



CONSELHO  
NACIONAL  
DE JUSTIÇA

Cartilha sobre

# DIREITOS HUMANOS

criada pelo Conselho Nacional de  
Justiça para distribuição  
nas empresas terceirizadas





### **Secretaria de Gestão de Pessoas**

**Secretária** Raquel Wanderley da Cunha Chaussê

### **Seção de Seleção e Gestão do Desempenho**

**Chefe de Seção** Antônio Mário Lúcio de Oliveira Junior

**Servidores** Eduarda Trigueiro Mendes de Carvalho  
Gabriela Corrêa Noé  
Meg Gomes Martins de Ávila  
Patrícia Maria Silva Soares Coelho  
Rogério Alves Lima

**Colaboradora** Patrícia de Souza Falcão Oliveira

**Estagiários** Matheus Pereira Damascena  
Fabiola Nunes Berka

**Imagens** [canva.com](https://canva.com)  
[flickr.com/photos/cnj\\_oficial](https://www.flickr.com/photos/cnj_oficial/)



## PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Segundo o último Censo do IBGE, de 2010, cerca de **45 milhões de pessoas** possuem algum tipo de deficiência no Brasil. As pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, intelectual (mental), ou sensorial (visão e audição) os quais **podem obstruir sua participação efetiva na sociedade** em igualdade de condições com as demais pessoas.

## AMBIENTE ACESSÍVEL

Como tornar o ambiente mais acessível para as pessoas com deficiência?

Existem várias maneiras, dentre elas estão:

1. **Sinalização:** Nas construções, no mobiliário, nos espaços e nos equipamentos, a identificação de elementos acessíveis ou utilizáveis por pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida, quando se fizer necessário.

Invista na acessibilidade de pessoas com deficiência!

# AMBIENTE ACESSÍVEL

Como tornar o ambiente mais acessível para as pessoas com deficiência?

2. **Libras:** A Língua Brasileira de Sinais constitui-se na principal forma de comunicação e expressão utilizada pelas pessoas surdas. Invista em treinamentos para os seus colaboradores!

3. **Sanitários:** uso comum e deverão ter, no mínimo, 5% do total de cada peça instalada acessível, de acordo com as normas da ABNT.

4. **Balcões:** Em relação aos balcões de vendas ou serviços de atendimento ao público, estes deverão dispor de, pelo menos, uma parte da superfície acessível para o atendimento das pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida.





# LGBT

**Você sabe o que significa a sigla LGBT?** Ela é a contração dos termos: Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais e é utilizada para identificar todas as orientações sexuais minoritárias e manifestações de identidades de gênero divergentes do sexo designado no nascimento.

## CONCEITOS

**Identidade de Gênero:** são sentimentos, posturas subjetivas, representações e imagens relativas a papéis e funções sociais. Baseada nos eixos masculino e feminino. Isto significa que **uma pessoa pode identificar-se com um gênero diverso de seu sexo biológico.**

**Orientação Sexual:** refere-se à direção do desejo afetivo e sexual. O objeto do desejo sexual não é uma escolha consciente, mas um processo complexo de constituição do indivíduo.

**Heterossexual:** quando o desejo tem como direcionamento pessoas do gênero oposto.

**Homossexual:** quando o desejo direciona-se a pessoas do mesmo gênero.

**Bissexual:** quando o desejo está direcionado a pessoas de ambos os gêneros.

Tendo em vista a diversidade da sexualidade humana, não se pode dizer que exista alguma mais natural ou normal do que outra, pior, melhor, superior ou inferior.

## O QUE É LGBTFOBIA?

O conceito de LGBT está ligado à violência.

**Ser LGBTfóbico é repudiar, odiar, discriminar, temer, ter aversão a lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais.** Significa a intolerância em relação à diversidade sexual e de gênero.

Além da violência física, o preconceito e a discriminação contra a população LGBT restringem os direitos de cidadania, o direito à livre expressão afetivo-sexual e de identidade de gênero.





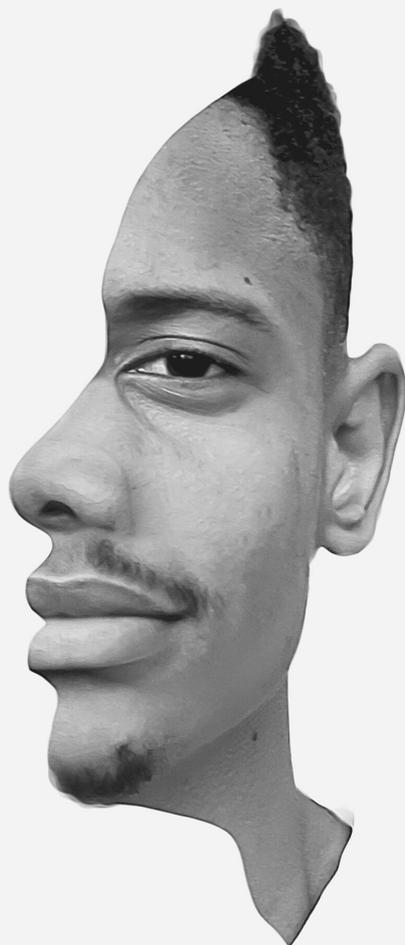
# GÊNERO

O conceito de diversidade de gênero é entendido como sendo a **igualdade de condições sociais, corporativas e culturais entre homem e mulher**, de forma que ambos recebam tratamento equitativo e tenham as mesmas oportunidades, rendimentos, responsabilidades, direitos e deveres.

# BOAS PRÁTICAS

**Engajamento da alta administração:** O comprometimento da alta administração é a base para a criação de uma cultura organizacional em que os funcionários efetivamente prezem por um ambiente de diversidade.

**Combate ao Assédio:** Apesar da evolução cultural com relação ao respeito no ambiente de trabalho, ainda são altos os índices de casos de assédio moral e/ou sexual, principalmente com relação às mulheres. Incentive a **criação e implementação de treinamentos e de regras internas claras e objetivas de combate ao assédio sexual e moral**, incluindo possíveis sanções para aqueles que cometerem algum tipo de assédio no ambiente corporativo.



# IGUALDADE RACIAL

O que é racismo?

**Racismo é uma forma sistemática de discriminação** que tem a raça como fundamento e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo étnico-racial ao qual pertençam.

# BOAS PRÁTICAS

**Estabelecer parcerias com instituições que tratem da temática racial** e forneçam embasamento para lidar com o **processo de educação** dos funcionários à luz das relações raciais, e estruturar mecanismos que **reduzam a manifestação do racismo** no ambiente de trabalho. Esse processo de conscientização deve ser constante e pode se dar por meio de **treinamentos e comunicações regulares** sobre o tema.

A criação de um **canal de acolhimento e escuta** é também instrumento importante para se ter ciência de acontecimentos inadequados e, com isso, lidar de forma efetiva e estratégica com tais situações, aplicando as medidas cabíveis de acordo com a política de cada organização.



## DIVERSIDADE ETÁRIA

Valorize e integre o seu funcionário, independentemente de sua idade, criando internamente e divulgado, até externamente, uma cultura organizacional que tenha esse objetivo.

No ambiente de trabalho, deve-se preocupar com a inclusão da pessoa idosa que vier a integrar a equipe, que deverá ser tratada com naturalidade e dignidade, não sendo aceitável a infantilização da linguagem nas comunicações ou qualquer tratamento preconceituoso.

## DIVERSIDADE RELIGIOSA

O compromisso com a diversidade religiosa não quer dizer buscar um ambiente de trabalho “sem religião”. Pelo contrário, significa permitir que **todos se sintam à vontade no exercício de suas práticas**, promovendo o mútuo respeito e a compreensão às diferenças.