



CARTILHA

OLHARES PLURAIS

**DIREITOS HUMANOS E DEVERES
INSTITUCIONAIS NA PBH**

CONTROLADORIA

CIDADANIA



**PREFEITURA
BELO HORIZONTE**

GOVERNANDO PARA QUEM PRECISA



SUMÁRIO

1	APRESENTAÇÃO	2
2	ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO	3
2.1	ASSÉDIO MORAL	3
2.2	ASSÉDIO SEXUAL	6
3	VIOLAÇÕES NO TRABALHO E DIVERSIDADE GERACIONAL: ADOLESCENTES + JUVENTUDES + PESSOA IDOSA	8
4	MULHERES NO AMBIENTE DE TRABALHO	11
5	DIVERSIDADE SEXUAL E DE GÊNERO	12
6	REPARAÇÃO E PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL	14
7	PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	17
8	BOAS PRÁTICAS PARA UM AMBIENTE DE TRABALHO SAUDÁVEL	22
9	ONDE DENUNCIAR OU BUSCAR AJUDA	22
10	GLOSSÁRIO	27
10.1	TERMINOLOGIA ASSERTIVA	28
10.2	DAS VIOLAÇÕES DE DIREITOS HUMANOS	29
	FICHA TÉCNICA	32

1. APRESENTAÇÃO

A “Cartilha Olhares Plurais” é uma ação desenvolvida pela Controladoria-Geral do Município (CTGM) em parceria com a Secretaria Municipal de Assistência Social, Segurança Alimentar e Cidadania (SMASAC), por meio da Subsecretaria de Direitos de Cidadania (SUDC), prevista no Plano de Ações de Integridade que está contemplada no Contrato de Metas do Município de Belo Horizonte.

Com o objetivo de promover a ética, a igualdade racial e de gênero, a prevenção ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, assim como promover a inclusão e a disseminação dos valores do respeito e da igualdade, a presente cartilha se apresenta como documento norteador da cultura da diversidade que deve ser difundida entre os agentes públicos municipais.

Os órgãos e entidades do Poder Executivo municipal vêm caminhando a passos largos na implementação de seus programas de integridade, tendência irrefreável na gestão pública e nas melhores práticas de governança. O eixo Ética Pública, dentre outros valores, contempla a implementação de ações constantes que reforcem os valores da diversidade e da inclusão, de forma ampla.

Nesse sentido, a “Cartilha Olhares Plurais” constitui importante instrumento para disseminação do respeito à pluralidade e às diferenças que compõem o tecido social, se destinando tanto ao ambiente institucional quanto ao aprimoramento dos serviços públicos prestados à população belorizontina.

A Cartilha está organizada de modo a apresentar os tipos de violações e violências recorrentes no ambiente de trabalho, apresentando as formas como esses comportamentos geralmente se manifestam, como evitá-los, preveni-los e onde denunciar e pedir ajuda. Ao final do documento, consta um glossário com terminologias específicas para conhecimento e auxílio na compreensão da leitura.

2. ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

No ambiente de trabalho, podem ocorrer diversos tipos de violações que são caracterizadas como assédio moral, assédio sexual, violência de gênero, racismos, dentre outras. Nessa cartilha, apresentaremos algumas das formas de violações e violências e como se defender e denunciar.

O assédio moral e o assédio sexual no ambiente de trabalho estão vinculados a formas de violência e violação contra a dignidade das pessoas e refletem a reprodução de uma cultura de desigualdade com base no gênero, no abuso de poder e autoridade. Combater e prevenir essas formas de assédio é fundamental para dismantelar situações desencadeadoras de ambientes de trabalhos hostis e que colocam em exposição e fragilidade o bem-estar das pessoas, dentro e fora da organização.

2.1 ASSÉDIO MORAL

ASSÉDIO MORAL

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 funções.



O QUE É E O QUE NÃO É



Sobrecarregar o funcionário de tarefas.

Ignorar sua presença.

Espalhar rumores e boatos sobre a pessoa.

Vigiar excessivamente.

Situações eventuais de constrangimentos.

Cobranças profissionais, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho.

Conflito de ideias ou interesses profissionais.

Más condições de trabalho, quando estas não forem direcionadas a uma única pessoa.

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.

ELEMENTOS ESSENCIAIS PARA IDENTIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

HABITUALIDADE

Os comportamentos ocorrem de forma repetitiva em um período prolongado de tempo.

ATAQUES PSICOLÓGICOS

Condutas que levam ao desconforto psicológico, são ofensivas e humilhantes e apresentam gravidade significativa.

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

- Se comporta por meio de gestos e condutas abusivas e constrangedoras;
- Procura inferiorizar, amedrontar, menosprezar, difamar, ironizar;
- Faz brincadeiras de mau gosto;
- Não cumprimenta e é indiferente à presença do outro;
- Solicita execução de tarefas sem sentido e que jamais serão utilizadas;
- Controla o tempo de idas ao banheiro;
- Impõe horários absurdos de almoço etc;
- Contesta sistematicamente as decisões da vítima;
- Critica seu trabalho de forma injusta ou demasiada;
- Pressiona a vítima para que esta não exija seus direitos;
- Atribui problemas de ordem psicológica;
- Critica ou brinca sobre deficiências físicas ou de seu aspecto físico;
- Zomba de suas origens, nacionalidade, crenças religiosas ou convicções políticas;
- Assedia ou agride sexualmente a vítima por meio de gestos ou propostas.

O QUE FAZER EM CASO DE ASSÉDIO MORAL

Diante do assédio moral, na perspectiva da vítima, é indicado que se anote, com detalhes, as humilhações sofridas, com informações sobre dia, mês, hora, colegas que testemunharam, assediador/a, o local (se possível). Reunir provas, como e-mail, bilhetes, presentes, dentre outras. Evitar conversas a sós com o assediador. Romper o silêncio procurando ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam algum desses assédios. Procurar o sindicato e relatar o ocorrido. Buscar apoio da família e de amigos.

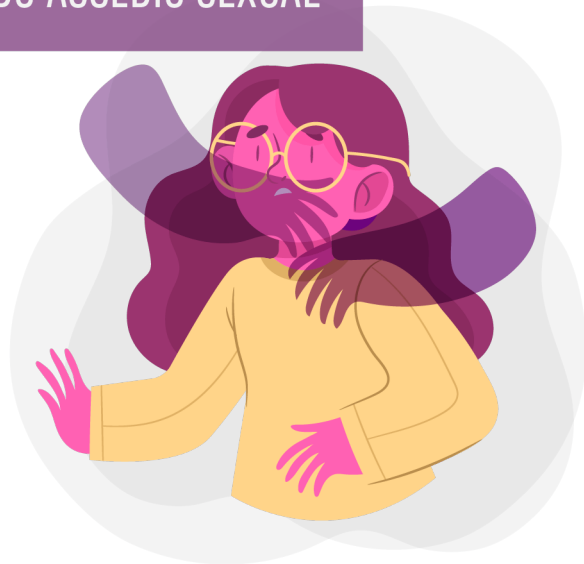
Na perspectiva da testemunha, é necessário apoiar a vítima, disponibilizar-se como testemunha, procurar uma instância para denúncias e relatar o ocorrido, apresentar a situação para outros colegas (caso a vítima esteja de acordo com isso) e comunicar ao setor responsável ou superior hierárquico do assediador.

Para realização de denúncia, é indicado que inicialmente procure espaços de confiança, como a Corregedoria (SUCOR), as Ouvidorias (ODHBH e SUOUVI) e “urnas de sugestão”. Caso não tenha sucesso por esses meios, é indicado que entre em contato com o órgão representativo de classe ou associação, Ministério Público. Também é importante reunir o maior número possível de provas que evidenciem a ocorrência do fato.

2.2 ASSÉDIO SEXUAL

ELEMENTOS ESSENCIAIS PARA IDENTIFICAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual é caracterizado pelo não consentimento da pessoa que é assediada e pelo objetivo, de quem assedia, de obter alguma vantagem ou favor sexual. Diferentemente do assédio moral, a conduta no assédio sexual pode ou não se repetir.



EXEMPLOS MAIS COMUNS | SITUAÇÕES DE ASSÉDIO SEXUAL

- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Promessas de tratamento diferenciado;
- Chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego;
- Perturbação, ofensa;
- Conversas indesejáveis sobre sexo ou com teor sexual;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Contato físico não desejado;
- Solicitação de favores sexuais;
- Convites impertinentes;
- Pressão para participar de encontros e saídas;
- Exibicionismo;
- Criação de um ambiente pornográfico.

O QUE FAZER EM CASO DE ASSÉDIO SEXUAL

Na perspectiva da vítima, algumas atitudes importantes a se fazer nessa situação são: dizer não ao assediador, não ficar sozinha no mesmo local que o assediador; anotar com detalhes todas as abordagens de caráter sexual ocorridas, pontuando o horário, dia e local; reunir provas, como bilhetes, e-mails, mensagens e presentes. Tentar visibilizar a situação, comentando com amigos para se juntarem contra essa situação e somarem forças. Denunciar aos órgãos de proteção e defesa de direitos. Comunicar aos superiores hierárquicos, assim como registrar o ocorrido em outros meios institucionais, como os canais oficiais de denúncia do órgão/entidade, a Corregedoria (SUCOR), as Ouvidorias (ODHBH e SUOUVI) e comitês de ética. Além disso, a vítima deve denunciar ao órgão representativo de classe ou associação, quando cabível, e à delegacia especializada ou Ministério Público. Também é importante reunir o maior número possível de provas que evidenciem a ocorrência do fato.

E o mais importante, entender que essa conduta é culpa do agressor, nunca da vítima. O agressor precisa ser responsabilizado e punido, e a vítima não deve se sentir culpada, devendo ser integralmente apoiada e protegida.

Na perspectiva da testemunha, é necessário apoiar a vítima, disponibilizar-se como testemunha, procurar uma instância para denúncias e relatar o ocorrido, apresentar a situação para outros colegas (caso a vítima esteja de acordo com isso) para os mesmos se mobilizarem também e comunicar ao setor responsável ou superior hierárquico do assediador.

PREVENÇÃO

Entre as possíveis medidas para prevenção, destacam-se:

- ✓ A elaboração e difusão de políticas de prevenção e combate ao assédio associadas a códigos de conduta e/ou ética profissional;
- ✓ O desenvolvimento de mecanismos de denúncia e programas de educação e treinamento sobre assédio e abuso;
- ✓ A implantação de sistemas de avaliação e monitoramento do impacto dessas políticas na identificação e redução do assédio;
- ✓ A promoção e exemplificação de formas de liderança, com ênfase na liderança equitativa, respeitosa e ética;
- ✓ Avaliar constantemente as relações interpessoais no ambiente de trabalho, atentando para as mudanças de comportamento;

- ✓ Apurar e punir as violações denunciadas;
- ✓ Oferecer suporte psicológico às vítimas de assédio;
- ✓ Incentivar o desenvolvimento de uma cultura institucional de participação e diálogo aberto;
- ✓ Incentivar a efetiva participação de todos os colaboradores na vida da instituição, com definição de tarefas, funções, metas e condições de trabalho.

DIREITOS/MARCOS LEGAIS MAIS RELEVANTES

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

Art. 1º, inciso III

Art. 5º inciso X

Código Civil Brasileiro (instituído pela Lei Federal nº. 10.406/2002) - Art. 186.

Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Belo Horizonte (instituído pela Lei Municipal nº. 7.169/1996) - Art. 189, inciso XVII.

3. VIOLAÇÕES NO TRABALHO E DIVERSIDADE GERACIONAL: ADOLESCENTES + JUVENTUDES + PESSOA IDOSA

A administração municipal, além de um amplo quadro de trabalhadores composto em sua maioria por adultos, conta também com muitos servidores que já se encontram com mais de 60 anos de idade e recebe, por meio do Programa de Estágios, jovens de educação superior, educação profissional, ensino médio, educação especial e alunos dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da Educação de Jovens e Adultos.

Essa convivência de diversidade geracional favorece a troca de saberes profissionais e de experiência de vida, contribuindo para o desenvolvimento profissional e para o exercício da cidadania.

FALANDO DE ADOLESCENTES E JOVENS

- É vedado o desvirtuamento do contrato de estágio, o exercício de funções que não contribuíam 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 seja manipuladora nem controladora.

DIREITOS/MARCOS LEGAIS MAIS RELEVANTES

Lei Federal nº 8.069/1990 - Estatuto da Criança e do Adolescente

Lei Federal 11.788/2008 - Dispõe sobre o estágio de estudantes e dá outras providências.

Lei Federal nº 13.431, de 4 de abril de 2017 - Estabelece o sistema de garantia de direitos da criança e do adolescente vítima ou testemunha de violência e altera a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente)

Lei Municipal nº 8.502/2003 - Dispõe sobre a política municipal de atendimento dos direitos da criança e do adolescente e dá outras providências.

Plano Municipal para Infância e Adolescência/PMIA

Plano Municipal de Promoção, Proteção, Defesa do Direito de Crianças e Adolescentes à Convivência Familiar e Comunitária (Subsecretaria de Assistência Social)

FALANDO DOS 60+

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

- Negar promoções, cargos de liderança e chefia, restringir funções em razão da idade;
- Ignorar as falas, opiniões, excluir das tomadas de decisões e faltar com o respeito;
- Associar falhas e esquecimentos à idade;

- Falas depreciativas por ser pessoa idosa, xingamentos, ameaças, constrangimentos, manipulações, chantagens, ridicularizações;
- Infantilização, ou seja, tratar as pessoas idosas como se fossem incapazes de fazer suas próprias escolhas, negando sua autonomia e os excluindo de conversas e discussões importantes.

Para uma boa comunicação com a pessoa idosa, torna-se necessária a observação de algumas atitudes:

- Dar um intervalo maior entre as perguntas para que ela não se confunda. A pessoa pode levar um tempo maior para compreender o que você disse;
- Não interromper, ser paciente com o raciocínio da pessoa e permitir que ela o conclua.
- Priorizar falar sem pressa e com maior precisão nas palavras.

DIREITOS/MARCOS LEGAIS MAIS RELEVANTES

Lei Federal nº 10.741/2003 - Estatuto do Idoso

Lei Federal nº 8.842/1994 - Política Nacional do Idoso

Lei Nº 12.852, de 5 de agosto de 2013 - Estatuto da Juventude



SAIBA ONDE BUSCAR AJUDA OU FAZER UMA DENÚNCIA
CONSULTE A PARTIR DA PÁGINA 23 ✨

4. MULHERES NO AMBIENTE DE TRABALHO

As políticas municipais para as mulheres têm como objetivo o desenvolvimento de políticas públicas que visem a promoção e defesa dos direitos das mulheres, a superação das desigualdades, a eliminação da violência e da discriminação, a inserção da mulher na vida econômica, política, social e cultural do município.

O Plano Municipal de Equidade de Gênero - PMEG, é o norteador para o desenvolvimento de ações das políticas municipais de direitos das mulheres.

No ambiente de trabalho, estudos mostram que as mulheres se enquadram como a maioria das vítimas de assédio sexual e assédio moral.

VOCÊ SABIA?

São considerados exemplos recorrentes de assédio moral contra a mulher:

- questionamentos sobre a existência e o número de filhos, a possibilidade de engravidar ou estar grávida com a conotação de incapacidade ou menor competência por esse motivo;
- mudanças que desqualificam as atribuições ou restringem cargos de chefia/liderança de uma mulher que retornou de licença maternidade.

Comportamentos machistas revelam atitudes discriminatórias, alguns exemplos são: a interrupção recorrente da fala de uma mulher de modo a impedi-la de concluir a frase/raciocínio; o homem simula uma explicação didática de algo óbvio, insinuando que a mulher não tem capacidade de compreender ou não tem conhecimento; quando um homem se apropria de uma ideia/proposta já expressa por uma mulher, levando os créditos por ela; abuso psicológico, quando um homem leva uma mulher a duvidar do seu senso de percepção, raciocínio, memórias e sanidade.

DIREITOS/MARCOS LEGAIS MAIS RELEVANTES

Decreto Federal nº 1.973/1996 - Promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994.

Resolução nº 03/2019 - Conselho Municipal de Direitos da Mulher-CMDM.



SAIBA ONDE BUSCAR AJUDA OU FAZER UMA DENÚNCIA

CONSULTE A PARTIR DA PÁGINA 23

5. DIVERSIDADE SEXUAL E DE GÊNERO

No ambiente de trabalho, ainda é recorrente o preconceito e a discriminação em razão da orientação sexual ou identidade de gênero, tanto nas relações de trabalho quanto nas relações de atendimento ao público. São necessárias ações que combatam essas condutas, bem como que autoridades e chefias de órgãos de trabalho não negligenciem ou sejam omissos para com as ações de violência efetivadas contra a população LGBTQIA+.

Informações adicionais

- 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 em atendimentos do serviço público.
- O nome social é reconhecido e tem seu uso assegurado no âmbito da Administração Pública. A PBH realiza, periodicamente, amplo trabalho de orientação/formação de servidores acerca de tal direito, bem como ações de revisão e atualização de formulários e procedimentos.
- A LGBTfobia foi equiparada ao crime de racismo em 2019. Mas, desde 2001, a Lei Municipal nº 8.176 estabelece penalidades administrativas e correccionais no âmbito municipal para estabelecimentos e agentes públicos que discriminarem pessoas em virtude de LGBTfobia.

FIQUE SABENDO!

- Não existe “O travesti”: Travesti é uma denominação de identidade feminina, portanto os pronomes e os artigos devem ser sempre femininos, tais como “a”, “ela”, “dela”, “senhora”.
- Na dúvida sobre qual pronome deve ser utilizado, pergunte qual gênero a pessoa se identifica e o nome com o qual quer ser tratada.
- Pessoas transgêneras podem preferir não falar sobre seu passado ou não se apresentar como transgêneras, elas têm esse direito. Ninguém tem o direito de expor a vida particular e íntima das pessoas.

- Não se deve perguntar às pessoas transexuais e travestis sobre sua genitália ou sobre cirurgias realizadas ou não. Isso diz respeito à intimidade dela/dele e tal curiosidade pode ser bastante constrangedora.
- Os termos “homossexualismo” e “transgeneridade”, por conta do sufixo “ismo”, remetem à ideia de doença. Por isso, os termos corretos a se utilizar são homossexualidade e transexualidade.

Quando procurar o Centro de Referência LGBT?

- Quando seus direitos não forem respeitados em razão de LGBTfobia;
- Quando precisar de orientações e informações sobre direitos, serviços e assistência, sobre o direito à saúde integral e processo transexualizador;
- Quando precisar de informação sobre inserção e reinserção escolar;
- Quando precisar de informações sobre como ter o gênero e o nome de registro retificado e garantir que o seu nome social seja respeitado em todos os lugares;
- Quando precisar de orientações sobre o direito de constituir família;
- Quando precisar verificar oportunidades de inserção no mercado de trabalho direcionadas ao público LGBTQIA+.

Mais informações: <https://bitly.com/Uu1R5>

DIREITOS/MARCOS LEGAIS MAIS RELEVANTES

Lei Municipal nº 8.176/2001 - Estabelece penalidade para estabelecimento que discriminar pessoa em virtude de sua orientação sexual, e dá outras providências.

Decreto Municipal nº 16.533/2016 - Dispõe sobre a inclusão e o uso do nome social de pessoas travestis e transexuais nos registros municipais e estabelece parâmetros para seu tratamento no âmbito da administração direta e indireta.

Portaria nº 2.836, de 1º de dezembro de 2011 - Institui, no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS), a Política Nacional de Saúde Integral de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (Política Nacional de Saúde Integral LGBT).



SAIBA ONDE BUSCAR AJUDA OU FAZER UMA DENÚNCIA

CONSULTE A PARTIR DA PÁGINA 23 ➤

6. REPARAÇÃO E PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL

Existem no município ações/normas/estruturas que se dedicam à questão da reparação e promoção da igualdade racial. Atualmente, nosso principal instrumento é o **Plano Municipal de Igualdade Racial – PMPIR**, que conta com instâncias como o Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial (COMPIR), o Comitê Gestor do Programa de Certificação em Promoção da Igualdade Racial e os Grupos Gestores do Plano de Igualdade Racial - GGPIR.

FIQUE SABENDO!

Você sabe a diferença entre racismo e injúria racial?

A injúria racial é direcionada a uma pessoa individualmente. O racismo é uma discriminação mais ampla, que atinge toda uma coletividade. Ambos são crimes e têm penalidades previstas em lei.

Veja outras diferenças entre as duas condutas:

	INJÚRIA RACIAL	RACISMO
FOCO	Agredir a pessoa individualmente em sua honra. O número de vítimas é determinado.	Agredir a toda uma coletividade e a dignidade humana. O número de vítimas é indeterminado.
PRECONCEITO	Raça, cor, etnia, religião, nacionalidade, condição de pessoa deficiente ou idosa.	Raça, cor, etnia, religião, nacionalidade.
LEGISLAÇÃO	Art 140 §3º do Código Penal Brasileiro.	Constituição Federal de 1988 e Lei Federal 7.716/1989.
AÇÃO PENAL	Pública condicionada pois, exige que a vítima denuncie na delegacia.	Pública incondicionada pois, pode ser denunciada ao Ministério Público por qualquer pessoa.
FIANÇA	O agressor pode ser liberado ao pagar uma fiança.	É inafiançável e o agressor responderá ao processo preso.
PRAZO PARA DENUNCIAR	A vítima pode denunciar a qualquer momento pois, é um crime imprescritível.	A vítima pode denunciar a qualquer momento pois, é um crime imprescritível.
PENAS	Mais leves, podendo ser feito acordos. Pena - reclusão de um a três anos e multa.	Mais rígidas. Pena - reclusão de dois a cinco anos e multa.
EXEMPLO DE CONDUTA	Ofender uma pessoa com xingamentos devido a sua cor, raça e características étnicas.	Tratar de modo diferente, impedir acesso a locais ou se recusar a prestar algum tipo de serviço a uma pessoa devido a sua cor, raça ou características étnicas.

Outros exemplos de racismo e injúria racial

A injúria racial, geralmente, ocorre por meio de xingamentos que ofendem a pessoa a partir de elementos de sua identidade racial, por exemplo, quando dizem para uma pessoa que “seu cabelo é ruim”, transmitindo a ideia de que a pessoa bonita tem que ter cabelos lisos, a pele clara e traços finos.

O racismo pode ser percebido em nosso dia-a-dia, em condutas que sempre colocam pessoas brancas em situações de privilégios e discriminam os demais grupos étnicos. Por exemplo, nas escolas quando as crianças negras são associadas à indisciplina ou sujeira em função da aparência. Nas instituições, geralmente pessoas brancas são vistas como as mais adequadas para ocupar um cargo de chefia e os negros permanecem em cargos inferiores. Também é racismo quando alguém associa os ciganos ao roubo ou à enganação, ou quando diz que os indígenas são selvagens ou preguiçosos, tais associações e expressões são oriundas de estereótipos negativos e preconceito.

Você sabia que o racismo ocorre também no uso da linguagem?

O uso de expressões como: “mim não fazer, mim não ser índio”, “só podia ser coisa de preto!”, “denegrir”, “você está na minha lista negra”, dentre outras, são formas de reproduzir o racismo por meio da linguagem.



Você já reparou que são expressões que se referem aos negros e indígenas de forma negativa, preconceituosa e estereotipada?

IMPORTANTE SABER!

- Se for vítima de racismo ou injúria racial, denuncie e faça um boletim de ocorrência policial.
- Não deixe de ajuizar a ação contra o agressor.
- Caso seja vítima ou presencie um caso de racismo em flagrante, chame a polícia pelo 190, pois o agressor deverá ser conduzido a qualquer delegacia.
- Caso a autoridade policial se recuse a fazer o registro como racismo ou injúria racial e tentar registrar como Termo Circunstanciado de Ocorrência-TCO, não aceite e insista! Racismo e injúria não são crimes de menor potencial ofensivo. É importante ainda denunciar essa omissão em outros órgãos como a Ouvidoria da Polícia Civil e o Ministério Público.

- Junte provas dos atos racistas como prints de conversas, prints das redes sociais, e-mails, gravações, fotos e testemunhas. Tente também conseguir o máximo de informações do agressor.
- Se o crime de racismo ou injúria racial ocorrer na internet e redes sociais, além de realizar o Boletim de Ocorrência Policial, denuncie o agressor para os administradores e servidores das páginas da internet e para o Ministério Público. Existem maneiras de identificar as pessoas que cometem crimes nas redes sociais, mesmo escondidas atrás de perfis fakes.

DIREITOS/MARCOS LEGAIS MAIS RELEVANTES

Lei Federal nº 12.288/201 - Estatuto da Igualdade Racial.

Lei Federal nº 9.459/1997 - Altera os arts. 1º e 20 da Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, e acrescenta parágrafo ao art. 140 do Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940.

Plano Municipal de Igualdade Racial – PMPIR.



SAIBA ONDE BUSCAR AJUDA OU FAZER UMA DENÚNCIA
CONSULTE A PARTIR DA PÁGINA 23 ➡



7. PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A Política Municipal para as Pessoas com Deficiência, estabelecida pela Lei nº 9.078/2005, consolida as normas que asseguram os direitos individuais e coletivos, trazendo subsídios fundamentais para se alcançar os preceitos trazidos pela Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Decreto Federal nº 6.949/2009), cujo propósito é: “promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente”.

A este respeito, a partir de recomendações e diretrizes aprovadas pelo Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência - CMDPD/BH, a Prefeitura de Belo Horizonte elaborou um Plano Municipal de Políticas para as Pessoas com Deficiência - PPcD com o intuito de assegurar e zelar pelo cumprimento destes preceitos legais.

Pessoa com Deficiência

Atualmente, a Lei Brasileira de Inclusão, 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”*.

DEFICIÊNCIA VISUAL

DEFICIÊNCIA FÍSICA

DEFICIÊNCIA INTELLECTUAL

AUTISMO
TRANSTORNO DE ESPECTRO AUTISTA

SURDOCEGUEIRA

SURDEZ

TERMINOLOGIAS IMPORTANTES PARA SEREM COMPREENDIDAS E UTILIZADAS

INCLUSÃO

Inserção total e incondicional para todas as pessoas, onde a sociedade se organiza e se adapta para receber todas as pessoas.

DIVERSIDADE

Caracteriza tudo aquilo que é diverso, que tem multiplicidade, ou seja, é tudo aquilo que apresenta pluralidade e que não é homogêneo.

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.

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

Adaptação da regra existente à situação concreta, observando-se os critérios de justiça. Pode-se dizer então que a equidade adapta a regra a um caso específico, a fim de deixá-la justa.

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 e liberdades de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros.

ISSO É CRIME!

O Estatuto da Pessoa com Deficiência, instituído pela Lei Federal nº 13.146/2015, reconheceu algumas violações de direito como crimes prevendo-se penas específicas, como:

- ✓ Praticar, induzir ou incitar discriminação de pessoa em razão de sua deficiência (pena - reclusão, de 1 (um) a 3 (três) anos, e multa).
- ✓ Apropriar-se de ou desviar bens, proventos, pensão, benefícios, remuneração ou qualquer outro rendimento de pessoa com deficiência (pena - reclusão, de 1 (um) a 4 (quatro) anos, e multa).
- ✓ Abandonar pessoas com deficiência em hospitais, casas de saúde, entidades de abrigo ou congêneres (reclusão, de 6 (seis) meses a 3 (três) anos, e multa).
- ✓ Reter ou utilizar cartão magnético, qualquer meio eletrônico ou documento de pessoa com deficiência destinado ao recebimento de benefícios, proventos, pensões ou remuneração ou à realização de operações financeiras, com o fim de obter vantagem indevida para si ou para outrem (detenção, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa).

SAIBA MAIS

Tecnologia Assistiva ou Ajuda Técnica: produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social.

Termo como “portador de deficiência”, “pessoa portadora de deficiência” ou “portador de necessidades especiais” não são mais utilizados, embora ainda constem em legislações mais antigas, mas vigentes.

A deficiência é apenas mais uma característica da condição humana. A condição de ter uma deficiência faz parte da pessoa.

A pessoa não porta uma deficiência, ela “tem uma deficiência”. Pessoa com deficiência foi um termo discutido e escolhido como o mais adequado para se referir a essas pessoas.

O termo surdo-mudo é absolutamente incorreto. O surdo não é, necessariamente, mudo! Em função de não reconhecer sons, ele pode apresentar dificuldades para adquirir a linguagem oral. A maioria dos surdos tem como língua natural a Libras - Língua Brasileira de Sinais.

CONVIVENDO COM PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

- Quando encontrar uma pessoa com deficiência, caso ofereça ajuda, não estranhe se a oferta for recusada, pois nem sempre o apoio é necessário.
- Trate as pessoas com respeito, não subestime, superestime ou exclua a participação da pessoa com deficiência quando trabalhar ou tiver contato social com a mesma.
- A pessoa com deficiência tem o direito de decidir, bem como de participar ou não de qualquer situação ou evento do cotidiano.
- Respeite os espaços reservados nos estacionamentos para pessoas com deficiência, afinal, isso é lei.
- Para iniciar uma conversa com uma pessoa surda, acene ou toque no braço ou ombro levemente.
- Enquanto estiver se comunicando com uma pessoa com deficiência, mantenha contato visual, independente do tipo de deficiência.
- Quando uma pessoa com deficiência estiver acompanhada, fale diretamente com a pessoa com deficiência e não com o acompanhante.
- Ao conversar com uma pessoa com deficiência física, procure ficar no mesmo nível do olhar dela. Não segure nem toque na cadeira de rodas. Se for preciso tocá-la, peça licença.
- Não tenha receio de usar palavras como “caminhar”, “correr”, “ver”, “enxergar”, entre outras, com as pessoas com deficiência, pois elas também fazem uso de tais termos em seu dia a dia.
- Fique atento a eventuais barreiras arquitetônicas ao sair com uma pessoa que utiliza cadeira de rodas. Ao ajudar uma pessoa na cadeira de rodas a descer rampas inclinadas ou degraus altos, use a marcha a ré, para evitar que ela perca o equilíbrio e caia.
- Acompanhe o ritmo da caminhada de pessoas que utilizam muletas.
- Não subestime a inteligência das pessoas com deficiência intelectual. Elas têm um tempo diferenciado de aprendizado e podem adquirir muitas habilidades e conhecimentos.
- Para se comunicar com pessoas com autismo (TEA), use também recursos visuais, seja objetivo e nunca use metáforas, pois são bastante literais.

- Respeite quando o autista não estiver predisposto ao contato físico e/ou verbal. Esse comportamento pode deixá-los agitados.
- Para guiar uma pessoa com deficiência visual, não a segure pelas mãos ou braços, mas sim ofereça o cotovelo ou o ombro para que ela segure e possa se orientar melhor e informe quando for se ausentar do ambiente.
- Ao conduzir uma pessoa com deficiência visual, procure sempre estar à frente dela, para que a orientação espacial fique mais evidente e ofereça mais segurança.
- Seja específico ao indicar uma determinada direção a ser seguida por uma pessoa com deficiência visual (à frente, atrás, direita e esquerda). Aborde sobre os obstáculos, se no caminho terá degraus para subir ou descer. Evite termos vagos como “por aqui” e “por ali”.

DIREITOS/MARCOS LEGAIS MAIS RELEVANTES

Decreto Municipal nº 17.597/2021 - Programa Municipal de Oportunidade e Inclusão para Jovem Aprendiz, Pessoa com Deficiência ou Reabilitado Aprendiz.

Lei Municipal nº 9.078 de 19 de janeiro de 2005 - Estabelece a Política da Pessoa com Deficiência para o Município de Belo Horizonte e dá outras providências.


Plano Municipal de Políticas para Pessoas com Deficiência do Município de Belo Horizonte.

Lei Federal nº 13.146, de 6 de julho de 2015 - Estatuto da Pessoa com Deficiência.

Lei Federal nº 10.098/2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.



**SAIBA ONDE BUSCAR AJUDA
OU FAZER UMA DENÚNCIA**

CONSULTE A PARTIR DA
PÁGINA 23 



8. 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 próprio de cada indivíduo e evite atitudes e condutas que exijam, em razão de diversidades, que seu colega de trabalho tenha de se afirmar todo o tempo para ser respeitado e incluído.
- ✓ Seja inclusivo, todos devem e podem ser incluídos em tomadas de decisões.
- ✓ Institua parcerias para equacionar problemas e efetivar a equiparação de oportunidades para todos.



9. ONDE DENUNCIAR OU BUSCAR AJUDA

ONDE E COMO DENUNCIAR UMA SITUAÇÃO DE VIOLAÇÃO DE DIREITOS HUMANOS

Em qual situação pode acionar o serviço de denúncias de violação de direitos humanos da PBH?

Em todas as situações em que houver suspeita ou confirmação de violação de direitos humanos.

E quando o ato de violação/violência se configura crime em situação de flagrante?

Acionar imediatamente a Guarda Civil Municipal.

Quais órgãos atuam na investigação/averiguação de denúncia de violência/violação de direitos humanos?

São instituições públicas que possuem atribuições específicas dentro de sua organização administrativa (Federal, Estadual ou Municipal), denominadas órgãos de segurança pública, os quais são responsáveis por garantir a preservação da ordem, a proteção, a prevenção e a segurança das pessoas e do patrimônio.

DENUNCIE	
OUVIDORIA-GERAL DO MUNICÍPIO DE BELO HORIZONTE	
CLIQUE AQUI 	
CORREGEDORIA GERAL DO MUNICÍPIO	
Corregedoria	Serviços
CLIQUE AQUI 	CLIQUE AQUI 
156 - SERVIÇO DE ATENDIMENTO TELEFÔNICO DO MUNICÍPIO DE BELO HORIZONTE	
Atendimento de segunda a sexta-feira, das 7h às 21h. Finais de semana e feriados: 7h às 20h. Caso você esteja fora de Belo Horizonte, ligue: (31) 3429-8750.	
Aplicativo para celular	CLIQUE AQUI 
SERVIÇO DE DENÚNCIAS DE DIREITOS HUMANOS DO MUNICÍPIO DE BELO HORIZONTE	
CLIQUE AQUI 	
DISQUE 153 - GUARDA CIVIL MUNICIPAL - GCM	
Central de Coordenação Geral da Guarda Civil Municipal - CECOGE Telefones: 153 ou 3314-7887/7888/7889/7870	
Atendimento 24 horas para casos de violações de direitos e urgências policiais.	
DISQUE 190 - POLÍCIA MILITAR	
Destinado às situações de urgências policiais.	

DENUNCIE

DISQUE 181 - DENÚNCIAS ANÔNIMAS

O foco desse serviço é o atendimento de denúncias que resultem em investigação. O informante não precisará se identificar e sua ligação será mantida em sigilo absoluto.

[CLIQUE AQUI](#) 

DISQUE 100 - DISQUE DIREITOS HUMANOS, OUVIDORIA NACIONAL DE DIREITOS HUMANOS (ONDH)

Ligação gratuita e anônima - Atendimento 24h.
Tel: (61) 99656-5008 WhatsApp

[CLIQUE AQUI](#) 

DISQUE 180 – CENTRAL DE ATENDIMENTO À MULHER

Presta uma escuta, orientação e acolhida qualificada às mulheres em situação de violência. Oferece também informações sobre os direitos da mulher, como os locais de atendimento mais próximos e apropriados para cada caso.

A ligação é gratuita e o serviço funciona 24 horas por dia, todos os dias da semana.

[CLIQUE AQUI](#) 

DELEGACIA ESPECIALIZADA DE ATENDIMENTO À MULHER - DEAM

Av. Barbacena, 288 - Barro Preto
Tel: (31) 3337-4899

[CLIQUE AQUI](#)  – registro virtual de violência e pedido de proteção.

DELEGACIA ESPECIALIZADA EM REPRESSÃO AOS CRIMES DE RACISMO, XENOFOBIA, LGBTFOBIA E INTOLERÂNCIAS CORRELATAS – DECRIN

Av. Barbacena, 288 - Barro Preto
Tel: (31) 3337-4899

DENUNCIE

DELEGACIA ESPECIALIZADA DE ATENDIMENTO À PESSOA COM DEFICIÊNCIA E AO IDOSO - DEADI

Av. Barbacena, nº 288 - Barro Preto
Tel: (31) 3330 5754

DELEGACIA ESPECIALIZADA DE PROTEÇÃO À CRIANÇA E AO ADOLESCENTE - DEPCA

Av. Nossa Senhora de Fátima, 2.175 - Carlos Prates
Tel: (31) 3228 9000

DEFENSORIA ESPECIALIZADA NA DEFESA DOS DIREITOS DAS MULHERES EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DE BELO HORIZONTE (NUDEM)

Rua Araguari, 210/5º andar - Barro Preto
Tel: (31)2010-3171 / (31) 2010-3172 / (31) 98475-2616 /
(31) 98239-8863
E-mail: atendimentonudem@defensoria.mg.def.br

DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE MINAS GERAIS

Rua Guajajaras, 1707 - Barro Preto
Tel: (31) 2522-8611
E-mail: defensoria.mg.def.br

OUIDORIA GERAL DO ESTADO DE MINAS GERAIS

Ouidoria

Assédio Moral

[CLIQUE AQUI](#) 

[CLIQUE AQUI](#) 

MG App Cidadão – baixe o aplicativo e na aba “Segurança”
faça o registro [CLIQUE AQUI](#) 

PROMOTORIA DE JUSTIÇA DE DEFESA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E DO IDOSO

Endereço: Rua dos Timbiras, 2.928, 7º andar - Barro Preto
Tel: (31) 3295-2045

APOIO E ACOLHIMENTO EM BELO HORIZONTE

CENTRO ESPECIALIZADO DE ATENDIMENTO À MULHER - BENVINDA

Rua: Hermílio Alves, 34 - Santa Tereza (esquina com a Avenida do Contorno)

O Centro está próximo da Avenida dos Andradas e da Estação de Metrô de Santa Efigênia

Linhas de ônibus que circulam próximo do Centro
9103,9210, SC01, SC03

Tel: (31) 3277-4380 / 98873-2036
E-mail: ceambenvinda@pbh.gov.br

CENTRO RISOLETA NEVES DE ATENDIMENTO

Equipamento de âmbito estadual para o enfrentamento à violência contra as mulheres

Av: Amazonas, 558, 1º andar – Centro
Tel: (31) 3270-3235 / 3270-3296

CASA DE REFERÊNCIA DA MULHER TINA MARTINS

Espaço de referência que visa fortalecer mulheres em situação de vulnerabilidade e/ou violência doméstica

Rua Paraíba, 641, Santa Efigênia
Tel.: (31) 3658-9221

CENTRO DE REFERÊNCIA DA PREFEITURA DE BELO HORIZONTE (CRLGBT)

Endereço: Rua Curitiba, 481 – Centro.
Telefones: (31) 98872-2131 / (31) 3277-4128
Email: crlgbtbh@pbh.gov.br

CENTRO DE REFERÊNCIA DAS JUVENTUDES (CRJ)

Endereço: Rua Guaicurus, 50 – Centro
Tel: +55 (31)3277-4345
Email: crj@pbh.gov.br

VOCÊ SABIA

A Prefeitura de Belo Horizonte conta com uma estrutura de coordenação de estratégias para a promoção e defesa da igualdade de direitos humanos e de cidadania para a preservação, defesa e inclusão de indivíduos. A Secretaria Municipal de Assistência Social, Segurança Alimentar e Cidadania, por meio da Subsecretaria de Direitos de Cidadania é responsável por coordenar a elaboração e revisão de planos de atendimento intersetorial e de políticas públicas temáticas, tanto políticas para cidade, quanto políticas institucionais voltadas para os servidores, especialmente de públicos de:

- a) crianças e adolescentes,
- b) juventudes,
- c) mulheres;
- d) pessoas idosas;
- e) pessoas com deficiência;
- f) pessoas negras, povos e comunidades tradicionais e demais grupos étnico-raciais;
- g) população LGBTQIA+.

Para mais informações sobre as políticas públicas municipais de Direitos Humanos, acesse a página da Subsecretaria de Direitos de Cidadania:

Site: [CLIQUE AQUI](#) 

E-mail sudc@pbh.gov.br

Telefone: 3277-4887 | 98866-2545

10. GLOSSÁRIO

O direito ao trabalho deve ser isento de discriminações e humilhações. A definição de procedimentos que combatam as condutas de discriminação, assim como a promoção de ações afirmativas e formativas que visam à conscientização das riquezas e vantagens da diversidade no ambiente de trabalho são muito importantes. Nesse sentido, é primordial conhecermos alguns conceitos e definições.

10.1. TERMINOLOGIA ASSERTIVA

EQUIDADE

A noção de equidade pressupõe tratar da mesma maneira os que são semelhantes e de forma diferente os que não o são. Este tratamento baseia-se em critérios de justiça e reconhece a importância de compreender as pessoas, levando em consideração suas particularidades, com intuito de desenvolver ações afirmativas para alcançar a igualdade.

GÊNERO

Refere-se a uma construção social, política e histórica, de caráter eminentemente relacional, que atribui sentidos e significados para distinção de papéis entre mulheres e homens, femininos e masculinos, feminilidades e masculinidades. Expressa que homens e mulheres não são resultado único da anatomia de seus corpos. Consistem, portanto, em um aprendizado e não em algo inato. Parte da existência de um padrão hegemônico e assimétrico de dominação/opressão do masculino em relação ao feminino, que se configura de formas diferenciadas de acordo com outras variáveis como grupos sociais, étnico-raciais, entre culturas e no tempo.

IDENTIDADE DE GÊNERO

Experiência interna, individual e profundamente sentida que cada pessoa tem em relação ao gênero, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento.

IDENTIDADE RACIAL

É o autoconhecimento e noção de pertencimento a um grupo étnico-racial que leva em conta elementos históricos, sociais, culturais e características fenotípicas. Esse autoconhecimento ocorre a partir da construção do olhar de um grupo étnico/racial ou de uma pessoa sobre si mesma e da sua relação com o outro.

IGUALDADE DE GÊNERO

Igualdade de reconhecimento e de acesso a direitos e oportunidades tanto para mulheres e meninas como para homens e meninos, considerando as diferenças sem condicionar o acesso aos direitos e oportunidades ao gênero.

INCLUSÃO

Visão de um novo modelo social onde toda a sociedade deve se preparar para receber e conviver com a diversidade e a diferença. Sobre a inclusão de pessoas com deficiência, não é a pessoa com deficiência que deve se adaptar à sociedade em que vive ou ao meio ambiente social no qual convive, mas a sociedade e o meio é que devem ser adequados às pessoas com deficiência.

LGBTQIA+

O termo LGBTQIA+ significa lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, queers, intersexuais, assexuais e outros. O acréscimo de letras assim como o uso do sinal “+” buscam abarcar as diferentes formas de orientação sexual e identidade de gênero que sofrem discriminação e preconceito.

NOME SOCIAL

Designação pela qual a pessoa travesti ou transexual se identifica e deve ser socialmente reconhecida, independente do nome de registro.

10.2. DAS VIOLAÇÕES DE DIREITOS HUMANOS

ASSÉDIO

Conduta abusiva, insistente e inoportuna, como perseguição ou pretensão constante em relação a alguém, com perguntas, propostas, sugestões, atos e gestos. Provoca na vítima o sentimento de ter sido maltratada, humilhada e pode produzir dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica.

ASSÉDIO MORAL

O assédio moral constitui qualquer conduta intencional e contínua que pode gerar humilhação e constrangimento ao agente público, visando atingir a autoestima, autodeterminação, evolução na carreira ou estabilidade emocional. Além disso, ocorre quando o agente público excede os limites de suas atribuições, por ação, omissão, gestos ou palavras.

ASSÉDIO SEXUAL

De acordo com o Código Penal, se refere ao ato de “constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

BULLYING

Consiste na prática de atos violentos, intencionais e repetidos que podem causar danos físicos e psicológicos às vítimas, perpetuando-se, em regra, por meio do assédio verbal ou ameaça, abuso físico ou coerção. Um pré-requisito é a percepção, pelo intimidador ou por outros, de um desequilíbrio de poder em relação à vítima. A configuração do bullying é caracterizada por três critérios mínimos: i) intenção hostil do agressor; ii) desequilíbrio de poder entre agressor e vítima; e iii) repetição por um lapso de tempo considerável. Inclui-se nesta categoria o cyberbullying: o bullying realizado por meio das tecnologias digitais, tais como mídias sociais, plataformas de mensagens, plataformas de jogos e celulares. Nesse caso, no ato do registro da denúncia, é informado que a violação ocorreu em ambiente virtual.

CALÚNIA

A conduta consiste em atribuir, propalar ou divulgar falsa atribuição de crime a alguém. Portanto, para que seja catalogado como calúnia, o fato/ato injustamente imputado à vítima necessita ser previsto na legislação penal brasileira como crime.

CAPACITISMO

Ato de discriminação, preconceito ou opressão contra pessoa com deficiência. O capacitismo está focalizado nas supostas ‘capacidades das pessoas sem deficiência’ como referência para mostrar as supostas ‘limitações das pessoas com deficiência’.

CONSTRANGIMENTO

A prática consiste em obrigar ou forçar alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de haver-lhe reduzido, por qualquer meio, a capacidade de resistência. Essa conduta violenta o direito fundamental de não ser obrigado a fazer ou deixar de fazer algo senão em virtude de lei (artigo 5º, inciso II, da Constituição Federal de 1988) e realiza-se mediante coação irresistível e inevitável, provocada pelo agente de forma consciente, independentemente dos motivos e dos fins por ele visados.

DIFAMAÇÃO

A conduta consiste em desacreditar alguém publicamente, mediante atribuição de fato negativo não criminoso que desabone a sua reputação ou boa fama.

DISCRIMINAÇÃO

Significa não respeitar o direito de igualdade, impondo intencionalmente um tratamento diferente e desvantajoso. Pode ocorrer por diversa razões, em especial por condição de saúde, etnia, existência de deficiência, idade, raça e/ou cor, crença religiosa, orientação sexual. Essas atitudes podem culminar, entre outros, em agressão verbal, física e psicológica; exclusão do convívio familiar, escolar, do trabalho e comunitário.

LGBTFOBIA

Preconceito e discriminação em razão de orientação sexual e/ou identidade de gênero. Trata-se de um termo genérico que engloba diversas manifestações de preconceito.

MISOGINIA

Forma de aversão que se caracteriza por ódio, desprezo e discriminação contra mulheres e tudo o que se refere ao universo feminino.

PRECONCEITO

É um prejulgamento que se faz sobre uma pessoa sem conhecê-la, diante de alguma característica que esta possua e dos valores atribuídos pela sociedade.

RACISMO

É o preconceito e/ou discriminação fundamentado em supostas diferenças biológicas e raciais entre povos, classificando-os com graus distintos de hierarquia e acesso a direitos. Esta noção é uma construção social e aponta para essa falsa ideia de que um grupo de pessoas é superior a outro. O Racismo se apoia em diferentes motivações, entre elas, determinadas características culturais, físicas, habilidades e traços do comportamento humanos, sendo essas características os marcadores de exclusão, violência e desigualdade social.

VIOLÊNCIA

A Organização Mundial da Saúde - OMS (2002) define violência como: "o uso intencional da força física ou do poder real ou em ameaça, contra si próprio, contra outra pessoa, ou contra um grupo ou uma comunidade, que resulte ou tenha qualquer possibilidade de resultar em lesão, morte, dano psicológico, deficiência de desenvolvimento ou privação". A violência muitas vezes é dirigida a um segmento específico em razão de preconceito ou discriminação.

FICHA TÉCNICA

CONTROLADORIA-GERAL DO MUNICÍPIO

Leonardo de Araújo Ferraz

SUBCONTROLADORIA DE TRANSPARÊNCIA E PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO

Cláudia Costa de Araújo Fusco

DIRETORIA DE INTEGRIDADE PREVENÇÃO E COMBATE À CORRUPÇÃO

Renata Kelly Cardoso de Rezende

COORDENAÇÃO

Carolina Cruz Quintão

SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, SEGURANÇA ALIMENTAR E CIDADANIA

Maíra Colares

SUBSECRETARIA DE DIREITOS DE CIDADANIA

SUBSECRETÁRIO DE DIREITOS DE CIDADANIA

Thiago Alves

DIRETORIA DE POLÍTICAS PARA CRIANÇAS E ADOLESCENTES

Nívia Soares da Silva

Patrícia Aparecida Soares Souza

DIRETORIA DE POLÍTICAS PARA A PESSOA IDOSA

Renata Martins Costa de Moura

Luciana Maria de Oliveira Mariano

Gessica Regina Rocha

Dayse Belico

DIRETORIA DE POLÍTICAS PARA AS JUVENTUDES

Paola Abreu

Karina Pereira dos Santos

Rodrigo de oliveira dos Santos

DIRETORIA DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES

Adriana Silveira

Andréa Maria de Oliveira Chelles

FICHA TÉCNICA

DIRETORIA DE POLÍTICAS PARA A POPULAÇÃO LGBT

Joel Dias
Beatriz Martins
Vinício Araújo
Paulo de Jesus
Diadorim Rodrigues

DIRETORIA DE POLÍTICAS DE REPARAÇÃO E PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL

Makota Kisandembu - Tânia Cristina Silva de Oliveira
Soraya Roberta Pereira
João Paulo de Oliveira Mendes

DIRETORIA DE POLÍTICAS PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Agostinho Geraldo dos Santos
Dora Lucia Couto de Magalhães
Frederico Travassos Barbosa
Luiz Henrique Porto Vilani
Tatiana Papa Pimenta Quites

ASSESSORIA DO SISTEMA MUNICIPAL DE DIREITOS HUMANOS

Andréa Francisca dos Passos
Caio Benevides Pedra
Vanuza Bedeti da Silva

ASSESSORIA DE PLANEJAMENTO E GESTÃO

Janine Avelar

VOLUNTÁRIAS DO OBSERVATÓRIO DE DIREITOS HUMANOS

Amanda d'Avila Gomes
Ana Carolina Oliveira Costa
Francisca Toledo
Isabella Magalhães Tolentino
Larissa de Paula de Albuquerque Correa
Luisa da Silva Buzatti

SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL, SEGURANÇA ALIMENTAR E CIDADANIA

ASSESSORIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL

Stênio Lima
Manoela Alves

CONTROLADORIA

CIDADANIA



**PREFEITURA
BELO HORIZONTE**

GOVERNANDO PARA QUEM PRECISA