

# Guia de Bolso Sobre DISCRIMINAÇÃO



**Este guia faz parte de um conjunto de materiais produzidos pela Ouvidoria da UFAPE pra ajudar você a identificar, lidar e denunciar atitudes inadequadas. A ideia é fortalecer uma cultura de respeito, colaboração e justiça por aqui, fazendo da nossa universidade um espaço cada vez mais acolhedor e inclusivo para todas as pessoas.**



# O QUE É UMA DENÚNCIA?

A denúncia é o relato de atos ilícitos ou irregularidades praticadas contra a Administração Pública, cuja resolução dependa da atuação de um órgão responsável pela apuração. Ela pode envolver situações como corrupção, fraude, Assédio Moral ou Sexual, Discriminação, uso indevido de bens públicos, descumprimento de normas, entre outras infrações.



# IMPORTANTE!

**Se você está insatisfeito com a prestação de um serviço público ou com o atendimento de um agente público, registre uma ...**

# RECLAMAÇÃO

**Problemas com benfeitorias quebradas ou danificadas também devem ser registradas como RECLAMAÇÃO.**



# QUEM PODE DENUNCIAR?

Qualquer pessoa, seja física ou jurídica, brasileira ou estrangeira, tem o direito de registrar uma Denúncia.



# O QUE DEVE CONTER NA MINHA DENÚNCIA ?

Para registrar uma Denúncia é fundamental fornecer o máximo de informações possível. Essas informações são cruciais para a análise inicial do caso. As denúncias devem responder às seguintes perguntas essenciais:



## QUEM?

Sujeito ou grupo responsável pela ação.



## O QUE?

Ação ou situação em foco.



## COMO?

Forma ou meio pelo qual a ação aconteceu.



## ONDE?

Local onde a ação acontece.



## QUANDO?

Tempo ou período em que ocorre a ação.

# **OUTRAS INFORMAÇÕES TAMBÉM PODEM CONTRIBUIR PARA A APURAÇÃO DA DENÚNCIA, TAIS COMO:**



**Nomes de pessoas e empresas envolvidas.**



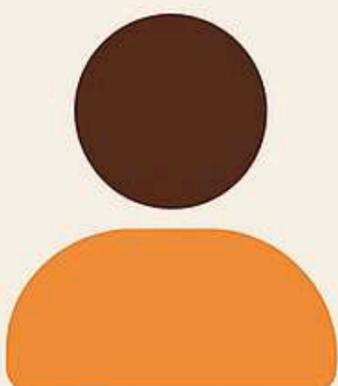
**Data ou período em que se deu o fato e se ainda ocorre.**



**Se há registros ou documentos que possam comprovar o fato denunciado.**



**Se há testemunhas que possam ser procuradas para falar sobre o assunto.**



**Se você presenciou a situação que está denunciando ou apenas ouviu falar.**

# IMPORTANTE !

**Descreva sua manifestação de forma clara e objetiva, com o máximo de detalhes e evidências possíveis, quando houver. Assim, a Ouvidoria entende melhor sua manifestação, oferecendo o melhor tratamento possível.**



# Dúvidas Sobre Assédio Moral ou Assédio Sexual?

Consulte o Guia de Assédio Sexual e o Guia de Assédio Moral produzidos pela Ouvidoria da UFAPE.

Eles foram pensados para te informar e orientar sobre como agir nessas situações.

**Este Guia, em específico, trata apenas de Discriminação.**



Agora que você já  
pegou a ideia do que é  
uma Denúncia, que tal  
dar uma olhadinha no  
que é

**DISCRIMINAÇÃO**



# DISCRIMINAÇÃO

“Compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável” (Guia Lilás, 2024).



# DISCRIMINAÇÃO É:

**Distinção**

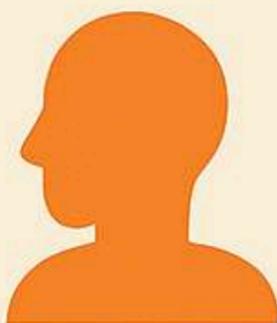
**Exclusão**

**Restrição ou Preferência**

**BASEADA EM:**



**Sexo  
Gênero**



**Idade**



**Orientação  
Sexual**



**Raça**



**Cor**



**Deficiência**



**Religião**



**Origem  
Social**



**Identidade e  
Expressão de  
Gênero**

**Há condutas Discriminatórias que poderão configurar crime de injúria racial, crime de preconceito ou crime de perseguição.**

**São exemplos de Condutas Discriminatórias:**



**Pagar salário menor a uma mulher que desempenhe as mesmas funções de um homem.**

**Não contratar ou não promover uma pessoa em razão de sua cor, deficiência, idade, orientação sexual ou gênero.**



**Ofender ou agredir em razão de sua orientação sexual ou identidade de gênero (homofobia e transfobia).**



# OUTRAS CONDUITAS DISCRIMINATÓRIAS



Recusar-se a utilizar o pronome correto ao se dirigir a uma pessoa.

Isolar ou excluir pessoas com deficiência de espaços sem acessibilidade.



Não contratar, não promover, exonerar mulheres de cargos de chefia, por motivos de gravidez ou licença maternidade.

Preterir pessoas devidamente qualificadas para o trabalho em razão de sua idade.



# O RACISMO E A DISCRIMINAÇÃO RACIAL

São questões sérias que afetam profundamente a coesão social e o desenvolvimento humano em qualquer sociedade.

Por isso, é fundamental que gestores públicos estejam informados e capacitados para atuar no combate eficiente a essas práticas discriminatórias.



# RACISMO

É uma ideologia que considera uma raça superior a outra, resultando na construção de estereótipos e na perpetuação de desigualdades sociais.



## DESCRIMINAÇÃO RACIAL

Refere-se ao tratamento desigual de indivíduos e grupos com base em sua raça ou etnia. Atitudes ou discursos que envolvem distinção, exclusão, restrição ou preferência por determinada raça, nacionalidade, descendência, cor ou etnia são considerados discriminação racial, conforme o Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010).

# COMO ESSA VIOLÊNCIA PODE SE MANIFESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO?

São exemplos desses comportamentos discriminatórios à raça, cor ou etnia no mundo do trabalho:



## RACISMO ESTRUTURAL

persistência na disparidade de oportunidades de gratificações e funções entre servidores e empregados públicos negros e brancos.

## RACISMO INSTITUCIONAL

ausência de pessoas negras em cargos de liderança.



## RACISMO RECREATIVO

uso de humor hostil, apelidos ou piadas de teor racista feitos por colegas ou superiores, bem como estereotipação da estética de pessoas negras.

## RACISMO ALGORITMICO

tecnologias de reconhecimento facial ou por sensores cujos algoritmos são baseados em estereótipos raciais que produzem vantagens em prol de um grupo hegemônico.



# GORDOFOBIA

A gordofobia é o preconceito, discriminação ou aversão dirigida a pessoas com corpos gordos ou acima do peso.

**PRECONCEITO**

**DISCRIMINAÇÃO**

**AVERSÃO**



# COMO A GORDOFOBIA PODE SE MANIFESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO?



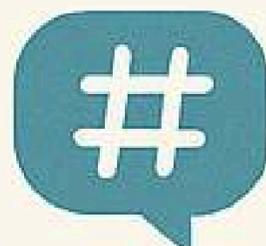
Pessoas gordas frequentemente enfrentam exclusão em ambientes de trabalho, sendo vistas como inadequadas para certos cargos, especialmente aqueles que envolvem representação ou contato com o público.

A imagem corporal é muitas vezes considerada incompatível com a ideia de profissionalismo, levando à marginalização.



O preconceito constante relacionado ao peso causa insegurança, baixa autoestima e aumento do estresse entre os trabalhadores gordos. Esse ambiente hostil prejudica a confiança e o bem-estar mental.

A discriminação pode se manifestar em promoções negadas, salários menores ou a falta de reconhecimento. As pessoas gordas muitas vezes são preteridas em processos de contratação ou progressão na carreira, com base em estereótipos que associam o peso à falta de disciplina, produtividade ou competência.



Comentários pejorativos, piadas e práticas de exclusão ou desconsideração do peso corporal, são formas comuns de microagressões, que contribuem para a criação de um ambiente de trabalho hostil e tóxico.



# CAPACITISMO

É a discriminação e o preconceito direcionados a pessoas com deficiência, baseado na crença de que a deficiência é uma característica inferior.



# COMO A DISCRIMINAÇÃO POR CAPACITISMO PODE SE MANIFESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO?



## BARREIRAS DE ACESSIBILIDADE

A falta de adaptações físicas e digitais que permitam que pessoas com deficiência tenham acesso pleno a todos os aspectos do ambiente de trabalho configura uma importante barreira. Isso inclui, por exemplo, a ausência de rampas, banheiros acessíveis ou sistemas de tecnologia assistiva.

## ESTIGMATIZAÇÃO E ESTEREÓTIPOS

A presença de estigmas e estereótipos que subestimam as habilidades das pessoas com deficiência. Comentários e atitudes que tratam essas pessoas como menos capazes ou que pressupõem que não podem desempenhar funções complexas.



## DESIGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Barreiras no processo de contratação, promoção e desenvolvimento profissional. A falta de oportunidades equitativas para treinamento, avanço na carreira e acesso a projetos desafiadores pode limitar o crescimento profissional das pessoas com deficiência.



# COMO A DISCRIMINAÇÃO POR CAPACITISMO PODE SE MANIFESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO?



## MICROAGRESSÕES

Comentários ou comportamentos sutis que, embora muitas vezes não intencionais, reforçam estereótipos e contribuem para a criação de um ambiente hostil. Exemplos incluem perguntas invasivas sobre a deficiência ou atitudes de tratamento paternalista.

## FALTA DE POLÍTICAS INCLUSIVAS

Ausência de políticas claras que promovam a inclusão e proteção das pessoas com deficiência. Isso inclui a falta de diretrizes sobre adaptações razoáveis e a ausência de práticas inclusivas em recrutamento e gestão de pessoal.



## AMBIENTE DE TRABALHO HOSTIL

Clima organizacional que não valoriza a diversidade e a inclusão, onde atitudes capacitistas são toleradas ou mesmo incentivadas. Isso pode resultar em exclusão social e profissional das pessoas com deficiência.



## FALTA DE SUPORTE E RECURSOS

Insuficiência de suporte, como assistências tecnológicas ou serviços de suporte, que poderia facilitar a realização das funções de trabalho e a participação plena das pessoas com deficiência.



# ETARISMO

É a discriminação baseada na idade, caracterizada pelo preconceito, estereótipos e atitudes negativas em relação a pessoas por serem consideradas "velhas demais" ou "jovens demais" para determinadas funções, atividades ou direitos.



Essa forma de discriminação pode ocorrer no ambiente de trabalho, na sociedade e até nas políticas públicas, resultando em exclusão, dificuldade de acesso a oportunidades e desvalorização da experiência ou potencial de um indivíduo apenas por sua idade.

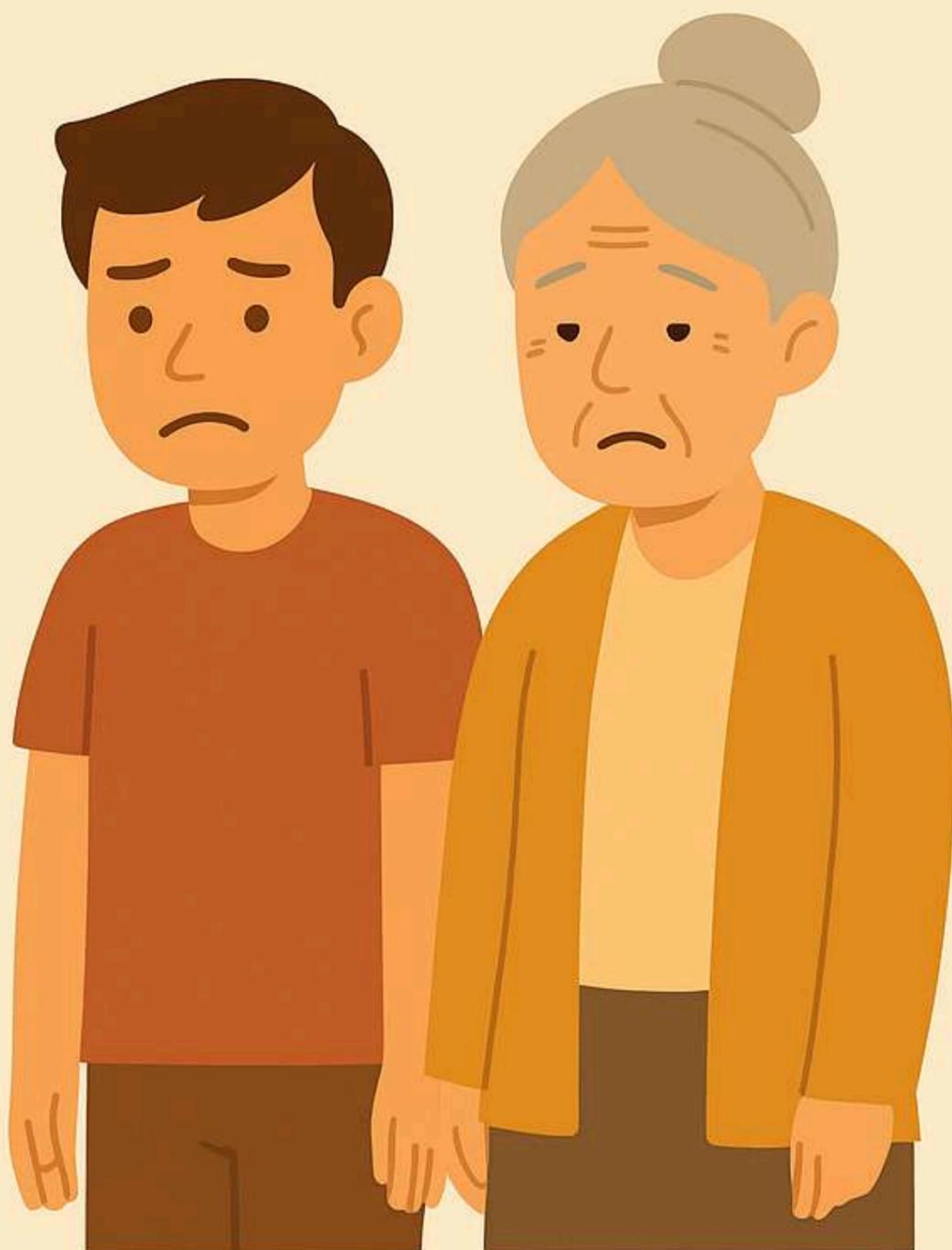
# ETARISMO

O etarismo se manifesta através de atitudes, estereótipos e práticas que marginalizam ou desrespeitam pessoas devido à sua idade, seja por serem muito jovens ou muito velhas.

ATITUDES

ESTEREÓTIPOS

PRÁTICAS



# COMO O ETARISMO PODE SE MANIFESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO?

Trabalhadores mais velhos frequentemente veem sua vasta experiência e conhecimento serem ignorados ou subestimados, com empregadores e colegas preferindo ideias e contribuições de trabalhadores mais jovens, considerados mais atualizados ou inovadores.



## EXCLUSÃO DE OPORTUNIDADES DE PROMOÇÃO

com a justificativa de que estão “próximas da aposentadoria” ou que não seriam capazes de se adaptar a cargos de liderança em ambientes dinâmicos.



## ESTEREÓTIPOS DE INEFICIÊNCIA

há a crença equivocada de que pessoas mais velhas são menos produtivas, têm mais dificuldade em se adaptar às mudanças e podem representar um “custo” maior devido a questões de saúde ou à necessidade de treinamento.



## PRESSÃO PARA A APOSENTADORIA PRECOCE

incentivados a se aposentar mais cedo, com a justificativa de abrir espaço para novas gerações, mesmo que ainda tenham a capacidade e o desejo de continuar suas carreiras.

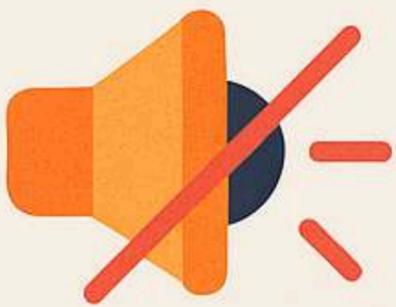
## FALTA DE OPORTUNIDADES DE CAPACITAÇÃO

muitas empresas não oferecem oportunidades de requalificação ou treinamento para trabalhadores mais velhos, reforçando a percepção de que eles estão “ultrapassados” e não precisam mais se atualizar.



# DISCRIMINAÇÃO EM FUNÇÃO DE SEXO/ GÊNERO/ ORIENTAÇÃO SEXUAL

Refere-se a comportamentos baseados em estereótipos ou preconceitos relacionados ao sexo, gênero ou orientação sexual das pessoas, resultando em desigualdade de direitos e oportunidades.



# O QUE É MACHISMO?

O machismo se refere a atitudes, crenças, práticas ou sistemas que atribuem valores, papéis e características específicas que consideram o masculino superior ao feminino, desqualificando a mulher, favorecendo os interesses e a supremacia masculina em diversas esferas da vida.



O machismo pode contribuir para a normalização e perpetuação da violência contra as mulheres, incluindo violência doméstica, assédio sexual e outras formas de agressão.

# MISOGINIA

Misoginia é a aversão, desprezo ou ódio às mulheres e pode se manifestar através de discriminação sistemática ou individual contra mulheres, limitando suas oportunidades, direitos ou tratando-as de maneira injusta com base no sexo, alcançando até formas mais extremas de violência de gênero.



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.



A mentalidade do machismo estrutural infelizmente se manifesta também no ambiente de trabalho e pode resultar em profissionais que abusam da sua posição para humilhar e constranger seus colegas, superiores ou subordinados.

# LGBTQIA+FOBIA

A LGBTQIA+fobia é a aversão, discriminação ou preconceito direcionado a pessoas que fazem parte da comunidade LGBTQIA+ (lésbicas, gays, bissexuais, trans/travestis, intersexuais e outras identidades de gênero, sexualidades e expressões de gênero).



A LGBTQIA+fobia pode se manifestar com piadas ofensivas, comentários discriminatórios, assédio moral ou sexual, negação de oportunidades de emprego ou promoção com base na orientação sexual ou identidade de gênero, entre outros.



## A LGBTQIA+FOBIA PODE SE MANIFESTAR COM:



Piadas ofensivas



Assédio Moral



Comentários discriminatórios



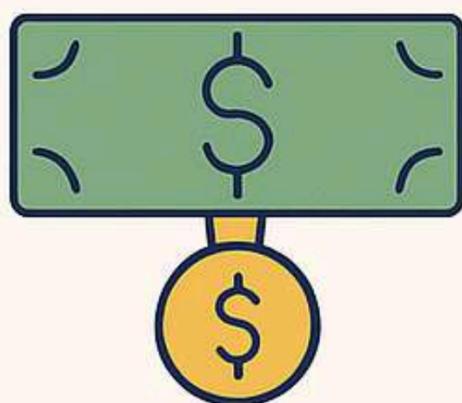
Negação de oportunidades de emprego ou promoção

# COMO A DISCRIMINAÇÃO EM FUNÇÃO DE SEXO/GÊNERO/ORIENTAÇÃO SEXUAL PODE SE MANIFESTAR NO AMBIENTE DE TRABALHO?



Desigualdade de oportunidades, com mulheres e comunidade LGBTQIA+ sendo sub-representadas em cargos de liderança e tendo menos oportunidades de desenvolvimento na carreira.

Comentários e piadas sexistas, que criam um ambiente hostil para as mulheres e comunidade LGBTQIA+.



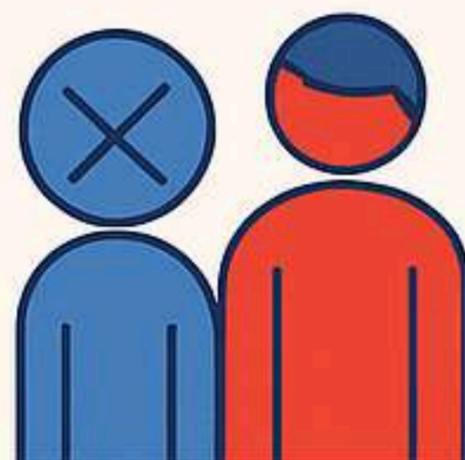
Salários menores pagos a uma mulher que desempenhe as mesmas funções de um homem.

Não contratar, não promover ou exonerar mulheres de cargos de chefia por motivos de gravidez ou licença maternidade.



Não contratar ou não promover uma pessoa em razão de sua orientação sexual ou gênero.

Exclusão deliberada de servidores ou funcionários da comunidade LGBTQIA+ de eventos corporativos ou atividades sociais do órgão ou entidade.



**Entendi direitinho o que é  
DISCRIMINAÇÃO**

**Agora só falta saber  
como fazer a Denúncia  
no FalaBR.**





**A DENÚNCIA DEVERÁ SER  
REALIZADA  
PREFERENCIALMENTE POR  
MEIO DA  
PLATAFORMA FALA.BR**

**DISPONÍVEL NO ENDEREÇO:**

**<https://falabr.cgu.gov.br/web/home>**

**ACESSE A OPÇÃO:  
“OUVIDORIA INTERNA”  
“DENÚNCIA”  
ASSUNTO “DISCRIMINAÇÃO”**



**Tá com dúvidas sobre como fazer uma Denúncia, como funciona o acolhimento a vítima ou quais são as formas de proteção pra quem denuncia?**

**Confere o Guia logo aqui embaixo! Ele tá disponível no site da UFAPE, na página da Ouvidoria.**



**GUIA DE ACOLHIMENTO  
PARA DENÚNCIAS DE  
ASSÉDIO SEXUAL,  
ASSÉDIO MORAL E  
DISCRIMINAÇÃO  
NA UFAPE**

**Se quiser conversar,  
a Ouvidoria tá de  
portas abertas.  
Estamos aqui pra te  
ouvir e ajudar!**

**OUVIDORIA**



**Bora construir um ambiente  
universitário onde todo  
mundo se sinta seguro,  
respeitado e bem-vindo? A  
igualdade começa com a  
gente!**

**OUVIDORIA DA UFAPE**



# Bibliografia:

