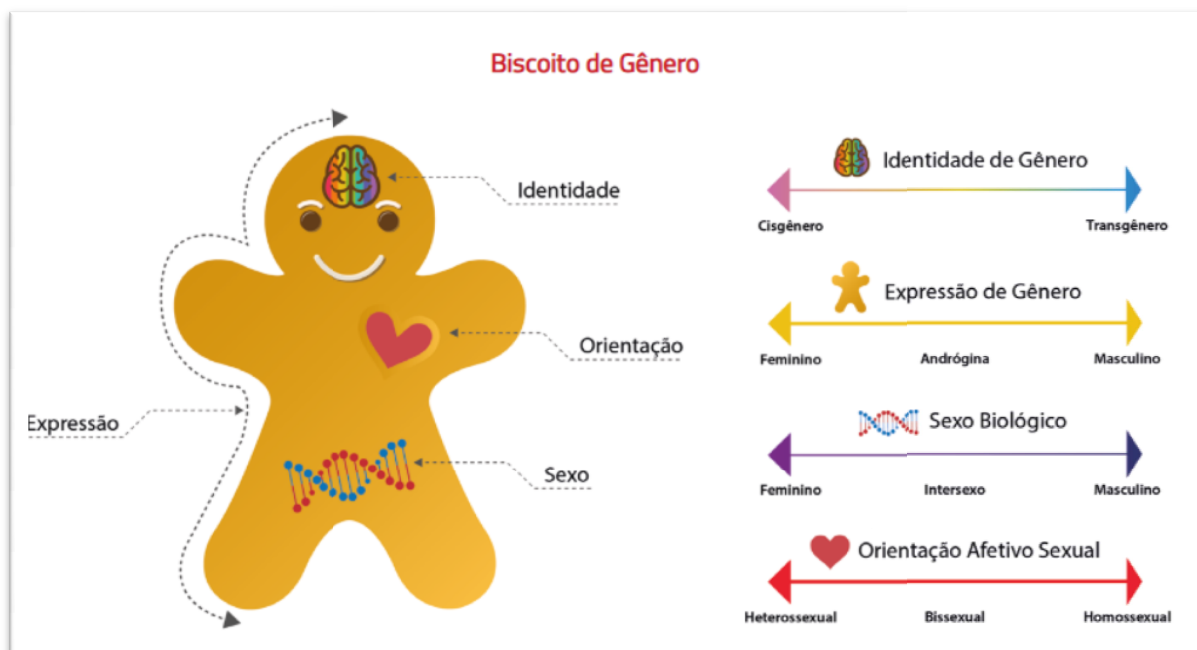


Ilustração: Guia da Diversidade LGBT- Coordenadoria Especial da Diversidade Sexual- CASA CIVIL/CVL.

- ✚ **Sexo Biológico:** diz respeito às características biológicas que a pessoa tem ao nascer, isto é, seus cromossomos, sua genitália, sua composição hormonal, dentre outros. O conceito de intersexualidade faz referência às pessoas que nascem com anatomia reprodutiva, sexual e/ou um padrão de cromossomos que não podem ser classificados como sendo tipicamente masculinos ou femininos.
- ✚ **Orientação Sexual:** refere-se à capacidade de cada pessoa ter uma profunda atração emocional, afetiva ou sexual por indivíduos de gênero diferente, de mesmo gênero ou de mais de um gênero, assim como ter relações íntimas e sexuais com essas pessoas³¹.

As **orientações sexuais** mais comuns são:

- **Homossexualidade:** atração emocional, afetiva ou sexual por pessoa do mesmo gênero.
- **Heterossexualidade:** atração emocional, afetiva ou sexual por pessoa de gênero diferente.
- **Bissexualidade:** atração emocional, afetiva ou sexual por pessoas dos dois gêneros.
- **Assexualidade:** ausência de atração sexual por pessoas de ambos os gêneros.

³¹ **Definição contida em:** Princípios de Yogyakarta - Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero. Yogyakarta, Indonésia, 2006, p. 7. Disponível em: https://www.clam.org.br/uploads/conteudo/principios_de_yogyakarta.pdf

FIQUE ATENTO!

- Não utilize a expressão “**opção sexual**”, pois ela **sugere** que a orientação sexual **é uma escolha**, o que não corresponde à realidade. O termo correto é “**orientação sexual**”, que diz respeito à forma como cada pessoa se sente afetiva e sexualmente atraída por outras.

- **Identidade de Gênero:** pode-se conceituar identidade de gênero como a forma que o indivíduo se reconhece dentro dos padrões sociais de gênero: feminino ou, masculino e, quando não se identifica com esses dois padrões, pode se reconhecer como agênero.

Muitas conquistas já foram alcançadas para garantir que todas as pessoas, independentemente de sua **orientação sexual ou identidade de gênero**, possam viver com dignidade e respeito. Hoje, diversos países, incluindo o Brasil, contam com leis e constituições que asseguram o direito à igualdade e a **não discriminação**, sem distinção por motivo de sexo, orientação sexual ou identidade de gênero.

Apesar disso, ainda são comuns, em várias partes do mundo, situações graves de desrespeito e violação dos direitos humanos de pessoas LGBTQIAPN+. Essas violações podem envolver agressões físicas e verbais, violência sexual, privação de liberdade de forma injusta, negação de acesso à educação, ao trabalho e a outros direitos básicos. Muitas vezes, essas situações são agravadas por outras formas de preconceito, como racismo, intolerância religiosa, discriminação por idade, deficiência ou condição socioeconômica.

Por isso, é fundamental reconhecer essas realidades e atuar para garantir ambientes mais justos, inclusivos e seguros para todas as pessoas — inclusive no serviço público.

APRENDA MAIS!

- Homossexualidade e transgeneridade **não são doenças**.
- A Organização Mundial da Saúde - OMS, após diversos estudos comprobatórios, **retirou a homossexualidade da Classificação Internacional de Doenças (CID) em 1990**, já a transgeneridade só deixou de ser considerada uma patologia em 2018.
- Pessoas **travestis e transexuais** podem utilizar o **nome social**³² em atendimentos do serviço público.

³² Lei Nº 6.329, de 23 de março de 2018 - dispõe sobre o direito ao uso do nome social por travestis e transexuais na administração direta e indireta do município do rio de janeiro.

- 
- A homofobia e a transfobia, ou LGBTFOBIA, são crimes no Brasil desde 2019, quando o Supremo Tribunal Federal (STF)³³ reconheceu que a discriminação por orientação sexual e identidade de gênero deve ser enquadrada como crime de racismo. **As Leis Municipais nº 2.475/1996 e nº 4.774/2008, regulamentadas pelo Decreto 30.033/2008,** estabelecem penalidades administrativas e correccionais no âmbito municipal para estabelecimentos e agentes públicos que discriminarem pessoas em razão de LGBTfobia.

6. BOAS PRÁTICAS PARA UM AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL

- ✓ Respeite-se e seja respeitoso.
- ✓ Seja gentil, atencioso e empático.
- ✓ Procure entender e compreender as diferenças e diversidades com as quais convive.
- ✓ Respeite a forma como o outro se identifica.
- ✓ Reconheça o valor único de cada pessoa e evite atitudes ou comportamentos que, em razão das diferenças, obriguem seu colega de trabalho a constantemente se afirmar para se sentir respeitado e incluído.
- ✓ Seja inclusivo, pois todos devem e podem ser incluídos em tomadas de decisões.
- ✓ Institua parcerias para equacionar problemas e efetivar a equiparação de oportunidades para todos.

³³ **Supremo Tribunal Federal (STF)** – Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) 26 e Mandato de Injução (MI) 4733.

7. ONDE DENUNCIAR OU BUSCAR AJUDA

DENUNCIE



PREFEITURA DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO/PCRJ.

A **CENTRAL 1746 DE ATENDIMENTO AO CIDADÃO** é o principal meio de comunicação entre o cidadão e a Prefeitura do Rio.



▪ Atendimento e Registro de Denúncias:

A **Central 1746** oferece acesso a **mais de 1.500 tipos de serviços e informações** da Prefeitura do Rio de Janeiro. Entre eles, estão disponíveis **canais específicos para o registro de denúncias relacionadas a violações de direitos humanos**.

Essas denúncias podem ser registradas dentro de categorias como: Acessibilidade; Assistência Social; Central Anticorrupção; Cidadania e Direitos Humanos; Educação; Direitos LGBTQIA+; Direitos da Mulher Carioca; Ordem Pública, entre outros.

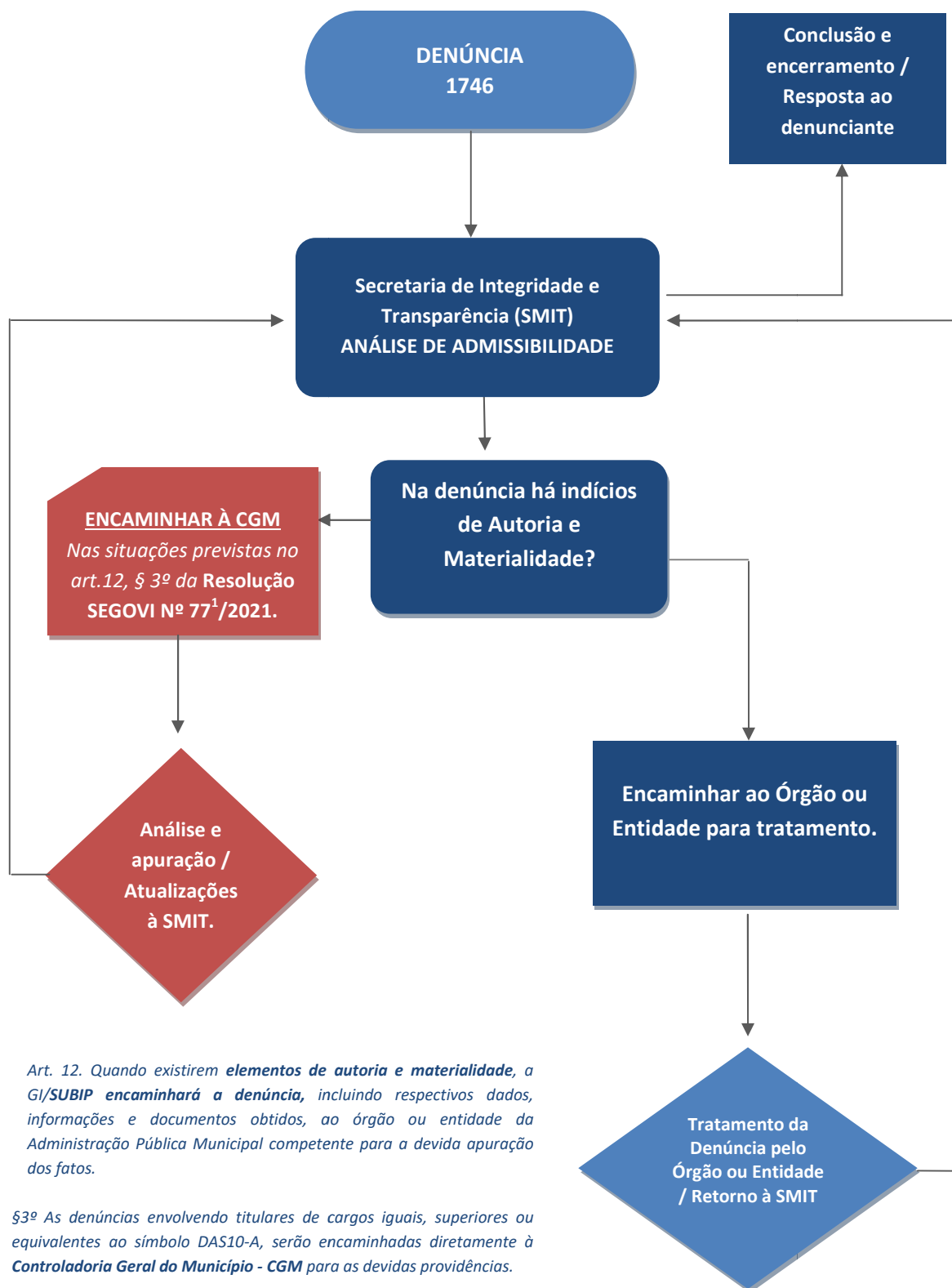
Ao realizar uma denúncia, descreva o ocorrido com o máximo de detalhes possível. Informações sobre **“o que”, “quando”, “quem” e “onde”** enriquecem o relato e contribuem para uma apuração eficaz. Anote o número de protocolo gerado pela **Central 1746** para acompanhar o andamento do processo.



Você pode entrar em contato pelo telefone **1746**, pelo **portal 1746** ou pelo **aplicativo 1746** (disponível para **Android** e **iOS**).

Você sabe o que é a **denúncia de boa-fé**? É aquela feita de forma **sincera, honesta e verdadeira, sem o intuito de prejudicar ou difamar alguém**. A sua intenção é contribuir para a proteção dos direitos dos servidores e para a ética no serviço público municipal.

RECEBIMENTO DA DENÚNCIA



CONSIDERAÇÕES FINAIS DA SUBCOR

Finalizamos esta cartilha reafirmando o compromisso da Controladoria com a promoção de um ambiente de trabalho íntegro, seguro e respeitoso para todas as pessoas. A prevenção e o combate aos assédios moral, sexual e à discriminação devem ser encarados como responsabilidade essencial em qualquer organização seja pública ou privada. Esses comportamentos não afetam apenas a dignidade das vítimas, mas comprometem o bem-estar coletivo, a produtividade e a saúde mental de toda a equipe.

A criação de espaços éticos e acolhedores passam, inevitavelmente, pela educação e pela conscientização contínua. É fundamental que os gestores atuem como líderes comprometidos com o respeito, incentivando o diálogo aberto, a inclusão e a valorização das diferenças. Também é necessário adotar práticas participativas de gestão que promovam o bem-estar físico e emocional de todos os servidores.

O Assédio e a discriminação podem assumir muitas formas — algumas explícitas, outras sutis, mas igualmente danosas. Estar atento aos sinais de um ambiente tóxico e agir com responsabilidade e agilidade é essencial para garantir que esses comportamentos não sejam naturalizados.

A saúde e segurança no trabalho precisam ser tratadas como prioridade institucional. Cabe a todos nós zelar por políticas claras de prevenção, mecanismos eficazes de denúncia e, sobretudo, pela construção de uma cultura de respeito, equidade e dignidade.

Com esse compromisso, fortalecemos não apenas a integridade institucional, mas a qualidade dos serviços públicos que entregamos à população.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República.
- RIO DE JANEIRO (Município). Lei nº 94, de 14 de março de 1979. Estatuto dos Funcionários Públicos do Poder Executivo do Município do Rio de Janeiro. 1979.
- RIO DE JANEIRO (Município). Decreto nº 50.021, de 15 de dezembro de 2021. Código de Integridade do Agente Público Municipal. 2021.
- CGU - CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO – GUIA LILÁS – Orientações para Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação no Governo Federal – 2024. Disponível em: https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/noticias/2024/12/cgu-lanca-versao-atualizada-do-guia-lilas-contra-assedios-e-discriminacao-no-governo/22nov24-vfinal_cgu-guialilas2024.pdf. Acesso em 28 de abril de 2025.
- TRIBUNAL DE CONTAS DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO –TCM/RJ - Prevenção e Enfrentamento aos Assédios Moral e Sexual https://www.tcmrio.tc.br/Noticias/17594/Cartilha_assedio.pdf. Acesso em 28 de abril de 2025.
- CONTROLADORIA GERAL DO MUNICÍPIO DE BELO HORIZONTE - Cartilha Olhares Plurais – CGM-BH. 2021. Disponível em: <https://prefeitura.pbh.gov.br/sites/default/files/estrutura-de-governo/controladoria/2021/cartilha-olhares-plurais.pdf>. Acesso em 28 de abril de 2025.
- CONTROLADORIA GERAL DO ESTADO DE GÓIAS. Assédio no ambiente de trabalho. 2021. Disponível em: <https://www.controladoria.go.gov.br/portal-das-corregedorias/ass%C3%A9dio-no-ambiente-de-trabalho.html>. Acesso em: 28 de abril de 2025.
- SECRETARIA MUNICIPAL DE INTEGRIDADE PÚBLICA – SMTI - Cartilha de Integridade do Agente Público. 2023. Disponível em: https://smti.prefeitura.rio/wp-content/uploads/sites/98/2023/03/3_SMTI_Cartilha-da-Integridade_SMTI.pdf. Acesso em 29 de abril de 2025.
- MINISTÉRIO DA IGUALDADE RACIAL. 2024. - Guia de Orientação para Denúncias de Racismo Religioso. Disponível em: <https://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/assuntos/guia-denuncias-racismo-religioso/cartilha-enfrentamento-ao-racismo-religioso.pdf>. Acesso em 04 de junho de 2025.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 31 dez. 1940.
- MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - Assédio sexual no trabalho - Perguntas e respostas. 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40oro-lima/%40ilo-brasil/documents/publication/wcms_559572.pdf. Acesso em 26/01/2025.

- 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 14.532, de 11 de janeiro de 2023. Altera a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, e o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal).
- BRASIL. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, nº 9.029, de 13 de abril de 1995, nº 7.347, de 24 de julho de 1985, e nº 10.778, de 24 de novembro de 2003. *Diário Oficial da União: seção 1*, Brasília, DF, 21 jul. 2010.



Controladoria
Geral do
Município