GUIA DE ENFRENTAMENTO À

DISCRIMINAÇÃO

CEFET-MG

Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais – CEFET-MG

G943 Guia de enfrentamento à discriminação - Belo Horizonte: CEFET- MG, 2025.

35 p.

1. Discriminação na educação 2. Preconceito. 3. Inclusão escolar. 4. Violência-Prevenção 5. Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais. I. Título.

CDD: 378

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Universitária
Bibliotecário: Wagner Moreira de Souza – CRB/6-2623

AMBIENTE SEGURO, INCLUSIVO, RESPEITOSO E UMA COMUNIDADE SAUDÁVEL.

EXPEDIENTE

Diretora-Geral
Profa. Carla Simone Chamon
Vice-Diretor
Prof. Conrado de Souza Rodrigues
Chefe de Gabinete
Profa. Danielle Marra De Freitas Silva

Comissão responsável pela elaboração da política de prevenção e enfrentamento ao assédio, à discriminação e à violência no âmbito do CEFET-MG
Tatiana Kelly Nunes Bastos - Presidente
Elisete Pereira Gonçalves Viana
Juliana Azevedo Pacheco
Eloiza Helena Gonçalves Maia
Natal Junio Pires
Silvani dos Santos Valentim

Apoio
Diretoria de Governança e Desenvolvimento Institucional
Diretoria de Desenvolvimento Estudantil
Secretaria de Comunicação Social

Diagramação
Luciana Cristina Ruiz de Vilhena

SUMÁRIO

01 APRESENTAÇÃO

02 O QUE É DISCRIMINAÇÃO?

03 CONCEITOS IMPORTANTES SOBRE OS TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO

04 DANOS CAUSADOS PELA DISCRIMINAÇÃO

05 ONDE PROCURAR APOIO NO CEFET-MG?

06 SOFRI DISCRIMINAÇÃO, O QUE POSSO FAZER?

07 O QUE PODE ACONTECER?

08 REFERÊNCIAS

APRESENTAÇÃO

01

É com satisfação que apresentamos o segundo guia de uma série dedicada à construção de um ambiente acadêmico e social mais inclusivo e respeitoso no CEFET-MG. Após abordarmos o tema do assédio em nosso primeiro guia, agora voltamos nossa atenção para a discriminação, um desafio importante a ser enfrentado em nossa comunidade.

O CEFET-MG, em consonância com sua "missão de promover a educação tecnológica pública, de excelência, gratuita, laica, por meio do ensino técnico de nível médio, da graduação e da pós-graduação, da pesquisa e da extensão, assegurando a formação socialmente responsável de cidadãos crítico-reflexivos e éticos", reconhece que alcançar esses objetivos requer um compromisso inequívoco com a igualdade, a equidade, e a erradicação de práticas discriminatórias e prejudiciais à dignidade de pessoas negras (pretas e pardas), quilombolas, indígenas, pessoas portadoras de deficiência física visível e de deficiência oculta, necessidades educacionais específicas, e outros grupos sociais historicamente discriminados, em todas as suas formas.

Nossa instituição busca ser um espaço onde todas as pessoas se sintam acolhidas, valorizadas e respeitadas, independentemente de sua raça, gênero, orientação sexual, religião, origem étnica, ou qualquer outra característica física, cultural ou identitária. Entendemos que a discriminação é um obstáculo significativo para alcançar esse ideal, pois desestrutura os valores de respeito mútuo e diversidade que são fundamentais para o nosso propósito educacional.

Este guia foi concebido para fornecer informações e orientações práticas sobre como identificar, prevenir e combater a discriminação em todas as suas formas no CEFET-MG. Nosso objetivo é capacitar todos os membros da comunidade acadêmica – servidores(as), discentes, estagiários(as), bolsistas e terceirizados(as) –, para que possam contribuir ativamente para a criação de um ambiente mais inclusivo, equitativo e acolhedor para todos.

Esperamos que esta cartilha estimule reflexões e ações concretas em prol da promoção da diversidade, igualdade e respeito mútuo em nossa instituição. Somente por meio do engajamento de todos(as) podemos construir um ambiente de trabalho, estudo e convívio social verdadeiramente humano, onde todas as formas de discriminação sejam repudiadas e combatidas de forma eficaz.

02 O QUE É DISCRIMINAÇÃO?

De acordo com a resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020, 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".

"Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Entre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, está o de promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação."

ART. 5° DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E ART. 3°, IV, CF/1988

A discriminação é prejudicial não apenas para os indivíduos diretamente afetados, mas também para a sociedade como um todo, pois contribui para a desigualdade, a marginalização e a violação dos direitos humanos. Esforços contínuos são necessários para promover a igualdade, combater a discriminação e construir sociedades mais justas e inclusivas.

DISTINÇÃO ENTRE PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÃO

"Preconceito e discriminação" são descritos no artigo 3°, inciso IV, da Constituição Federal, como práticas vedadas pelo ordenamento jurídico.

Os **preconceitos** consistem em opiniões sobre determinadas pessoas ou grupos sociais, baseadas em generalizações que certamente não identificam todos os membros de um grupo social, por causa da variedade existente entre os seres humanos.

O preconceito, embora não seja objeto de sanção penal ou administrativa, viola os princípios da razoabilidade, da solidariedade e da justiça. A desvalorização do outro, sem qualquer amparo razoável ou legalmente justificável (condição injusta), fere o direito de convivência harmônica em sociedade (aspecto da solidariedade), ao atribuir uma condição de inferioridade a determinadas pessoas ou grupos.

Enquanto o **preconceito** é uma opinião ou prejulgamento, a discriminação é uma prática que cria uma distinção, exclusão ou preferência injusta com base em características relacionadas à pessoa ou ao grupo social.

A **discriminação** tem por efeito negar-lhes o respeito que lhes é devido como integrantes da sociedade, configurando crime e infração administrativa.

Embora o preconceito seja, frequentemente, a origem de práticas discriminatórias, não é necessário o elemento subjetivo para que se configure o ato ilícito fundado em discriminação. Desse modo, pode ser caracterizada a discriminação mesmo quando não for identificada atitude preconceituosa, bastando que a distinção, exclusão ou preferência tenha por efeito eliminar ou reduzir a igualdade de oportunidades ou de tratamento.

Uma atitude discriminatória resulta na violação do art. 7o da *Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948:*

"Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação."

1-DISCRIMINAÇÃO EM FUNÇÃO DE RAÇA / ETNIA / COR (RACISMO)

O racismo e a discriminação racial são questões sérias que afetam profundamente a coesão social e a desenvolvimento humano em qualquer sociedade. Por isso, é fundamental que gestores(as) públicos(as) estejam informados(as) e capacitados(as) para atuar no combate eficiente a essas práticas discriminatórias.

Por **racismo** entende-se uma ideologia que considera uma raça superior a outra, levando à construção de estereótipos e à perpetuação de desigualdades sociais.

Essa dinâmica se baseia em diferentes motivações, como características físicas, culturais, entre outros marcadores do comportamento humano e pode se manifestar como racismo institucional, estrutural, ambiental, recreativo ou algorítmico. No Brasil, especial atenção deve ser dada também ao **racismo religioso** que é estritamente endereçado às religiões de matriz africana, seus símbolos materiais e imateriais e seus adeptos.

Já a **discriminação racial** refere-se ao tratamento desigual a indivíduos e grupos com base em sua raça ou etnia. Comportamentos ou falas de distinção, exclusão, restrição ou preferência por determinada raça, nacionalidade, ascendência, cor ou etnia são consideradas discriminação racial, conforme o Estatuto da Igualdade Racial (LEI Nº 12.288, DE 20 DE JULHO DE 2010).

Combater o racismo e a discriminação racial envolve não apenas a rejeição de atitudes racistas, mas também o engajamento na promoção da igualdade, justiça e respeito à diversidade étnico-racial. Essa luta é uma responsabilidade coletiva que requer mudanças tanto em nível individual quanto sistêmico, além de compromisso pétreo do Estado que exige educação e ação constante dos gestores(as) públicos(as).

A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 ESTABELECE, EM SEU ART. 5°, XLII, QUE O CRIME DE RACISMO É INAFIANÇÁVEL E IMPRESCRITÍVEL. A LEI N° 7.716/1989 DEFINE COMO CRIMES A DISCRIMINAÇÃO OU PRECONCEITO DE RAÇA, COR, ETNIA, RELIGIÃO OU PROCEDÊNCIA NACIONAL E, RECENTEMENTE, A LEI N° 14.532/2023 EQUIPAROU O CRIME DE INJÚRIA RACIAL AO RACISMO. SEM PREJUÍZO DE SANÇÃO NA ESFERA PENAL, TAIS CONDUTAS TAMBÉM SÃO OBJETO DE RESPONSABILIZAÇÃO ADMINISTRATIVO--DISCIPLINAR.

É CONSIDERADO RACISMO PELA LEI 7.716/89: RECUSA DE FORNECIMENTO DE BENS OU SERVIÇOS; IMPEDIMENTO OU LIMITAÇÃO A UMA ATIVIDADE ECONÔMICA; RECUSA DE ACESSO A LOCAIS PÚBLICOS OU ABERTOS AO PÚBLICO; CONDICIONAMENTO OU LIMITAÇÃO DE DIREITOS; EMISSÃO DE DECLARAÇÕES QUE VISAM AMEAÇAR OU INSULTAR UM INDIVÍDUO OU UM GRUPO POR RAZÕES DE RAÇA.

No Brasil, o racismo afeta a população negra, resultando em desigualdades significativas, tais como:

- ***Negros são a maioria da população carcerária:***

Os negros são desproporcionalmente representados no sistema prisional brasileiro, enfrentando condições desiguais de acesso à justiça e tratamento mais severo em relação a outros grupos étnicos.

- ***Negros são minoria nas universidades:***

Apesar das políticas de cotas e iniciativas de inclusão, os negros ainda enfrentam barreiras significativas no acesso ao ensino superior, refletindo desigualdades históricas no sistema educacional.

- ***Negros possuem menos oportunidades de emprego:***

A discriminação racial também se reflete no mercado de trabalho. Negros enfrentam taxas mais altas de desemprego, salários mais baixos e menor representatividade em cargos de liderança e posições de destaque.

Injúria racial: caracteriza-se por insultos, ofensas ou agressões verbais direcionadas à raça/etnia de uma pessoa. A injúria racial é um crime previsto na legislação brasileira (Lei n° 7.716, de 05/01/1989) que consiste em ofender a dignidade ou o decoro de alguém, utilizando elementos referentes à raça, cor, etnia, religião, origem, etc. No Brasil, a injuria racial é tipificada como crime de racismo (Lei n° 14.532, de 11/01/2023). Diferentemente do racismo, que envolve discriminação ou preconceito contra um grupo inteiro, a injúria racial é direcionada a um indivíduo específico.

Xenofobia: De acordo com a ONU xenofobia caracteriza-se por atitudes, preconceitos e comportamentos que rejeitam, excluem e frequentemente difamam pessoas, com base na percepção de que eles(as) são estranhos(as) ou estrangeiros(as) à comunidade, sociedade ou identidade nacional. No Brasil, um exemplo notável de xenofobia interna é o preconceito contra os(as) nordestinos(as). Este tipo de discriminação pode se manifestar de diversas formas e tem raízes históricas, culturais e socioeconômicas.

Exemplos de discriminação racial:

- ***Excluir o(a) intercambista negro(a) e agregar o(a) intercambista branco(a);***
- ***Fazer piadas ou brincadeiras com os(as) colegas que os coloquem em situação de desumanização, como por exemplo oferecer propositalmente banana ao(à) seu(sua) colega negro(a) comparando-o(a) a macaco;***
- ***Apelidar pessoas de acordo com as características físicas, a partir de elementos de cor e etnia da pessoa;***
- ***Inferiorizar as características estéticas de pessoas negras;***
- ***Considerar uma pessoa negra inferior intelectualmente, podendo até impedir o acesso a determinados cargos, funções ou empregos;***
- ***Desprezar costumes, hábitos e tradições de uma pessoa negra como na ofensa a religiões de matriz africana;***
- ***Recusar-se a prestar serviços a pessoas negras;***
- ***Fazer ou se divertir com piadas depreciativas das pessoas negras e, ao ser confrontado, afirmar que é exagero;***
- ***Afirmar que o cabelo natural de uma pessoa negra é feio, em razão de sua textura ou volume;***
- ***Identificar a profissão de uma pessoa negra a partir de sua vestimenta e de suas preconcepções sobre os papéis sociais ou profissionais que crê ser adequados a ela.***

2- DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO:

A discriminação de gênero envolve tratamento diferenciado com base no gênero de uma pessoa, o que pode se manifestar de diversas formas, incluindo desigualdades salariais, estereótipos de gênero, assédio sexual e/ou moral e outras formas de tratamento.

Misoginia: representa o ódio direcionado contra mulheres e pode se expressar por meio de ofensas verbais, ações prejudiciais e até mesmo crimes que causam danos físicos e/ou emocionais e impedem que determinados direitos sejam exercidos. É uma forma extrema e hostil de sexismo. 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.

Sexismo: é a crença ou atitude de que um gênero é inferior ou superior ao outro. Envolve discriminação e preconceito com base no sexo ou gênero de uma pessoa.

3.DISCRIMINAÇÃO EM FUNÇÃO DE SEXO/GÊNERO/ORIENTAÇÃO SEXUAL

Referem a comportamentos baseados nos conceitos de sexo ou gênero das pessoas, caracterizando a desigualdade de direitos entre elas.

Suas manifestações incluem atitudes, crenças, estereótipos, linguagem, práticas institucionais e comportamentos discriminatórios, tais como: O **machismo** se refere a atitudes, crenças, práticas ou sistemas que atribuem valores, papéis e características específicos 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.

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.

Exemplos de discriminação de gênero:

- *Desvalorizar ou atacar mulheres que alcançam posições de poder;*
- *Utilizar linguagem ofensiva e degradante contra mulheres;*
- *Praticar violência doméstica ou violência de gênero motivada por um desprezo profundo pelas mulheres;*
- *Assumir que mulheres são menos competentes em ciência e matemática;*
- *Propiciar menos oportunidades de promoção para mulheres em ambientes de trabalho;*
- *Propagar expectativas sociais rígidas sobre os papéis de gênero (e.g., mulheres cuidam da casa, homens trabalham fora);*
- *Não promover ou exonerar de cargos de direção mulheres em razão de gravidez e da licença maternidade.*

A **LGBTQIAPN+fobia** é a aversão, discriminação ou preconceito direcionado a pessoas que fazem parte da comunidade **LGBTQIAPN+fobia** (lésbicas, gays, bissexuais, trans/travestis, intersexuais e outras identidades de gênero, sexualidades e expressões de gênero). Isso inclui manifestações de ódio, intolerância, exclusão e violência baseadas na orientação sexual, identidade de gênero, expressão de gênero ou características sexuais. A **LGBTQIAPN+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.

Exemplos de discriminação por orientação sexual:

- *Proibir uma mulher trans de usar o banheiro feminino, forçando- a a usar o banheiro masculino onde se sente insegura;*

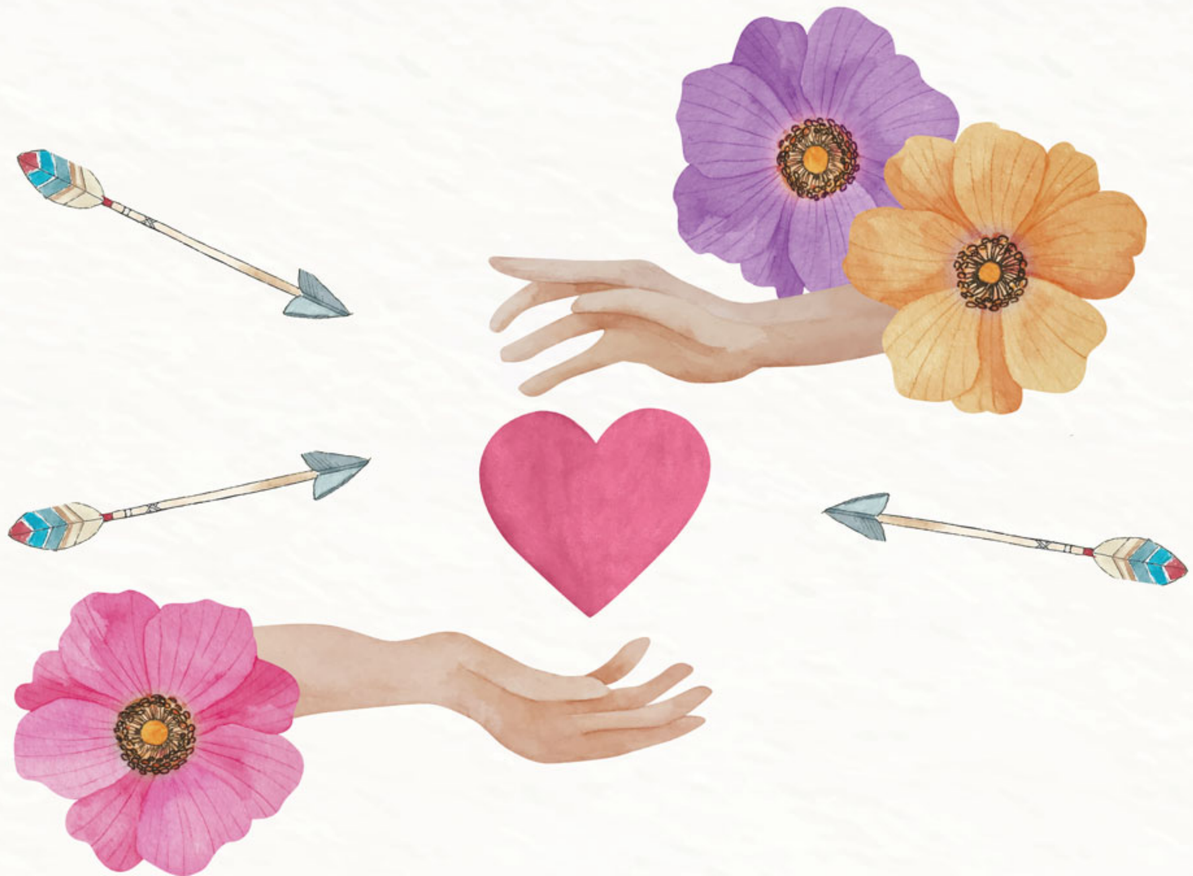
- *Não utilizar o nome social de uma pessoa trans;*

- *Rejeitar uma pessoa trans em um processo de seleção para um cargo, mesmo sendo o mais qualificado, apenas por sua identidade de gênero não corresponder ao sexo atribuído ao nascimento;*

- *Acusar uma pessoa bissexual de "não ser realmente bissexual" e que precisa "escolher um lado", desvalorizando sua orientação sexual;*

- *Agredir verbal ou fisicamente um casal gay por caminhar de mãos dadas ou demonstrar afeto publicamente;*

- *Direcionar piadas homofóbicas e comentários depreciativos a um(a) colega de trabalho homossexual, criando um ambiente hostil e excludente.*



Homofobia:

A homofobia refere-se ao preconceito, discriminação ou aversão contra pessoas que são ou são percebidas como homossexuais. Isso pode incluir atitudes e comportamentos negativos direcionados a gays e lésbicas, que se manifestam em forma de exclusão social, violência física ou psicológica, estigmatização e negação de direitos e oportunidades.

Transfobia:

A transfobia é o preconceito, discriminação ou aversão contra pessoas transgênero ou aquelas cuja identidade de gênero difere do sexo atribuído ao nascer. A transfobia pode se manifestar por meio da violência física, discriminação em empregos e serviços, negação de acesso a cuidados de saúde adequados, e a imposição de normas de gênero restritivas.

Bifobia:

A bifobia é a discriminação ou preconceito contra pessoas bissexuais, que são atraídas por mais de um gênero. Este tipo de discriminação pode incluir a negação da validade da bissexualidade, a marginalização dentro das comunidades heterossexual e homossexual, bem como a perpetuação de estereótipos negativos, como a ideia de que pessoas bissexuais são promíscuas ou indecisas.

4.Discriminação Religiosa (Intolerância Religiosa):

Discriminação com base na religião ou crença de uma pessoa. Isso pode incluir preconceitos, estigmatização, exclusão social e restrição de direitos religiosos. No Brasil, a liberdade religiosa é garantida pela Constituição Federal, que garante a todos o direito de manifestar sua religião ou crença, assim como a proibição de qualquer forma de discriminação religiosa.

Exemplos de discriminação religiosa:

- ***Ofender verbalmente uma pessoa por usar símbolos religiosos visíveis, como um crucifixo, um hijab ou um turbante;***

- ***Impedir a entrada de uma pessoa em um estabelecimento comercial ou evento público devido à sua vestimenta religiosa;***

- ***Destruir e ou vandalizar templos religiosos, como igrejas, terreiros de candomblé, mesquitas e sinagogas;***

- ***Assediar indivíduos nas redes sociais por expressarem suas crenças religiosas, fazendo uso de comentários depreciativos ou discursos de ódio;***

- ***Recusar serviços básicos, como atendimento médico ou educação, a uma pessoa com base em sua religião ou prática religiosa.***

5. Capacitismo (Discriminação por Deficiência):

Capacitismo é a discriminação e o preconceito direcionados a pessoas com deficiência, baseado na crença de que a deficiência é uma característica inferior. Esse conceito se refere tanto a atitudes negativas quanto a práticas que marginalizam, desrespeitam ou excluem essas pessoas.

O capacitismo pode se manifestar de diversas maneiras, tais como:

- ***Recusar a contratação de uma pessoa com deficiência para um cargo, mesmo quando ela possui as qualificações necessárias, apenas pela suposição de que não será capaz de desempenhar suas funções de forma eficaz;***

- ***Negar acesso a espaços públicos, como edifícios e transporte, devido à falta de infraestrutura adequada, como rampas, elevadores ou sinalização em Braille;***

- ***Impedir a entrada de um(a) estudante com deficiência em uma escola regular, argumentando que a instituição não está preparada para atendê-lo(la) adequadamente;***

- ***Subestimar as habilidades de uma pessoa com deficiência ao oferecer-lhe apenas tarefas simples ou de menor responsabilidade, independentemente de suas qualificações e capacidades;***

- ***Excluir pessoas com deficiência de eventos sociais ou atividades recreativas sob o pretexto de que as instalações não são acessíveis ou de que a presença delas seria "inconveniente" para os outros participantes;***

- ***Evitar a interação social com pessoas com deficiência, como não fazer contato visual, falar diretamente ou incluir em conversas, com a crença de que são incapazes de compreender ou participar ativamente.***

6. Etarismo (Discriminação por idade):

Etarismo é um fenômeno social complexo que se manifesta por meio da discriminação com base na idade; caracterizando a desigualdade de direitos entre elas. Essa forma de preconceito ocorre quando se atribuem características negativas ou positivas a uma pessoa com base unicamente na sua idade cronológica. O etarismo se manifesta por meio de atitudes, estereótipos e práticas que marginalizam ou desrespeitam pessoas devido à sua idade, seja por serem muito jovens ou muito velhas.

O etarismo pode se manifestar de diversas maneiras, tais como:

- ***Recusar oportunidades de emprego ou promoção a pessoas mais velhas com a justificativa de que são "inflexíveis" ou "menos inovadoras", independentemente de suas qualificações e experiências;***

- ***Tratar de forma paternalista ou desrespeitosa os idosos, como falar de maneira condescendente, utilizando um tom infantilizado ou ignorando suas opiniões e decisões;***

- ***Excluir pessoas mais velhas de atividades sociais ou recreativas sob a alegação de que essas atividades são "muito agitadas" ou "inadequadas" para sua idade, promovendo a segregação etária;***

- ***Negar acesso a treinamentos ou cursos de atualização a trabalhadores mais velhos, baseando-se no estereótipo de que eles são "incapazes de aprender novas habilidades" ou "resistentes à mudança";***

- ***Desconsiderar a capacidade de decisão e autonomia de idosos, como ignorar suas preferências em decisões familiares ou institucionais, presumindo que eles não são capazes de tomar decisões importantes para si mesmos;***

- ***Dificultar a contratação de jovens profissionais, argumentando que eles são "inexperientes" ou "não têm maturidade suficiente" para desempenhar papéis de responsabilidade, independentemente de suas habilidades e potencial.***

7. Discriminação por classe social:

A discriminação por classe social refere-se à prática de tratar pessoas de maneira desigual ou injusta com base em sua posição socioeconômica na sociedade. Isso pode incluir a distinção, restrição ou preferência de indivíduos com base em sua renda, ocupação, educação, riqueza ou outros indicadores de status socioeconômico.

A discriminação por classe social perpetua desigualdades e injustiças sociais, reforçando estruturas de poder e privilégio que favorecem certos grupos em detrimento de outros.

A discriminação por classe social pode se manifestar de diversas maneiras, tais como:

- *Acesso desigual a oportunidades educacionais e empregos de qualidade com base na origem socioeconômica;*
- *Tratamento diferenciado em serviços públicos, como saúde e habitação, com base na capacidade de pagamento;*
- *Estereótipos negativos ou preconceitos em relação a pessoas de classes sociais mais baixas, levando à marginalização e exclusão social;*
- *Negligência ou falta de investimento em comunidades de baixa renda, resultando em disparidades socioeconômicas significativas.*

8. Gordofobia:

A gordofobia é o preconceito, discriminação ou aversão dirigida a pessoas com corpos gordos ou acima do peso. Esse comportamento pode se manifestar em diferentes contextos, como no ambiente de trabalho, em escolas, na mídia, no atendimento de saúde e nas interações sociais cotidianas. A gordofobia envolve a depreciação, o julgamento moral ou a marginalização de indivíduos com base em seu peso corporal e muitas vezes se fundamenta em padrões de beleza e saúde que exaltam corpos magros como ideais.

A gordofobia pode se manifestar de diversas maneiras, tais como:

- ***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(as) trabalhadores(as) gordos(as). 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.***

DESAFIOS IMPORTANTES:

Os vários tipos de discriminação descritos acima se tornam ainda mais desafiadores para a efetivação dos Direitos Humanos quando eles se sobrepõem, o que acontece frequentemente. Esse fenômeno é conhecido como interseccionalidade. A interseccionalidade descreve como diferentes formas de discriminação, como racismo, sexismo e LGBTQIAPN+fobia, se combinam e se intensificam mutuamente. Por exemplo, pessoas negras (pretas e pardas), indígenas e quilombolas que vivem em determinados territórios, pertencem a culturas específicas (como a cigana) ou praticam religiões de matrizes africanas (como Candomblé e Umbanda) podem enfrentar múltiplas formas de opressão ao mesmo tempo. Essa sobreposição pode resultar em formas mais profundas e complexas de discriminação, afetando gravemente a vida e a dignidade das pessoas.

DANOS CAUSADOS PELA DISCRIMINAÇÃO

Para a pessoa:

- *Dano psicológico: a discriminação pode levar a problemas de saúde mental, como depressão, ansiedade e baixa autoestima;*
- *Prejuízo social: a pessoa discriminada pode se sentir excluída e isolada, enfrentando dificuldades em estabelecer relacionamentos e interações sociais;*
- *Impacto na carreira: a discriminação pode limitar as oportunidades de emprego e crescimento profissional, afetando sua estabilidade financeira e qualidade de vida;*
- *Dano à autoimagem: a discriminação pode prejudicar a autoconfiança e a autoestima da pessoa, levando-a a duvidar de suas próprias habilidades e valor pessoal.*

Para a Administração:

- *Perda de talentos: a discriminação pode afastar talentos e indivíduos qualificados, prejudicando a diversidade e eficácia da força de trabalho;*
- *Litígios e processos jurídicos: a discriminação pode resultar em processos jurídicos dispendiosos e litígios que consomem recursos financeiros e tempo da administração pública;*
- *Danos à reputação: a percepção de discriminação pode prejudicar a reputação da administração pública, afetando sua credibilidade e relacionamento com a comunidade;*
- *Impacto na eficiência: a discriminação pode criar um ambiente de trabalho tóxico e desmotivador, reduzindo a produtividade e eficiência dos(as) funcionários(as).*

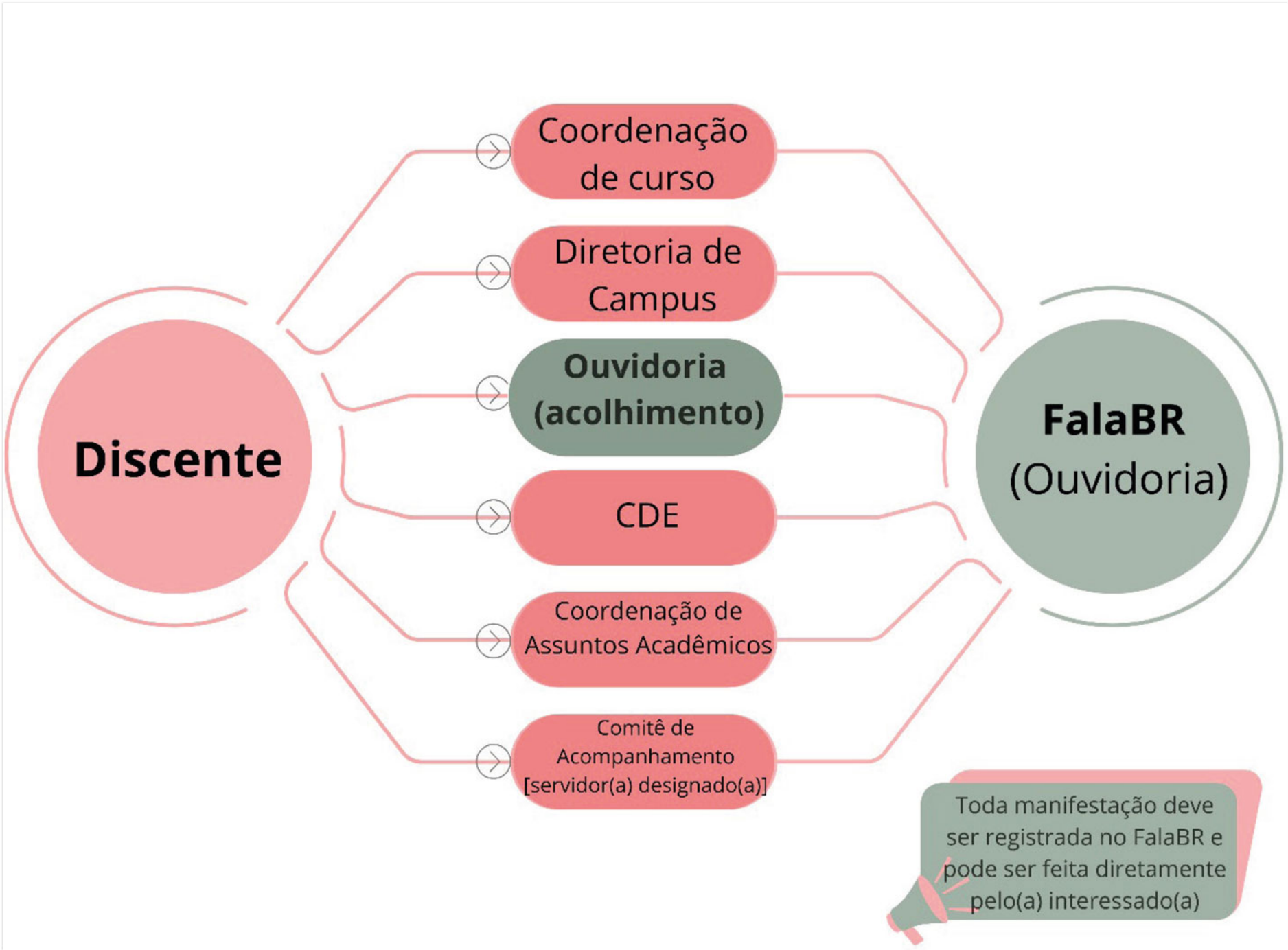
ONDE PROCURAR APOIO NO CEFET-MG

05

Se você identificou que já vivenciou alguma situação dentre as aqui abordadas, CEFET-MG, você não está sozinha(o)!

O CEFET-MG tem o compromisso de acolher, orientar e assegurar a tomada das providências administrativas cabíveis, quando for o caso, em prol da sua segurança e do seu bem estar!

Conheça os setores envolvidos e o passo a passo (fluxo) para acolhimento e denúncia:



FLUXO SERVIDOR:

SOFRI DISCRIMINAÇÃO, O QUE POSSO FAZER?

Se você identificou que já vivenciou alguma situação dentre as aqui abordadas no CEFET-MG, você não está sozinho(a)!

- ***Conte o ocorrido para os(as) colegas, amigos(as) e/ou familiares de sua confiança;***
- ***Não fique sozinho(a) com a pessoa, caso o contato com quem pratica a ação seja inevitável. Peça sempre a companhia de alguém;***
- ***Faça anotações com detalhes de todas as situações: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) agressor(a), colegas que testemunharam, conteúdo da conversa, etc;***
- ***Reúna provas para comprovar a discriminação: mensagens telefônicas, mensagens eletrônicas via aplicativos de comunicação (whatsapp, telegram, etc.), mensagens virtuais via redes sociais, e-mail, bilhetes, áudios, vídeos, fotos, registros de ligações telefônicas, testemunhas;***
- ***Busque orientação e apoio psicológico;***
- ***Comunique a situação por escrito ao setor responsável ou à Ouvidoria, indicando, se houver, as testemunhas do ocorrido;***
- ***Solicite, junto à Ouvidoria, mediação para solucionar o problema.***

Reúna forças e enfrente o medo! Esta é sua melhor arma!

Procure ajuda!!

É importante que a vítima conheça e busque os seus direitos. Além da pessoa que sofreu a discriminação, qualquer pessoa que tenha notícia do cometimento de um crime ou infração de qualquer natureza pode denunciar.

Além disso, o CEFET-MG possui dois coletivos que podem ser acionados:

- CEFET-NEGRO: atua na formação de uma sociedade antirracista.

- Coletivo Diversidade: visa constituir um espaço seguro e rede de apoio para assegurar direitos da comunidade LGBTQIAPN+.

COMO AS TESTEMUNHAS DEVEM PROCEDER?

Se você é testemunha de discriminação no trabalho ou em sala de aula, apoie seu(sua) colega.
O medo reforça o poder do(a) agressor(a) e colabora para a manutenção da situação.
ENFRENTE O MEDO!!

Você pode cooperar das seguintes formas:

- *Incentivando a vítima a denunciar nos canais institucionais;*
- *Orientando-o(a) na busca do apoio institucional para resolver o problema;*
- *Disponibilizando-se como testemunha.*

No serviço público, qualquer agente público que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar discriminação no ambiente de trabalho pode fazer a denúncia na Plataforma FalaBR.

VOCÊ SABIA?

TODA DENÚNCIA É SIGILOSA!

Durante todo o processo, desde o recebimento da denúncia, os elementos de identificação do(da) denunciante e o conteúdo da denúncia são de acesso restrito, sendo acessados apenas por pessoas com necessidade de conhecer.

Todas as instâncias acadêmicas e administrativas podem ser acionadas em caso de algum(a) servidor(a), discentes, estagiário(a), bolsistas e terceirizado(a) ser vítima de discriminação.

O CEFET-MG tem protocolos de acolhimento de vítimas e tratamento de denúncias que asseguram o sigilo do(a) denunciante e de todo o processo.

Fique Sabendo!

É LEI:

O(A) professor(a) e demais profissionais das redes públicas e particulares de ensino têm a responsabilidade de comunicar às autoridades competentes qualquer caso suspeito de violência ou maus-tratos contra estudantes menores de 18 anos.

Essa determinação está prevista no artigo 245 do Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA (Lei 8.069/90).

O QUE PODE ACONTECER?

Caso a denúncia seja considerada habilitada na análise prévia da unidade de Ouvidoria, a denúncia é encaminhada para apuração

- ***Se a discriminação for cometida por servidor(a) contra discente, ou servidor(a) contra servidor(a) público(a), o caso será tratado com base na Lei nº 8.112/90, que dispõe sobre o regime jurídico dos(as) servidores(as) públicos(as) civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.***

- ***Se a discriminação for cometida por discente contra discente ou discente contra servidor(a), será aplicado o Regime Disciplinar Discente.***

- ***Se a discriminação for cometida por estagiário(a) e bolsista, será aplicado o Regulamento Geral de Estágio do CEFET-MG.***

O fato de a Instituição promover verificações internas (sindicância, PAD ou processo disciplinar discente) não impede que a vítima promova outro procedimento nas esferas cível e/ou penal, que ocorrem de maneira independente, podendo, inclusive, ter resultados diferentes.

Estou sofrendo retaliação por haver denunciado, o que devo fazer?

Se por alguma razão você verificar que a pessoa denunciada ou pessoas da instituição estão praticando ações para lhe prejudicar em razão de haver realizado uma denúncia, preste atenção: você pode estar diante de uma retaliação.

Retaliações são ações realizadas por agentes públicos para prejudicar quem denuncia, como por exemplo, alterações injustificadas em escalas de trabalho ou lotações, retirada de gratificações ou funções dentre muitas outras.

Nesse caso, quem pratica a retaliação está cometendo um ilícito, considerado falta disciplinar grave, passível de punição .

Caso você esteja sofrendo retaliação, é necessário denunciar à CGU, que tem competência para receber e apurar denúncias de retaliação em todo Poder Executivo federal.

Para fazer essa denúncia, basta acessar a **Plataforma Fala.BR** e escolher o formulário "Denúncia", identificando a CGU como órgão destinatário e identificando o órgão onde ocorre a retaliação como "órgão de interesse".

É importante que na denúncia de retaliação você indique o número de protocolo da denúncia original que teria gerado a retaliação, bem como junte provas das ações de retaliação.

Também é importante que a denúncia original tenha sido habilitada pela unidade de ouvidoria responsável - isto é, ela precisará ter sido considerada apta e enviada para área de apuração do órgão.

Nesses casos a CGU poderá determinar ao órgão que cesse as ações de retaliação, tornando-as sem efeito, mesmo de forma acautelatória, isto é, antes de terminado o processo apuratório.

CANAIS DE ATENDIMENTO NO CEFET-MG

DISCENTES

- Ouvidoria do CEFET-MG - Canal de manifestação: Fala.BR
- Coordenação de Desenvolvimento Estudantil do ***Campus***
- Diretoria de ***Campus***.
- Coordenação de Curso
- Coordenação de Assuntos Acadêmicos
- Comitê de Acompanhamento
- Coordenadoria de Gênero, Raça, Ações Afirmativas e Identidades - CGRAI
- Coordenação dos Programas de Inclusão e Diversidade - CPID

SERVIDORES(AS), ESTAGIÁRIOS(AS), BOLSISTAS E TERCEIRIZADOS(AS)

- Ouvidoria do CEFET-MG - Canal de manifestação: Fala.BR
- Divisão de Saúde
- Diretoria de *Campus*
- Chefe Imediato
- Corregedoria
- Comissão de Ética
- Comitê de Acompanhamento

CANAL DE ACOLHIMENTO PARA DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO CEFET-MG

- Coletivo CEFET NEGRO

CANAIS DE ACOLHIMENTO PARA DISCRIMINAÇÃO CONTRA À POPULAÇÃO LGBTQIAPN+

- Coletivo Diversidades

CANAIS DE ATENDIMENTO EXTERNO

- Ministério Público Federal
- Conselho Tutelar da sua cidade
- Delegacias especializadas ou comuns
- Disque 190, em caso de emergência

Rompa o silêncio!!!

Diga não a discriminação!

Amplie e fortaleça a rede de proteção.

REFERÊNCIAS

AMPARO, Fátima Cristina. "Homofobia e Bifobia: Diferenças, semelhanças e intersecções". Revista Brasileira de Estudos de Gênero, vol. 7, no. 1, 2019, pp. 45-67.

BENTO, Berenice. "O que é transfobia?". Cadernos Pagu, vol. 30, no. 2, 2018, pp. 55-76.

BUTLER, Judith. Problemas de Gênero: Feminismo e Subversão da Identidade. Civilização Brasileira, 2003.

Campanha de Direitos Humanos. Discriminação contra pessoas LGBT nos Estados Unidos. Disponível em: https://www.hrc.org/resources/discrimination-against-lgbt-people-in-the-united-states. Acesso em: 29/04/2024.

Escritório de Direitos Humanos das Nações Unidas. Discriminação. Disponível em: https://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/discrimination.aspx. Acesso em: 29/04/2024.

Geledés. Discriminação: o que é, tipos e como identificar. Disponível em: <URL>. Acesso em: 23/03/2024].

MINISTÉRIO DO TRABALHO; SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO. Discriminação: Perguntas e respostas sobre discriminação no trabalho. Brasília, DF, 2018. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/escola/e-biblioteca/cartilha-pergunta-e-respostas-sobre-discriminacao-no-trabalho.pdf/view. Acesso em: 19 dez. 2024.

ONU Mulheres. Fatos e números: Violência contra as mulheres. Disponível em: https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures. Acesso em: 06/05/2024.

ONU Mulheres. "Gênero e discriminação: conceitos e práticas". Guia de Direitos Humanos, 2021. Disponível em: www.onumulheres.org.br.

Organização Mundial da Saúde. Deficiência. Disponível em: https://www.who.int/health-topics/disability#tab=tab_1. Acesso em: 06/05/2024.

RAMOS, Vinicius de A. "Intolerância religiosa no Brasil: Panorama e desafios." Revista Brasileira de Ciências Sociais, vol. 36, no. 105, 2021, pp. 143-160.

SILVA, Maria Helena. "Intolerância religiosa e seus impactos na sociedade contemporânea." Cadernos de Sociologia e Religião,vol. 12, no. 2, 2020, pp. 25-39.

SOUZA, Renata Ferraz de. "Discriminação de Gênero e as formas de violência contra a mulher". Revista de Direitos Humanos e Políticas Públicas, vol. 5, no. 3, 2020, pp. 102-120.

UNICEF. "Direitos das Crianças e Intolerância Religiosa". Relatório Anual sobre Direitos Humanos e Liberdade Religiosa, 2022. Disponível em: unicef.org.

CEFET-MG