



# Direitos Humanos na Segurança Privada:

Caminhos para uma  
"Segurança sem Preconceito"

**CARTILHA DA SEGURANÇA SEM PRECONCEITO**





**CARTILHA DA SEGURANÇA SEM PRECONCEITO**  
Caminhos para uma segurança “sem preconceitos”  
EDIÇÃO 02 / 2025



# CARTILHA DA SEGURANÇA SEM PRECONCEITO

Direitos Humanos na Segurança Privada: Caminhos para uma “Segurança Sem Preconceito”

**Segunda Edição – ANO – 2025**

Associação Brasileira de Cursos de Formação e Aperfeiçoamento de Vigilantes (ABCFAV)

Federação Nacional das Empresas de Segurança e Transporte de Valores (FENAVIST)

## Equipe Técnica Responsável

### PRODUÇÃO TEXTUAL

#### Neide Catarina Turra.

Dra. Ciências Sociais e da Educação (PUC/SP). Mestre em Sociologia (UFSC), MBM em Gestão de Segurança Privada (FURB). Graduada em Pedagogia e Administração Escolar (UNIPLAC). Professora Universitária. Diretora da Fera Formação. Diretora Regional Sul (Abcfav).

#### Augusto Turra Pedrosa.

Mestre em Ciências Ambientais (UDESC, 2023) e Bacharel em Direito (UNIPLAC, 2021). Advogado (OAB/SC 72.549), gestor jurídico na Pedrosa e Associados. Professor credenciado pela Polícia Federal desde 2020, atuando nas disciplinas “Legislação Aplicada” e “Direitos Humanos”.

### GUIA WEB – Soluções Empresariais: Vilson Pedrosa.

Especialista em Direito Previdenciário. Atua há mais de 20 anos na Segurança Privada. Atuou como Diretor e Assessor Jurídico do SIESE-SC, Professor Universitário Instrutor na Fera Formação. Atualmente, é o Especialista à frente da Pedrosa Mentoria.

### Colaboração: Mirian Bazote.

Advogada. Especialista em Direito do Trabalho, Direito Empresarial e Gestão Empresarial. Administradora de Empresas. Atualmente, exerce os cargos de Vice-Presidente da OAB Santo André e Diretora Jurídica do SESVESP – Sindicato das Empresas de Segurança Privada do Estado de São Paulo.

### DIAGRAMAÇÃO E LAYOUT:

#### Marihama Turra

marimarihama@gmail.com

#### Nikolas N. Martins

nickealexandre19@gmail.com

### IMAGENS E ILUSTRAÇÕES LICENCIADAS

Freepik e Envato

© Todos os direitos reservados

---

Cartilha da Segurança sem Preconceito. Direitos Humanos na Segurança Privada: Caminhos para uma “Segurança Sem Preconceito”. / Fenavist, ABCFAV, Neide Catarina Turra, Augusto Turra Pedrosa. - 2. ed. - São Paulo: Guia Web, 2025.

ISBN 978-65-989240-1-0

1. Direito Humanos 2. Segurança Privada 3. Cartilha I. Fenavist. II. ABCFAV. III. Turra, Neide Catarina. IV. Pedrosa, Augusto Turra.

---

## SUMÁRIO

|                                                         |    |
|---------------------------------------------------------|----|
| MÓDULO I. Direitos Humanos.....                         | 07 |
| MÓDULO II. Constituição Federal   Art. 1º ao 5º.....    | 13 |
| MÓDULO III. As Violências e os Grupos Vulneráveis ..... | 21 |
| MÓDULO IV. Crianças e Adolescentes.....                 | 27 |
| MÓDULO V. Violência Contra Pessoa Idosa.....            | 29 |
| MÓDULO VI. População LGBTQIAP+.....                     | 31 |
| MÓDULO VII. Racismo e Discriminação .....               | 35 |
| MÓDULO VIII. Diversidade Religiosa .....                | 43 |
| MÓDULO IX. Mediação de Conflitos .....                  | 51 |
| MÓDULO X. Prevenção e Combate ao Assédio .....          | 51 |
| Conclusão .....                                         | 69 |
| Avaliação.....                                          | 71 |
| Refêrências .....                                       | 76 |

## Uma breve apresentação

É com satisfação que apresentamos a **segunda edição da Cartilha Segurança Sem Preconceito**, uma iniciativa conjunta da **Associação Brasileira de Cursos de Formação e Aperfeiçoamento de Vigilantes (ABCFAV)** e da **Federação Nacional das Empresas de Segurança e Transporte de Valores (Fenavist)**.

Mais do que uma publicação, esta cartilha é um convite à reflexão e à ação. Ela nasce do compromisso do setor de Segurança Privada em promover uma atuação responsável, livre de preconceito, e fundamentada no respeito aos **direitos humanos de todas as pessoas**, sem exceção.

Nosso objetivo é claro: mostrar a empresários, gestores, instrutores e profissionais da área da segurança privada que a diversidade não é um detalhe, mas sim um valor estratégico e humano. Um setor que lida diretamente com pessoas deve estar preparado para reconhecer, respeitar e valorizar **diferenças de cor, etnia, religião, orientação sexual, identidade de gênero, nacionalidade, condições físicas e pertencimento social**.

Esta cartilha foi estruturada em módulos para facilitar o aprendizado e a prática. Ela busca **conscientizar, provocar diálogos e estimular mudanças de atitudes** diante de preconceitos ainda enraizados em nossa sociedade. Afinal, sabemos que a segurança privada, por atuar de forma complementar à segurança pública, precisa ir além da técnica: exige sensibilidade, empatia e visão crítica para avaliar cenários e oferecer um atendimento ético e de qualidade.

O conteúdo que você encontrará aqui não é apenas informativo; ele foi pensado como **ferramenta de transformação**. A cada página, convidamos você a repensar crenças, rever práticas e assumir um papel ativo

como **multiplicador de boas condutas**, dentro e fora do seu espaço de trabalho.

Promover a diversidade e combater a desigualdade não é uma escolha: é uma responsabilidade. Cada abordagem, cada interação e cada decisão tomada por profissionais da segurança privada pode reforçar a dignidade humana ou, ao contrário, contribuir para a exclusão. É por isso que reforçamos a importância de que todos conheçam os direitos fundamentais do cidadão e atuem em conformidade com eles.

Inspirada na **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, e na Constituição Federal Brasileira/88. Esta publicação representa um **passo firme em direção a uma cultura de respeito, equidade e inclusão**. Mais do que conceitos, queremos estimular ações concretas — individuais e coletivas — que consolidem um ambiente onde a segurança se une à cidadania.

Esta segunda edição chega em 2025 com uma mensagem direta: **segurança com respeito e diversidade é segurança de verdade**. Que ela seja, para você, um guia permanente de consulta, aprendizado e inspiração.

**Deuci Soares**

Presidente ABCFAV



**Jeferson Nazário**

Presidente Nacional FENAVIST



## OBJETIVOS



**A**

Ampliar conhecimentos para respeitar a visão política e prática da afirmação dos Direitos Humanos.

**B**

Conscientizar sobre a complexidade e a diversidade dos seres humanos e de seus direitos, compreendidos também a perspectiva de respeito aos direitos das mulheres (combate à violência de gênero), das crianças e adolescentes e dos idosos.

**C**

Exercitar práticas de combate ao racismo e à utilização de quaisquer práticas discriminatórias no exercício da profissão.



## MÓDULO I

# Raízes e Evolução

dos Direitos Humanos ao  
Longo da História

# CONCEITOS DOS DIREITOS HUMANOS

Os direitos humanos consistem em um conjunto de princípios e normas que visam garantir a dignidade, a liberdade e a igualdade de todos os seres humanos, sem discriminação. Eles incluem direitos civis (como o direito à vida e à liberdade), políticos (como o direito ao voto), sociais (como saúde e educação), econômicos e culturais.



Historicamente, os direitos humanos evoluíram a partir de lutas contra opressões. A Carta Magna inglesa (1215), a Declaração de Direitos dos Estados Unidos (1776) e a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão na França (1789) foram marcos iniciais. Mas o maior avanço ocorreu após a Segunda Guerra Mundial, quando o mundo ficou chocado com as atrocidades cometidas pelos regimes totalitários. Em resposta, foi criada a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), pela ONU.

Para o profissional da segurança, compreender esses direitos é essencial para garantir que sua atuação nunca viole a dignidade humana e esteja sempre amparada pela legalidade e pelo respeito.



A Organização das Nações Unidas (ONU) foi fundada em 1945, ao fim da Segunda Guerra Mundial, com o objetivo de promover a paz, a cooperação entre os países e prevenir novas guerras. A partir de então, assumiu papel central na promoção, proteção e desenvolvimento dos direitos humanos.



FOTO: Eleanor Roosevelt exhibe impressão da declaração universal dos direitos humanos - 1949/UN Photo

Seu maior marco nesse sentido foi a **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, proclamada em 1948, que estabeleceu 30 artigos com direitos fundamentais que devem ser garantidos a todos. Desde então, a ONU atua por meio de tratados, convenções e missões em campo, fiscalizando violações e pressionando os países a respeitar seus compromissos.

No contexto da segurança privada, a atuação da ONU serviu de base para tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário, reforçando que o profissional da segurança privada deve sempre atuar respeitando a legalidade, a integridade física e os direitos das pessoas, inclusive em situações de tensão.

Os direitos humanos se fundamentam em valores universais que foram sendo consolidados historicamente como indispensáveis para a convivência justa e igualitária em sociedade. A partir do horror causado pelas guerras mundiais, firmou-se a ideia de que todos os seres humanos, por sua simples condição humana, possuem direitos inalienáveis.



# Princípios dos DIREITOS HUMANOS

- **Universalidade**

Aplicam-se a todos, em todos os lugares.

- **Indivisibilidade e interdependência**

Não se pode dividir os direitos em “mais importantes” e “menos importantes”.

- **Igualdade e não discriminação**

Todos são iguais perante a lei.

- **Dignidade humana**

valor central que fundamenta todos os demais.



O profissional da segurança privada, como agente que lida com o público e com potenciais situações de conflito, deve basear sua conduta nesses princípios, atuando com ética, justiça e respeito à legalidade.

# Direitos Humanos no Brasil

## A importância da Constituição Federal de 1988 para a garantia dos direitos humanos.

A Constituição Federal de 1988, também conhecida como “Constituição Cidadã”, marcou o retorno do Brasil à democracia após mais de duas décadas de regime militar (1964–1985), período em que ocorreram diversas violações de direitos.

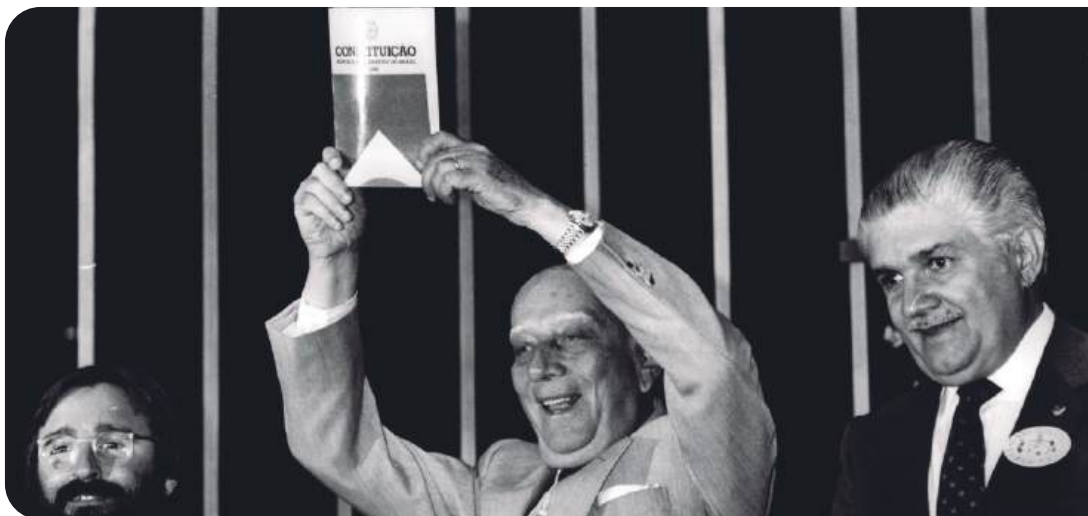


Foto: Acervo SEDI/Câmara dos Deputados

A Constituição Federal de 1988 consolidou os direitos humanos como fundamento da República, conforme disposto em seus artigos 1º, 3º e 5º, destacando a dignidade da pessoa humana, a igualdade, a liberdade e a proibição de discriminações como princípios estruturantes do Estado brasileiro.

Para o profissional, essa Constituição é a base legal de sua atuação. Suas decisões e ações devem respeitar os princípios constitucionais, principalmente o direito à vida, à integridade física e moral, à liberdade de locomoção e à igualdade perante a lei, sob pena de responder civil, penal ou administrativamente por abusos.

A Constituição Federal de 1988 é o principal instrumento jurídico que garante os direitos humanos no Brasil. Conhecida como “Constituição Cidadã”, ela foi criada após um período autoritário e tem como fundamentos centrais os artigos abordados no próximo módulo.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Foto: Acervo SEDI/Câmara dos Deputados



## MÓDULO II

# Constituição Federal

Dos Artigos 1º ao 5º

# ART. 1º

## FUNDAMENTOS DA REPÚBLICA

A República Federativa do Brasil tem como fundamentos:

- A soberania;
- A cidadania;
- A dignidade da pessoa humana;
- Os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
- Pluralismo político.



### Contextualizando:

Atuar com base na dignidade da pessoa humana, respeitando a todos, inclusive em situações de conflito.

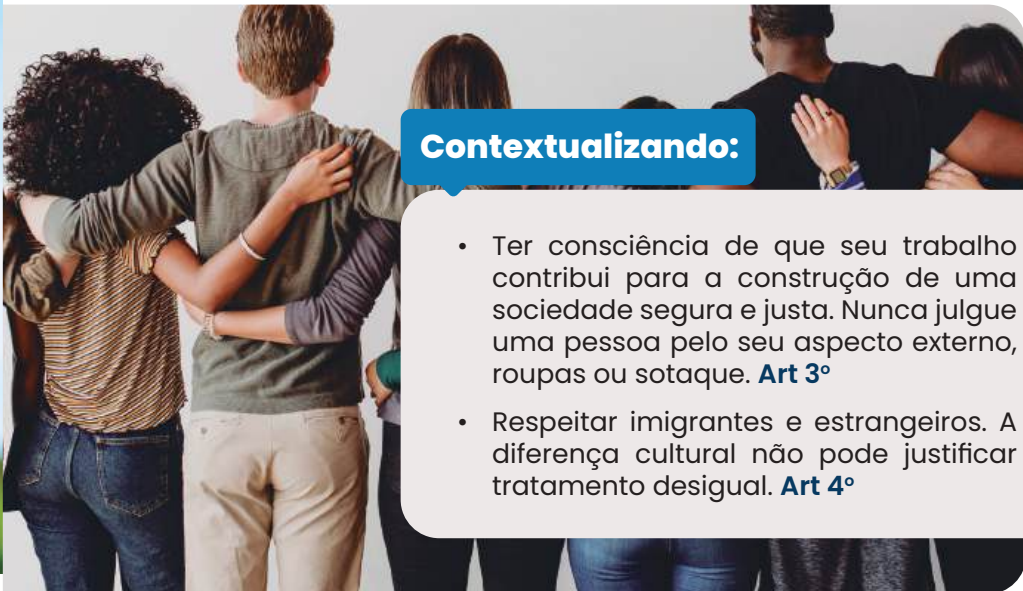
**Exemplo 1:** Jamais usar força desnecessária, mesmo diante de provocação.

**Exemplo 2:** Não tolerar ou repetir comentários discriminatórios, principalmente em ambiente de trabalho.

## ART. 3º

### FUNDAMENTOS DA REPÚBLICA

- Erradicar a pobreza e a marginalização;
- Reduzir as desigualdades sociais e regionais;
- Promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.



#### Contextualizando:

- Ter consciência de que seu trabalho contribui para a construção de uma sociedade segura e justa. Nunca julgue uma pessoa pelo seu aspecto externo, roupas ou sotaque. **Art 3º**
- Respeitar imigrantes e estrangeiros. A diferença cultural não pode justificar tratamento desigual. **Art 4º**

## ART. 4º

### PRINCÍPIOS DAS RELAÇÕES INTERNACIONAIS

- Prevalência dos direitos humanos;
- Não intervenção;
- Autodeterminação dos povos;
- Cooperação entre os povos para o progresso da humanidade.

## ART. 5º

### DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS

Este é o artigo mais extenso e relevante para a formação em segurança privada. Ele assegura a todos os brasileiros e estrangeiros residentes no país os direitos à:

- Vida, liberdade, igualdade, segurança e propriedade;
- Livre manifestação de pensamento (sem anonimato);
- Liberdade de consciência e crença;
- Proteção à honra, imagem e vida privada;
- Direito de resposta proporcional ao agravo;
- Acesso à justiça;
- Inviolabilidade do domicílio;
- Presunção de inocência;
- Proibição de tortura e tratamento desumano;
- Direito ao contraditório e à ampla defesa.

### DICAS PRÁTICAS

- Jamais revistar ou abordar uma pessoa com base em estereótipos (ex: “roupa de favela”, “cara de maconheiro”);
- Ao lidar com conflitos, escute as duas partes antes de tomar qualquer medida;
- Evite gritar, empurrar ou ridicularizar qualquer pessoa. O uso da força deve ser excepcional, proporcional e necessário;
- Durante uma abordagem, o direito ao silêncio é válido. Não pressione alguém a “confessar”;
- Ao coletar imagens de uma ocorrência, nunca as compartilhe em redes sociais ou com amigos e colegas — isso viola o direito à imagem (art. 5º, X);



- Mulheres devem ser abordadas por profissional da segurança privadas do mesmo gênero sempre que possível. O contato físico deve ser evitado.
- Utilize sempre uma linguagem respeitosa, clara e sem julgamentos.
- Trate todos com igualdade: usuários de drogas, pessoas em situação de rua, negros, mulheres, idosos e LGBTQIAP+.
- Comunique-se com empatia. Antes de agir, pense: “Eu gostaria de ser tratado assim nesta situação?”.



## MATERIAL COMPLEMENTAR

Filmes e documentários:



**FILME**

### Hotel Ruanda

Mostra o genocídio de Ruanda e a importância dos direitos humanos em contextos de guerra e omissão internacional.



**FILME**

### Que horas ela volta?

Filme brasileiro que discute desigualdade social e relações de poder.



**FILME**

### Estrelas Além do Tempo

História real de mulheres negras na NASA, enfrentando racismo e machismo.



**FILME**

### O Ódio que Você Semeia

Reflexão sobre racismo estrutural e violência policial.



**DOCUMENTÁRIO**

### Democracia em Vertigem (Petra Costa)

Para entender contextos políticos e sociais brasileiros.

- **Pequeno Manual Antirracista**

Por Djamila Ribeiro

- **O que é lugar de fala?**

Por Djamila Ribeiro

- **Direitos Humanos e a Polícia**

Por Luiz Eduardo Soares

- **Constituição da República Federativa**

1988

- **Declaração Universal dos Direitos Humanos**

(ONU)



## ANOTAÇÕES

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

[illegible]



## MÓDULO III

# **As Violências** e os Grupos Vulneráveis



As violações aos Direitos Humanos revelam desigualdades históricas, sociais e culturais que exigem políticas públicas, educação e práticas de segurança cidadã para superação.

Compreender as diversas formas de violência permite ao profissional da segurança atuar de forma preventiva, reconhecendo os grupos mais vulneráveis e respeitando a dignidade de todas as pessoas.

### **Violência contra a mulher e o feminicídio**



- Refere-se a qualquer ato que cause dano físico, psicológico ou moral a mulheres, sendo o feminicídio a forma extrema, quando a vida da mulher é tirada em razão de gênero. Envolve reconhecer sinais de agressão, proteger a vítima e acionar os órgãos competentes.

### **Violência de gênero e homofobia**



- Inclui discriminação e agressões baseadas na identidade de gênero ou orientação sexual. Abrange situações de hostilidade, exclusão e perseguição contra pessoas LGBTQIAP+, sendo necessário respeito, prevenção de abusos e intervenção adequada em ambientes de risco.

### **Violência contra idosos e crianças**



- Engloba abusos físicos, psicológicos e negligência sofridos por crianças e pessoas idosas. O profissional da segurança privada deve identificar situações de vulnerabilidade, acionar autoridades competentes e garantir a proteção desses grupos, promovendo segurança e cuidado.



## Racismo contra negros, quilombolas e povos indígenas

- Diz respeito a práticas discriminatórias, exclusão social e violência motivadas pela cor da pele ou origem étnica. O profissional da segurança privada deve reconhecer e prevenir atos de racismo, respeitar a diversidade e garantir tratamento igualitário a todos.



## Xenofobia contra imigrantes

- Abrange preconceito e hostilidade contra pessoas de outras nacionalidades, incluindo restrições de acesso a direitos ou serviços. A atuação ética do profissional da segurança privada exige acolhimento, respeito e proteção a imigrantes em situações de vulnerabilidade.



## Outras formas de exclusão social

- Inclui discriminação baseada em deficiência, condição econômica, aparência, idioma ou orientação política. O profissional da segurança deve adotar postura inclusiva, promovendo respeito e igualdade no ambiente de trabalho e na comunidade.

## Prevenção e Combate à Violência Contra Grupos Vulneráveis

A atuação do profissional deve ser preventiva, protetiva e não discriminatória, especialmente diante de pessoas em situação de vulnerabilidade. É fundamental conhecer as leis específicas e os sinais de violação de direitos para agir de maneira assertiva, empática e legal.



## VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

### LEIS PRINCIPAIS



- **Lei Maria da Penha**

Lei nº 11.340/2006

- **Lei do Feminicídio**

Lei nº 13.104/2015

- **Protocolo “Não é Não”**

Lei nº 14.786/2023

### TIPOS DE VIOLÊNCIA

- **Física**

Ex: agressões, empurrões

- **Psicológica**

Ex: ameaças, chantagem, humilhação

- **Sexual**

Ex: coação, estupro, assédio

- **Moral**

Ex: calúnia, difamação

- **Patrimonial**

Ex: retirar bens, controlar dinheiro

## COMO O PROFISSIONAL DEVE AGIR

1



Ao presenciar um possível caso de violência, mantenha a calma e proteja a integridade da vítima.

Acione imediatamente a polícia militar ou a guarda municipal.



2

3



Ofereça um local seguro e nunca minimize o relato da mulher.

Em eventos, siga o Protocolo “Não é Não”: acolha a denúncia, interrompa o abuso e garanta apoio à vítima.



4

## DICAS PRÁTICAS

- Uma mulher visivelmente nervosa e tentando se afastar de um homem que a segura com força pode estar sendo assediada.
- Em boates, eventos e festas, esteja atento a sinais de embriaguez forçada ou manipulação de bebida.
- Mulheres que relatam medo constante do companheiro merecem atenção: mesmo sem marcas, pode haver violência psicológica.



## MATERIAL COMPLEMENTAR

Filmes e documentários:



**FILME**

### Acorda Raimundo, Acorda!

Curta nacional sobre machismo cotidiano



**DOCUMENTÁRIO**

### Chega de Fiu Fiu

Assédio nas ruas



**SÉRIE**

### Maid

Sobre violência psicológica e dependência financeira.

Foto 1: Cena do filme 'Acorda Raimundo, acorda!'/Reprodução |

Foto 2: Cena do documentário 'Chega de Fiu Fiu'/Reprodução | Foto 3: Netflix/Reprodução



## MÓDULO IV

# Direitos de **Crianças e Adolescentes** (ECA – LEI Nº 8.069/1990)

# ECA – LEI Nº 8.069/1990

## ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

Garante proteção integral e prioridade absoluta. Toda criança tem direito à vida, saúde, educação, respeito e convivência familiar.

### COMO O PROFISSIONAL DEVE AGIR:

- Denuncie qualquer sinal de agressão física, abandono, exploração sexual ou trabalho infantil.
- Jamais revistar ou abordar crianças sem um responsável legal presente.
- Nunca aceite práticas “de praxe” que violem direitos, como trancar menores desacompanhados em salas, revistas vexatórias ou ameaças.



### DICAS PRÁTICAS

- Criança vendendo doces em ambiente privado: acione o Conselho Tutelar.
- Adolescentes desacompanhados em local perigoso: oriente e acione responsáveis ou órgãos competentes.
- Nunca trate adolescentes com violência verbal ou física. O diálogo é o primeiro recurso.





## MÓDULO V

# Violência Contra Pessoa Idosa

# LEI Nº 10.741/2003

## O ESTATUTO DA PESSOA IDOSA

Assegura dignidade, saúde, lazer, transporte gratuito, prioridade no atendimento e proteção contra abusos.

### COMO O PROFISSIONAL DEVE AGIR:

- Priorize o atendimento de idosos em filas e ambientes com grande fluxo.
- Aja com paciência e respeito – o tom de voz deve ser calmo e compreensivo.
- Em caso de abandono, maus-tratos ou exploração, acione o Disque 100 ou a Delegacia do Idoso.



### DICAS PRÁTICAS

- Jamais desacredite ou zombe de uma queixa de idoso.
- Caso perceba sinais de negligência de cuidadores (roupas sujas, confusão mental por falta de remédio), registre e encaminhe.
- Idosos perdidos ou desorientados devem ser acolhidos, nunca deixados “esperando na calçada”.





## MÓDULO VI

# Proteção à População LGBTQIAP+

# PROTEÇÃO À POPULAÇÃO LGBTQIAP+

(Lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, queer, intersexuais, assexuais, pansexuais e outras identidades de gênero e orientações sexuais)



## BASE LEGAL:

- Decisão do STF (2019): LGBTfobia é equiparada ao crime de racismo.
- Lei nº 13.718/2018 – criminaliza violência sexual e atos discriminatórios.

## Como o profissional deve agir:

- Toda pessoa tem direito ao uso do nome social e à identidade de gênero.
- É proibido qualquer tipo de comentário, piada ou tratamento diferenciado com base em orientação sexual.
- Denuncie casos de agressão verbal ou física motivados por preconceito.



## DICAS PRÁTICAS

- Se um cliente se recusar a usar o mesmo banheiro que uma pessoa trans, o profissional de segurança privada deve intervir com imparcialidade, atuando de acordo a legislação e manual de boas práticas estabelecido pela sua empresa.
- Trate todos com o mesmo padrão de cordialidade.
- Nunca corrija ou duvide de um nome social: basta usar o nome pelo qual a pessoa se identifica.



## CONCEITOS REFORÇADOS PARA O PROFISSIONAL DA SEGURANÇA

Prevenção exige percepção. Treine seu olhar para enxergar o que outros não percebem:

- Quem está sendo deixado de lado?
  - Quem sofre olhares hostis?
- Quem está em pânico ou calado demais?

*Acolher não significa julgar. Sua missão é garantir segurança, não “ensinar moral”.*

## CANAIS DE DENÚNCIA IMPORTANTES



- **Disque 100** – Direitos Humanos (gratuito, anônimo, 24h).
- **190** – Polícia Militar.
- **180** – Central de Atendimento à Mulher.
- **Conselho Tutelar** – Crianças e adolescentes.
- **Delegacia do Idoso / Mulher / Direitos Humanos** (onde houver).

## MATERIAL COMPLEMENTAR

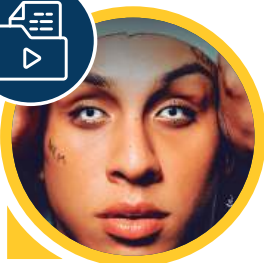
Filmes e documentários:



FILME

### Hoje Eu Quero Voltar Sozinho

LGBTQIAP+ e inclusão escolar.



DOCUMENTÁRIO

### Bicha Travesty

Vivência trans.



SÉRIE

### Pose

História de travestis e gays nos EUA nos anos 80.

## • Estatuto da Criança e do Adolescente

ECA

## • Estatuto da Pessoa Idosa

## • Lei Maria da Penha

## • Lei do Feminicídio

## • Lei nº 14.786/2023

Protocolo "Não é Não".

## • Julgamento da ADO 26 e MI 4733

STF - LGTBfobia = crime de racismo





## MÓDULO VII

# Racismo, Discriminação

E o papel do profissional  
da Segurança Privada

## Segurança no Enfrentamento

O racismo, infelizmente, ainda é uma realidade no Brasil. Por isso, o profissional da segurança, como agente de contato direto com o público, deve compreender a gravidade da questão racial, reconhecer práticas discriminatórias e agir como agente de mudança e respeito à diversidade étnico-racial.

O preconceito é uma atitude mental, formada antes do conhecimento real de uma pessoa ou grupo, geralmente baseada em estereótipos, ignorância ou tradições sociais excludentes.



Pode ser expresso por meio de sentimentos ou pensamentos negativos dirigidos a alguém por sua cor de pele, origem, religião, orientação sexual, aparência, deficiência, entre outros.

Historicamente, o preconceito sustentou práticas de opressão, como a escravidão, o apartheid e o nazismo. No Brasil, ele está na raiz de desigualdades raciais, de gênero e sociais que ainda persistem.

O profissional da segurança privada deve estar consciente de que o preconceito compromete sua imparcialidade e ética profissional. Mesmo que silencioso ou “cultural”, o preconceito deve ser combatido para garantir um serviço de segurança justo e profissional.



# QUAL É A DIFERENÇA ENTRE PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÃO?

## PRECONCEITO

Ideia ou sentimento negativo baseado em estereótipos, sem contato direto com a realidade.



## DISCRIMINAÇÃO

Prática concreta desse preconceito, agindo de forma desigual, injusta ou ofensiva contra alguém por conta de sua identidade, origem ou características pessoais.

## EXEMPLO

Pensar que “todos os pobres são perigosos” é preconceito; revistar apenas pessoas pobres em uma loja, ignorando outras, é discriminação.

Historicamente, muitos sistemas legais institucionalizaram a discriminação (como o apartheid na África do Sul). No Brasil, a Lei nº 7.716/1989 criminaliza práticas discriminatórias por raça, etnia, religião ou procedência nacional.

Para o profissional da segurança privada, isso significa que ações discriminatórias são ilegais e configuram crime, podendo gerar responsabilização civil, administrativa e penal.

## BASE LEGAL E DEFINIÇÕES

### Lei nº 7.716/1989 – Crimes Resultantes de Preconceito de Raça ou Cor

**Define como crime diversas condutas racistas, como:**

- Impedir o acesso a locais públicos ou privados em razão da cor;
- Negar emprego, moradia ou serviço com base em raça;
- Praticar ou incitar discriminação racial.

**Pena:** Reclusão de 1 a 5 anos, podendo ser agravada conforme o caso.



### CONSTITUIÇÃO FEDERAL – ART. 5º, XLII

*“O racismo é crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão.”*



## DIFERENÇA ENTRE RACISMO E INJÚRIA RACIAL

| CONCEITO              | DEFINIÇÃO                                                               | EXEMPLO                                                                                           |
|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>RACISMO</b>        | Atinge um grupo ou coletividade. É estrutural, institucional ou social. | Impedir acesso de negros a uma loja ou banheiro                                                   |
| <b>INJÚRIA RACIAL</b> | Ofensa direcionada a uma pessoa com base em raça ou cor                 | Direcionar palavras ofensivas a um indivíduo, se referindo a sua raça ou cor de forma pejorativa. |

**Ambos são crimes!** O profissional da segurança privada que presencia ou participa de atos assim pode responder civil, penal e administrativamente.

### CONDUTAS INACEITÁVEIS:

- Negar entrada de uma pessoa negra sob o argumento de “vestimenta inadequada”, enquanto outras pessoas brancas entram com roupas similares.
- Acompanhar uma pessoa negra dentro da loja o tempo todo, sem justificativa.
- Tratar com frieza ou grosseria uma pessoa negra e cordialidade os demais em estabelecimento comercial.
- Permitir ou rir de piadas racistas feitas por colegas.



## DICAS PRÁTICAS

- Tratar todos os clientes com respeito e igualdade, independentemente de sua aparência.
- Jamais realizar abordagens baseadas em “suspeita visual” racial.
- Recusar-se a cumprir ordens racistas de superiores, registrando por escrito.
- Confrontar com firmeza colegas que façam comentários ou atitudes preconceituosas.
- Apoiar vítimas de racismo com acolhimento, escuta e comunicação imediata aos responsáveis legais ou autoridades.
- Sempre que abordar alguém, tenha critérios objetivos: atitude suspeita, movimentação incomum, e não cor, cabelo, sotaque ou origem.
- Em caso de denúncia de racismo, acolha com respeito, registre a ocorrência e encaminhe ao profissional da segurança privada supervisor.
- Utilize câmeras corporais (quando disponíveis) para proteger-se e proteger os direitos da pessoa abordada.



## TERMOS E EXPRESSÕES PARA EVITAR:



- “Esse tipo aí...”
- “Com essa cara, já sei...”
- “Coisa de preto.”
- “Cabelo ruim”
- “Parece marginal”
- “Cara de bandido”

## CANAIS DE DENÚNCIA IMPORTANTES:

- **Disque 190**  
Polícia Militar
- **Disque 100**  
Violação de Direitos Humanos
- **Ouvidorias de Direitos Humanos**  
Estadual e municipal

## MATERIAL COMPLEMENTAR

Filmes e documentários:



**DOCUMENTÁRIO**

### AmarElo – É Tudo Pra Ontem

Cultura negra e luta antirracista.



**FILME**

### Medida Provisória

Distopia racial brasileira.



**FILME**

### Selma – Uma Luta pela Igualdade

Direitos civis nos EUA.



**DOCUMENTÁRIO**

### Raça

Racismo estrutural no Brasil.



**SÉRIE**

### Olhos que Condenam

Casos reais de racismo judicial.

Foto 1: Netflix/Reprodução | Foto 2: Cena do filme 'Medida Provisória'/Reprodução | Foto 3: Paramount Pictures/Reprodução | Foto 4: Cena do documentário 'Raça'/Reprodução | Foto 5: Netflix/Reprodução

Por Djamila Ribeiro

Por Silvio Almeida

Por Nicolau Sevcenko

Por Carolina Maria de Jesus

[illegible]



## MÓDULO VIII

# Diversidade Religiosa,

## Deficiência e Comunicação Acessível

Este módulo trata da importância do respeito às liberdades de crença, à inclusão da pessoa com deficiência (PcD) e à comunicação acessível como instrumentos fundamentais para garantir os direitos humanos na atuação do profissional da segurança.

## DIVERSIDADE RELIGIOSA

### E LIBERDADE DE CULTO

**Constituição Federal – Art. 5º, VI:** *“É inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias.”*

#### CONDUTAS INACEITÁVEIS:

- Discriminar uma pessoa com base em sua religião ou prática espiritual, mesmo que seja diferente da sua.
- Desrespeitar o direito à expressão religiosa em público e no ambiente de trabalho.
- Ridicularizar ou ironizar roupas, objetos sagrados, gestos ou cantos relacionados à fé de alguém.
- Dizer frases como: “Essa religião é coisa do diabo”.
- Obrigar colaboradores a participarem de orações ou cultos em serviço.
- Negar acesso ou atendimento com base religiosa.



## DICAS PRÁTICAS

**Mulher com turbante sendo hostilizada:** proteja a vítima, não permita zombarias, garanta sua integridade.

**Pessoa com colares de religiões de matriz africana:** não revistar ou tratar com desconfiança por símbolos religiosos.

**Distribuição de folhetos religiosos:** não cabe ao profissional da segurança privada proibir, a menos que haja desrespeito às regras do local



## ATENDIMENTO À PESSOA COM DEFICIÊNCIA (PcD)

Lei Brasileira de Inclusão – LBI (Lei nº 13.146/2015): “A pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação.” (Art. 4º).



### CONDUTAS ESPERADAS DO PROFISSIONAL

- **Garantir acessibilidade física:** entrada sem obstáculos, prioridade em filas, auxílio no deslocamento.
- **Utilizar linguagem clara,** objetiva e respeitosa.
- **Acompanhar o atendimento se solicitado,** mas sem invasão de autonomia.

## DICAS PRÁTICAS

**Pessoa com deficiência visual:** ofereça seu braço, não empurre. Diga com calma onde estão degraus ou obstáculos.

**Pessoa com deficiência auditiva:** fale de frente, com clareza. Use gestos e papel se necessário.

**Cadeirante ou com mobilidade reduzida:** respeite o ritmo, nunca tente carregar sem consentimento.



# COMUNICAÇÃO

## ACESSÍVEL E INCLUSIVA

Princípios da boa comunicação na segurança privada:



- Clareza e objetividade.
- Respeito ao ritmo de cada pessoa.
- Acessibilidade linguística (sem jargões ou termos técnicos complicados).
- Pessoa confusa ou com deficiência intelectual leve: repita com paciência, em palavras simples, e sempre com gentileza.
- Uso de Libras: se não souber, escreva no papel ou digite no celular. Evite dizer “não entendo nada que ele fala” com desprezo.
- Ambientes barulhentos ou escuros: redobre os cuidados. Faça contato visual e articule bem as palavras.

## CUIDADOS COM A LINGUAGEM:

- “Aleijado”;
- “Surdo-mudo”;
- “Retardado”;
- “Coitadinho”;
- “Crente fanático”.



- “Pessoa com deficiência física”;
- “Pessoa com deficiência auditiva”;
- “Pessoa com deficiência intelectual”;
- “Pessoa evangélica”;
- “Pessoa adepta de religiões afro-brasileiras”.



Incluir é proteger. Respeitar é garantir segurança

### CONDUTAS INACEITÁVEIS:

- Gritar achando que está ajudando.
- Tratar como criança ou com pena.
- Deixar de intervir ao presenciar exclusão ou constrangimento.



## VOCÊ SABIA ?

- É crime negar atendimento por deficiência (art. 88, LBI).
- Todo local privado de uso coletivo deve oferecer acessibilidade arquitetônica, comunicacional e atitudinal.
- Profissionais podem ser responsabilizados por omissão ou discriminação indireta.

## MATERIAL COMPLEMENTAR

Filmes e documentários:



FILME

### Intocáveis

Amizade entre uma pessoa tetraplégica e seu cuidador.



DOCUMENTÁRIO

### A pessoa é para o que nasce

Inclusão e arte com deficiência visual.



FILME

### O Nome da Rosa

Diversidade religiosa e intolerância.

Foto 1: Gaumont/Reprodução | Foto 2: Cena do documentário 'A pessoa é para o que nasce'/Reprodução | Foto 3: 20th Century Fox/Reprodução

- Lei n° 13.146/2015

- Ministério dos Direitos Humanos

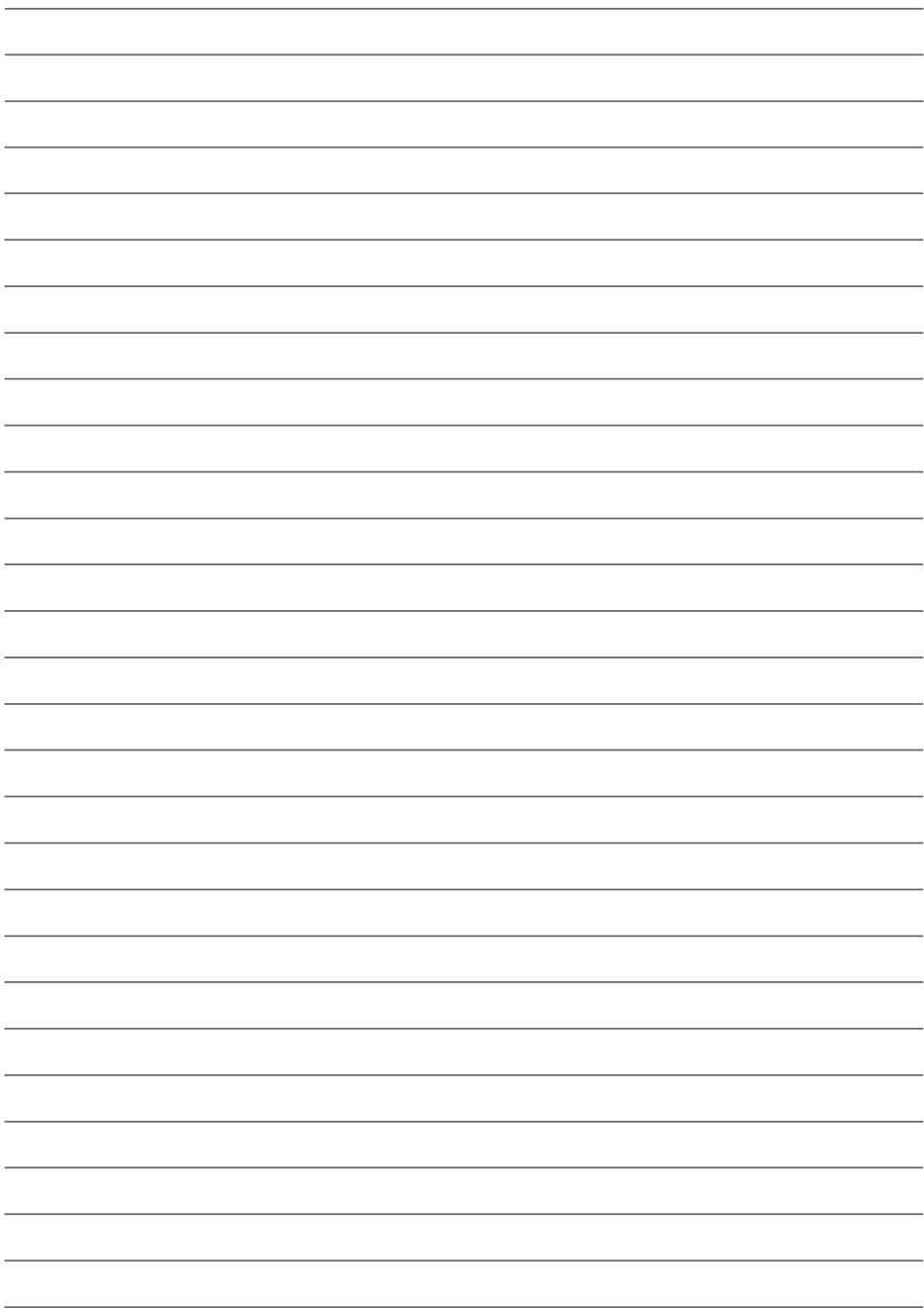
- NBR 9050

- Marta Gil (Coleção Primeiros Passos)



# ANOTAÇÕES

[illegible]





## MÓDULO IX

# Mediação de Conflitos,

Cidadania, Ética e  
Conduta do Profissional

# DIREITOS HUMANOS

## E SEGURANÇA PRIVADA

A atuação do profissional da segurança privada patrimonial deve estar fundamentada no respeito à dignidade da pessoa humana, combatendo qualquer forma de preconceito ou discriminação. A segurança privada não se limita à proteção de bens, mas deve integrar princípios de inclusão social, ética e cidadania.

### Direitos e deveres legais do profissional:



- Conhecer a legislação vigente, normas de segurança, responsabilidades civis e criminais, garantindo que sua atuação esteja sempre dentro da legalidade e respeite os direitos de todos.

### Atendimento humanizado no exercício da função:



- Trata-se de abordar pessoas com empatia, respeito e compreensão, mesmo em situações de conflito, assegurando que cada indivíduo seja tratado com dignidade e cuidado.

### Respeito às diversidades culturais e sociais:



- Implica reconhecer diferenças étnicas, religiosas, de gênero e socioeconômicas, evitando qualquer atitude discriminatória e promovendo um ambiente seguro e inclusivo.

## Postura ética no uso da força:



- Significa aplicar a força de forma proporcional, necessária e legal, evitando excessos, e sempre priorizando a prevenção e a proteção da vida e integridade das pessoas.

## Segurança como instrumento de inclusão e cidadania:



- A atuação do profissional da segurança privada deve fortalecer o bem-estar coletivo, contribuindo para a paz social e para a promoção de direitos humanos, tornando a segurança uma ferramenta de proteção e inclusão.

## O lema “Segurança sem Preconceito” como princípio de atuação:



- Representa o compromisso de agir com equidade, respeito e responsabilidade social, garantindo que todas as pessoas, independentemente de suas características, tenham seus direitos respeitados e protegidos.

A atuação do profissional da segurança não se limita à proteção patrimonial. Ele é um agente de segurança e de cidadania, que deve incorporar ética, equilíbrio emocional, respeito à diversidade e comunicação eficaz no exercício diário da profissão.

## CONDUTAS ÉTICAS FUNDAMENTAIS AOS PROFISSIONAIS DA SEGURANÇA PRIVADA

- Proteger não apenas o patrimônio, mas também as pessoas e seus direitos.
- Agir com responsabilidade social, sendo um exemplo de comportamento ético e justo.
- Estar atento a situações que envolvam violação de direitos e preconceitos.
- Respeitar a dignidade de todas as pessoas, mesmo em situações de conflito.
- Não se envolver em corrupção, propinas ou favorecimentos.
- Agir com discrição, protegendo a imagem e a privacidade das pessoas.
- Zelar pela neutralidade: o profissional da segurança privada não pode tomar partido político, religioso ou pessoal em serviço.
- Não usar o uniforme e o crachá para ameaçar, intimidar ou impor autoridade além da função.



## EXEMPLOS DE QUEBRA DE ÉTICA CONDUTAS A SEREM EVITADAS

- Abordar alguém com deboche ou agressividade.
- Humilhar um suspeito algemado ou gravar sua imagem para "expor".
- Agredir fisicamente alguém fora de uma situação legal de defesa.
- Se omitir ao ver um colega cometer abuso.
- Aceitar presentes em troca de "dar uma passada de pano".

# MEDIAÇÃO DE CONFLITOS E COMUNICAÇÃO NÃO VIOLENTA (CNV)

## HABILIDADES ESSENCIAIS DO PROFISSIONAL DA SEGURANÇA

- Ouvir com atenção as partes envolvidas antes de agir.
- Não gritar ou ironizar durante um conflito.
- Usar linguagem clara, sem ameaças.
- Controlar o tom de voz, respiração e postura corporal.
- Evitar julgamentos precipitados.



## TÉCNICAS DE COMUNICAÇÃO NÃO VIOLENTA (CNV)

### A CNV é baseada em 4 elementos:

- **Observação sem julgamento:**  
"Notei que o senhor está nervoso com a espera."
- **Sentimento:**  
"Entendo que isso possa causar frustração."
- **Necessidade:**  
"Estou aqui para garantir que todos sejam atendidos com segurança."
- **Pedido claro:**  
"Peço que mantenha a calma para podermos resolver."



## DICAS PRÁTICAS

- **Cliente revoltado com a fila:**

Não retrucar, escutar, explicar e manter postura.

- **Discussão entre dois jovens:**

Separar com diálogo, sem violência, buscar apoio de liderança local, agir de preferência em equipe.

- **Pessoa embriagada causando tumulto:**

Manter distância segura, pedir apoio e não confrontar diretamente sem apoio adequado.



- **Ética para Meu Filho**

Por Fernando Savater

- **Mediação de Conflitos no Cotidiano**

Por Tânia Almeida



## MATERIAL COMPLEMENTAR

Filmes e documentários:



FILME

### Gran Torino

Superação de pre-conceitos por meio do diálogo.



FILME

### Tropa de Elite 2

Reflexão crítica sobre ética e corrupção no sistema de segurança.



SÉRIE

### O Mecanismo

Limites entre dever profissional e interesses pessoais.



DOCUMENTÁRIO

### "Justiça" (Maria Augusta Ramos)

O sistema judicial e os direitos dos réus.

[illegible]



## MÓDULO X

# Prevenção e Combate ao

**Assédio, Outras Formas  
de Violências e ao Suicídio  
Relacionado ao Trabalho**

## OBJETIVO

Capacitar trabalhadores, gestores e organizações a identificar, prevenir e combater o assédio, outras formas de violência e os fatores que podem levar ao adoecimento psíquico e ao suicídio relacionados ao trabalho, promovendo ambientes laborais seguros, éticos, inclusivos e saudáveis.



## FUNDAMENTAÇÃO LEGAL E NORMATIVA

### Constituição Federal (1988):



- **Art. 1º, III**

Dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado Democrático de Direito.

- **Art. 5º**

Igualdade de todos perante a lei, inviolabilidade da intimidade, honra e imagem.

- **Art. 7º, XXII**

Redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança.



## CLT (Consolidação das Leis do Trabalho)

- **Arts. 223-A a 223-G**

Tratam da reparação de danos morais, existenciais e materiais no ambiente de trabalho.

- **Art. 482**

Prevê demissão por justa causa em casos de agressão física ou assédio comprovado.

- **Lei nº 14.457/2022**

Institui o Programa Emprega + Mulheres, obrigando empresas com CIPA a adotarem medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e à violência no trabalho.

- **Lei nº 9.029/1995**

Proíbe práticas discriminatórias para efeito de acesso e manutenção da relação de emprego.

- **Lei nº 14.611/2023**

Determina igualdade salarial entre homens e mulheres em funções equivalentes.

- **Lei nº 13.185/2015**

Programa de Combate ao Bullying (intimidação sistemática).

### **NORMAS REGULAMENTADORAS (NRs):**

- **NR-1**

Direito de recusa do trabalhador diante de risco grave e iminente.

- **NR-5 (CIPA):**

Amplia a atuação das CIPAs para combater assédio sexual e outras formas de violência.

- **NR-17 (Ergonomia):**

reconhece fatores psicossociais como riscos ocupacionais.

## REFERÊNCIAS INTERNACIONAIS

### OIT – Convenção 190 (2019):

Estabelece que todos têm direito a um mundo do trabalho livre de violência e assédio.

### Recomendação 206 da OIT:

Orienta políticas públicas e empresariais contra o assédio.

### OMS

Diretrizes globais sobre saúde mental no trabalho e prevenção do suicídio.

### Agenda 2030 | ODS 3 e ODS 8:

Saúde e bem-estar; trabalho decente e crescimento econômico.



**Quinze por cento dos adultos** em idade laboral sofreram com algum transtorno mental em 2019 (**OIT/OMS, 2022**), e pesquisa da OIT apontou que mais de uma em cada cinco pessoas empregadas já sofreu violência e assédio no trabalho.



## CONCEITOS FUNDAMENTAIS

### • Assédio moral

Exposição repetitiva e prolongada do trabalhador a situações humilhantes, constrangedoras ou vexatórias.

**Exemplos:** isolamento, sobrecarga intencional, boicote, críticas constantes.

### • Assédio sexual

Condutas de natureza sexual indesejadas que interfiram no ambiente de trabalho.

**Exemplos:** chantagem para promoção, comentários ou piadas de cunho sexual, contatos físicos forçados.

### • Discriminação

Diferenciação ou exclusão por motivo de gênero, raça, religião, deficiência, orientação sexual ou idade.

### • Bullying organizacional

Práticas de intimidação entre colegas, que podem incluir apelidos pejorativos, fofocas, difamação.



## OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA:

- Racismo estrutural e institucional;
- Homofobia, transfobia e LGBTfobia;
- Capacitismo (violência contra pessoas com deficiência);
- Xenofobia.



### Suicídio relacionado ao trabalho:

*Quando condições ocupacionais contribuem direta ou indiretamente para ideação ou ato suicida.*

# IMPACTOS INDIVIDUAIS E ORGANIZACIONAIS



## Para o trabalhador:

- Adoecimento psíquico: ansiedade, depressão, síndrome de burnout.
- Problemas físicos: hipertensão, insônia, dores crônicas.
- Comprometimento **da autoestima, isolamento social e risco de suicídio.**



## Para a organização:

- Queda de produtividade e qualidade.
- Aumento de absenteísmo, rotatividade e afastamentos.
- Custos com indenizações trabalhistas e ações judiciais.
- Danos à imagem institucional e perda de credibilidade social.



## Para a sociedade:

- Elevação de gastos previdenciários e de saúde pública.
- Perda de força produtiva e impactos econômicos.

# RESPONSABILIDADES E DEVERES



## Empregador:

- Garantir um ambiente seguro e saudável (art. 7º, CF).
- Implementar políticas claras contra assédio e violência.
- Oferecer canais de denúncia confidenciais.
- Garantir apoio psicológico e médico às vítimas.



## Gestores:

- Ser exemplo de conduta ética.
- Intervir imediatamente em casos suspeitos.
- Capacitar equipes sobre respeito e diversidade.



## Trabalhadores:

- Respeitar colegas, evitando práticas discriminatórias.
- Denunciar situações de assédio ou violência.
- Apoiar colegas em sofrimento emocional.



## Órgãos fiscalizadores:

- **MPT**

Fiscalização e promoção de Termos de Ajuste de Conduta (TAC).

- **Auditoria-Fiscal do Trabalho**

Inspeções e autuações.

- **Justiça do Trabalho**

Inspeções e autuações.

- **Polícia Federal**

Fiscalização de empresas de segurança privada e autuação e penalização de empresas clandestinas.

## ESTRATÉGIAS DE PREVENÇÃO

- **Políticas internas claras:**  
Código de conduta, cartilhas e regulamentos.
- **Treinamentos obrigatórios:**  
Workshops, palestras e capacitações sobre assédio e diversidade.
- **Comunicação transparente:**  
Campanhas internas permanentes (cartazes, vídeos, newsletters).
- **Canais de denúncia anônimos:**  
Internos (RH, ouvidoria, CIPA) e externos (MPT, sindicatos).
- **Fortalecimento da CIPA:**  
Como agente preventivo e de acolhimento.
- **Promoção da cultura inclusiva:**  
diversidade, respeito às diferenças e igualdade de oportunidades.

## COMBATE E ACOLHIMENTO

- **Fluxos de denúncia:** recebimento, investigação imparcial, medidas imediatas de proteção à vítima.
- **Medidas disciplinares:** advertência, suspensão ou demissão do agressor.
- Acolhimento às vítimas.
- Apoio psicológico (interno ou por convênios).
- Encaminhamento a serviços de saúde (SUS, CAPS).
- Apoio jurídico e orientação trabalhista.
- **Rede de apoio:** integração de RH, CIPA, SESMT, sindicatos e órgãos públicos.



# PREVENÇÃO DO SUICÍDIO

## RELACIONADO AO TRABALHO



### Fatores de risco ocupacionais:

- Carga horária excessiva, metas abusivas, ausência de reconhecimento.
- Assédio moral ou sexual.
- Falta de apoio social e profissional.



### Sinais de alerta:

- Mudanças bruscas de comportamento.
- Declarações sobre morte, desesperança ou inutilidade.
- **Isolamento social ou queda de desempenho.**



### Ações preventivas:

- Campanhas permanentes (ex.: Setembro Amarelo).
- Programas de promoção da saúde mental corporativa.
- Escuta ativa e criação de espaços de acolhimento.
- Encaminhamento imediato a serviços de saúde em casos críticos.

## ATENÇÃO!

Ambientes de trabalho saudáveis não se constroem apenas com normas, mas com atitudes. Prevenir e combater o assédio, a violência e o suicídio relacionado ao trabalho é defender a vida, a dignidade e o futuro de todos.

[illegible]

# **CONCLUSÃO GERAL**



## CONCLUSÃO GERAL DA CARTILHA

Esta cartilha ampliada tem como objetivo capacitar o profissional da segurança privada para além da técnica e da força física. Seu trabalho é um serviço essencial à cidadania, à dignidade e à proteção de vidas.

Você não é apenas segurança. É ponte entre as pessoas e o respeito. Seja firme, mas seja justo. Seja um agente da segurança, mas com trabalho humanizado.

**Busque formação continuada:** cursos, palestras, leituras. Nunca tome decisões no calor da emoção. Pense, respire, aja com estratégia. Mantenha a aparência profissional e postura equilibrada. Você representa a empresa.

Anote ocorrências com clareza e verdade. Isso pode protegê-lo legalmente. Proteja os direitos de todos, inclusive os que você não gosta ou não concorda. Seja justo, firme, mas humano.





# **AVALIANDO O SEU CONHECIMENTO**

## AVALIAÇÃO

**1. Qual documento internacional, proclamado em 1948, é considerado o maior marco na história dos direitos humanos?**

- A) Carta Magna da Inglaterra
- B) Constituição dos Estados Unidos
- C) Declaração Universal dos Direitos Humanos
- D) Tratado de Versalhes

**2. Qual é a principal função dos Direitos Humanos?**

- A) Garantir privilégios para determinados grupos sociais.
- B) Proteger a dignidade e os direitos fundamentais de todas as pessoas.
- C) Promover apenas a liberdade de expressão.
- D) Reduzir os direitos trabalhistas.

**3. Em situações de abordagem, qual das alternativas representa uma conduta correta do profissional da segurança segundo os princípios dos direitos humanos?**

- A) Revistar apenas quem parecer suspeito pela aparência.
- B) Compartilhar imagens da ocorrência em grupos de colegas.
- C) Ouvir os dois lados antes de tomar decisões em um conflito.
- D) Utilizar força sempre que houver discussão.

**4. A Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006) trata de:**

- A) Direitos das pessoas com deficiência.
- B) Prevenção da violência contra a mulher.
- C) Cotas em universidades públicas.
- D) Direitos do consumidor.

**5. A diferença entre preconceito e discriminação está no fato de que:**

- A) Preconceito é permitido, enquanto discriminação é crime.
- B) Discriminação é sentimento, enquanto preconceito é atitude.
- C) Preconceito é pensamento ou sentimento; discriminação é a ação.
- D) Ambos significam a mesma coisa juridicamente.

**6. Segundo a Lei Brasileira de Inclusão (LBI), é conduta inadequada do profissional da segurança:**

- A) Acompanhar um cadeirante se ele pedir.
- B) Oferecer o braço a uma pessoa com deficiência visual.
- C) Usar linguagem clara com pessoas com deficiência intelectual.
- D) Tentar carregar uma pessoa com deficiência sem seu consentimento.

**7. De acordo com a legislação brasileira, a LGBTfobia é equiparada ao crime de:**

- A) Desobediência
- B) Calúnia
- C) Racismo
- D) Difamação

**8. Qual dessas frases representa um comportamento inaceitável e discriminatório?**

- A) Utilizar uma linguagem respeitosa e neutra.
- B) Tratar todos com igualdade, inclusive minorias.
- C) Usar o nome social da pessoa trans.
- D) Dizer “coisa de preto” ao se referir a um comportamento.



**9. Explique por que é essencial para o profissional de segurança privada compreender e respeitar os direitos humanos em sua atuação cotidiana.**

---

---

---

---

---

---

**10. Quais são os principais fundamentos dos direitos humanos e de que forma esses fundamentos devem orientar a conduta do profissional?**

---

---

---

---

---

---

**GABARITO**

1.C | 2.B | 3.C | 4.B | 5.C | 6.D | 7.C | 8.D



## REFERÊNCIAS

**Lei 14.967/2024 – Estatuto da Segurança Privada.**

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. **Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 16 jul. 1990.

BRASIL. Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003. **Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2 out. 2003.

BRASIL. Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. **Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 8 ago. 2006.

BRASIL. Lei nº 13.104, de 9 de março de 2015. **Altera o Código Penal para tipificar o feminicídio e dá outras providências.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 10 mar. 2015.

BRASIL. Lei nº 14.786, de 28 de dezembro de 2023. **Institui o Protocolo “Não é Não” e dá outras providências.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 29 dez. 2023.

BRASIL. Lei nº 9.455, de 7 de abril de 1997. **Define os crimes de tortura e dá outras providências.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 8 abr. 1997.

BRASIL. Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989. **Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor e dá outras providências.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 6 jan. 1989.

BRASIL. Lei nº 11.645, de 10 de março de 2008. **Altera a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional para incluir a obrigatoriedade de ensino da História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 12 mar. 2008.

BRASIL. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui **o Estatuto da Igualdade Racial e dá outras providências.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 21 jul. 2010.

BRASIL. Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre **a política de cotas nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 30 ago. 2012.

BRASIL. Lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018. Altera o **Código Penal para incluir a tipificação de crimes de discriminação por orientação sexual e identidade de gênero.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 set. 2018.

NAÇÕES UNIDAS. **Assembleia Geral. Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Nova Iorque, 1948.

FENAVIST; ABCFAV. **Cartilha Segurança sem Preconceito.** Brasília: Federação Nacional das Empresas de Segurança e Transporte de Valores; Associação Brasileira de Cursos de Formação e Aperfeiçoamento de vigilantes, 2021.







ABCFAV  
Rua Bernardino Fanganiello, 691 | Casa Verde  
São Paulo – SP, 02512-000

FENAVIST  
SBS Quadra 2 Bloco E salas 1601/1602, Ed. Prime.  
Asa Sul, Brasília – DF, 70070-120