CARTILHA INFORMATIVA

Como agir contra a discriminação no ambiente de trabalho na Alemanha

Orientações práticas para profissionais de enfermagem (*Pflegekräfte*) que trabalham na Alemanha

PUBLICAÇÃO

Enfermeiros na Alemanha – Nurses in Germany e.V.

AUTORIA

Marianne Hüttig Muramatsu
Vanessa Braunn
Fernanda Almeida de Assis

Versão 1.1 — outubro de 2026

www.enfermeirosnaalemanha.com

A associação (*Verein*) **Enfermeiros na Alemanha - Nurses in Germany e.V.** busca apoiar os enfermeiros internacionais, oferecendo informações fidedignas sobre como agir diante da discriminação.

Autoria: Marianne Hüttig Muramatsu, Vanessa Braunn e Fernanda Almeida de Assis · Versão 1.1 — outubro de 2026

Sumário

› O que é discriminação? 3

1 Base legal: o que diz a legislação alemã? 4

2 Passo a passo: o que fazer diante de uma situação de discriminação? 6

Passo 1 — Documentar os acontecimentos 6

Passo 2 — Informar formalmente a chefia 8

Passo 3 — Procurar o Betriebsrat 10

Passo 4 — Quando o episódio envolver pacientes 11

Passo 5 — Consultar um advogado trabalhista 13

Passo 6 — Procurar apoio: sindicato e associações 15

Passo 7 — Procurar um centro de aconselhamento antidiscriminação 17

3 Gravidez, maternidade e Elternzeit 20

4 Cuide da sua saúde 21

5 Recomendações finais 22

› Glossário alemão–português 23

› Contatos úteis 24

› Fontes oficiais e complementares 24

› Ficha técnica 25

Como ler esta cartilha

Importante — informações-chave para entender seus direitos

Atenção — cuidados e riscos que você deve conhecer

Prazo — datas-limite que não podem ser perdidas

Termos em alemão aparecem em *itálico azul*; veja o glossário no final

INTRODUÇÃO

O que é discriminação?

A discriminação ocorre quando uma pessoa é desfavorecida, tratada de maneira desigual ou submetida a comportamentos ofensivos em razão de uma característica pessoal ou de sua associação a determinado grupo.

No ambiente de trabalho, ela pode se manifestar por meio de insultos, humilhações, exclusão, tratamento desigual, restrições injustificadas de oportunidades profissionais ou decisões que prejudicam determinadas pessoas em comparação com outras.

§ O que é o AGG?

O **AGG** (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*), ou Lei Geral de Igualdade de Tratamento, é a principal lei alemã contra a discriminação, em vigor desde 2006. Ela protege contra desvantagens por origem étnica, sexo e gênero, religião ou convicção, deficiência, idade e identidade sexual. No trabalho, vale do processo seletivo ao fim do contrato, obriga o empregador a proteger os trabalhadores e prevê reclamação e indenização. Detalhes no capítulo 1.

Exemplos

- Comentários racistas sobre a origem de um profissional
- Piadas depreciativas sobre seu sotaque
- Tratamento desfavorável por causa da religião
- Exclusão de oportunidades profissionais em razão da idade
- Assédio relacionado ao gênero

Discriminação indireta

A discriminação também pode ocorrer de forma indireta, quando uma regra aparentemente neutra coloca pessoas de determinado grupo em desvantagem sem justificativa legal adequada.

Assédio

O **assédio** (*Belästigung*) também é uma forma de discriminação quando está ligado a um dos motivos protegidos, por exemplo apelidos racistas repetidos, imitação do sotaque para ridicularizar ou comentários depreciativos sobre a religião.

i Importante

Nem todo conflito, desentendimento ou tratamento injusto constitui discriminação no sentido jurídico. A avaliação depende das circunstâncias, dos motivos envolvidos e das normas aplicáveis. Comportamentos como o *Mobbing* (assédio moral reiterado no trabalho) também podem violar outras disposições legais, mesmo quando o AGG não se aplica diretamente.

CAPÍTULO 1

Base legal: o que diz a legislação alemã?

A principal lei alemã de proteção contra a discriminação é o *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* (**AGG**), conhecido como Lei Geral de Igualdade de Tratamento.

O § 1 do AGG estabelece como objetivo prevenir e eliminar desvantagens baseadas em determinados motivos protegidos pela lei. O § 7 proíbe a discriminação por esses motivos no ambiente de trabalho. A lista de motivos protegidos é taxativa: a nacionalidade (cidadania), por si só, não é um deles, mas o tratamento desfavorável ligado à origem, à cor da pele ou ao idioma pode, conforme o caso, configurar discriminação por origem étnica.

A legislação protege contra discriminação relacionada a:

"Raça" e origem étnica
termo usado na lei, que protege contra atribuições racistas

Sexo e gênero
inclui gravidez e maternidade

Religião ou convicção
Weltanschauung

Deficiência

Idade

Identidade sexual
sexuelle Identität; inclui a orientação sexual

Quem está protegido?

O AGG protege empregados, *Auszubildende* (pessoas em formação profissional), candidatos a uma vaga e ex-empregados (§ 6 AGG). Trabalhadores temporários (*Leiharbeit*) também estão protegidos no local onde prestam serviço. A proteção vale desde o processo seletivo até o fim do contrato, incluindo promoções, escalas, formação e condições de trabalho.

Outros dispositivos importantes do AGG

§ 3 AGG	Define os tipos de discriminação: direta, indireta e assédio (*Belästigung*).
§ 9 AGG	Permite que empregadores religiosos, como instituições ligadas à Caritas ou à Diakonie, exijam em certas funções a filiação a uma religião, quando isso for justificado pela natureza da atividade. Isso não autoriza discriminação por outros motivos, como origem étnica.
§ 12 AGG	Estabelece a obrigação do empregador de adotar medidas de proteção contra a discriminação, inclusive quando praticada por terceiros, como pacientes.

§ 13 AGG	Garante o direito de apresentar uma reclamação formal (*Beschwerderecht*).
§ 14 AGG	Se o empregador não tomar medidas adequadas contra assédio no trabalho, a pessoa afetada pode, quando necessário para sua proteção, deixar de trabalhar sem perder a remuneração (*Leistungsverweigerungsrecht*). Antes de usar esse direito, procure orientação especializada.
§ 15 AGG	Prevê, conforme os requisitos legais, indenização por prejuízos e compensação financeira.
§ 16 AGG	Proíbe determinadas represálias contra quem exerce seus direitos previstos no AGG.
§ 17 (2) AGG	Em caso de violação grave pelo empregador, o *Betriebsrat* ou o sindicato representado no estabelecimento pode acionar a Justiça do Trabalho.
§ 22 AGG	Facilita a prova. Se a pessoa conseguir demonstrar indícios que façam presumir a discriminação, cabe ao empregador provar que não houve violação. Por isso a documentação (Passo 1) é tão importante.
§ 23 AGG	Associações antidiscriminação podem aconselhar e acompanhar a pessoa afetada, inclusive como assistentes (*Beistand*) em processos judiciais nos quais não é obrigatório ter advogado.

Outras leis que também podem proteger você

KSchG	***Kündigungsschutzgesetz***: proteção contra demissão. Pelo § 2 (4) do AGG, as demissões são avaliadas principalmente por essa lei; ainda assim, uma demissão discriminatória ou feita como represália pode ser inválida, inclusive durante o período de experiência.
§ 612a BGB	Proíbe o empregador de prejudicar o trabalhador por ele exercer seus direitos de forma legítima (*Maßregelungsverbot*).
BGB · ArbSchG	§§ 241 (2) e 618 BGB e *Arbeitsschutzgesetz* (ArbSchG): dever do empregador de proteger a saúde, inclusive a saúde psíquica, no trabalho. Esses dispositivos também se aplicam ao *Mobbing* sem relação com um motivo protegido.
MuSchG · BEEG	*Mutterschutzgesetz* (MuSchG) e *Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz* (BEEG): proteção na gravidez, na maternidade e durante a *Elternzeit* (ver capítulo 3).
StGB	Código Penal alemão: insultos, ameaças e agressões podem ser crime (ver Passo 4).

FONTE LEGAL OFICIAL https://www.gesetze-im-internet.de/agg/

CAPÍTULO 2

Passo a passo: o que fazer diante de uma situação de discriminação?

? Por onde começar?

Os passos a seguir não são obrigatórios nem precisam seguir exatamente esta ordem. Se houver risco à sua segurança, priorize a proteção (Passo 4). Se você recebeu uma demissão ou se aproxima o fim de um prazo, procure aconselhamento jurídico imediatamente (Passos 5 a 7).

Regra geral: documente, comunique por escrito, procure apoio e observe os prazos.

Visão geral dos 7 passos

1
Documentar
Tagebuch

2
Informar a chefia por escrito
Beschwerde

3
Procurar o Betriebsrat
ou Personalrat / MAV

4
Episódios com pacientes
Segurança e risco

5
Advogado trabalhista
Fachanwalt

6
Sindicato e associações
Gewerkschaft, Vereine

7
Aconselhamento antidiscriminação
Beratungsstellen

Em paralelo: prazos!
ver Passos 2, 4 e 5

PASSO 1

1 Documentar os acontecimentos

Tagebuch / Gedächtnisprotokoll

Registre os episódios de forma objetiva, detalhada e cronológica. Na Alemanha, esse registro costuma ser chamado de diário (*Tagebuch*) ou de protocolo de memória (*Gedächtnisprotokoll*). Nesta cartilha, usamos o termo "diário (*Tagebuch*)". Faça o registro assim que possível, preferencialmente no mesmo dia.

O que deve constar no registro?

- ☐ Data e horário
- ☐ Local onde aconteceu
- ☐ Pessoas envolvidas
- ☐ Testemunhas presentes

- ☐ Palavras pronunciadas ou comportamentos observados
- ☐ Contexto do acontecimento
- ☐ Consequências para o trabalho ou para a segurança
- ☐ Providências tomadas e pessoas informadas

Separe os fatos observados de suas interpretações. Registre as palavras ofensivas, quando possível, sem alterar seu conteúdo. Guarde também e-mails, mensagens, escalas e outros documentos aos quais tenha acesso legítimo.

Guarde uma cópia do diário em local seguro, fora dos sistemas da instituição, e não inclua dados de pacientes. Se for entregar o registro à chefia, ao *Betriebsrat* ou a um advogado, o ideal é que esteja em alemão ou acompanhado de tradução.

Exemplo de Tagebuch

MODELO FICTÍCIO

Data	14/09/2026
Horário	aproximadamente 10h30
Local	posto de enfermagem
Pessoas envolvidas	profissional de enfermagem A e colega B
Testemunhas	colegas C e D
Descrição do acontecimento	“Durante a passagem de plantão, o colega B comentou, diante de outros profissionais, que pessoas da minha origem não deveriam trabalhar nesta instituição. Em seguida, fez comentários depreciativos sobre meu sotaque. Os colegas C e D estavam presentes. Após o episódio, continuei realizando minhas atividades e anotei o acontecimento ao final do plantão.”
Providências tomadas	“Em 15/09/2026, informei minha chefia direta por escrito e solicitei que o episódio fosse examinado.”
Documentos relacionados	“Cópia do e-mail enviado à chefia e identificação das testemunhas.”

Este exemplo é fictício e serve apenas como modelo de registro.

Por que isso é importante?

O diário ajuda a reconstruir a sequência dos acontecimentos, identificar padrões de comportamento e fornecer informações concretas à chefia, ao *Betriebsrat*, ao sindicato, aos centros de aconselhamento ou ao advogado. O registro, por si só, não prova automaticamente a discriminação; sua utilidade aumenta quando pode ser confrontado com documentos, testemunhos e outros elementos.

! Atenção à privacidade

Não faça gravações secretas de conversas. Na Alemanha, isso pode gerar consequências legais. Preserve informações de pacientes e dados pessoais de terceiros de maneira compatível com as regras de confidencialidade.

PASSO 2

2 Informar formalmente a chefia

Schriftliche Beschwerde

Comunique o acontecimento à chefia direta (*direkte Vorgesetzte*) ou a uma instância superior, como:

- *Pflegedienstleitung* — direção de enfermagem
- *Bereichsleitung* — direção da área
- *Personalabteilung* — departamento de recursos humanos
- *AGG-Beschwerdestelle* — setor responsável por receber reclamações de discriminação

Quando a chefia direta estiver envolvida, encaminhe a reclamação a uma instância superior ou independente. O § 13 do AGG garante o direito de reclamar perante a instância competente da empresa ou instituição. A reclamação deve ser examinada, e o resultado deve ser comunicado à pessoa que a apresentou.

Como proceder?

1. Prepare uma carta formal com a descrição dos acontecimentos.
2. Informe datas, locais, pessoas envolvidas e possíveis testemunhas.
3. Explique por que considera que houve discriminação.
4. Solicite uma investigação e medidas concretas para evitar a repetição.
5. Peça uma confirmação de recebimento e uma resposta por escrito.
6. Guarde uma cópia da carta e dos documentos enviados.

Como comprovar o envio?

- Entregue a carta em mãos e peça que o recebimento seja confirmado com data e assinatura em uma cópia, ou envie por carta registrada (*Einwurf-Einschreiben*).
- O e-mail é útil como complemento, mas guarde uma cópia da mensagem enviada e de eventuais respostas.
- Você pode pedir que um membro do *Betriebsrat* acompanhe a reclamação ou participe da conversa com a chefia (§ 84 BetrVG).

Uma reclamação formal deve ser respeitosa, objetiva e baseada em fatos. Sempre que possível, identifique a comunicação como *Beschwerde wegen Diskriminierung gemäß § 13 AGG*.

Modelo de reclamação (Musterschreiben)

Adapte ao seu caso. Os trechos entre colchetes devem ser substituídos. A *Antidiskriminierungsstelle des Bundes* também oferece modelos de cartas e sugestões de redação em seu site.

Betreff: Beschwerde wegen Diskriminierung gemäß § 13 AGG

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit lege ich Beschwerde gemäß § 13 AGG ein. Am *[Datum]* gegen *[Uhrzeit]* hat *[Name/Funktion]* auf *[Station/Bereich]* in Anwesenheit von *[Zeuginnen/Zeugen]* Folgendes gesagt bzw. getan: „*[möglichst wörtliche Wiedergabe]*“. *[Weitere Vorfälle mit Datum.]*

Ich sehe darin eine Benachteiligung bzw. Belästigung wegen *[z. B. meiner ethnischen Herkunft]* im Sinne der §§ 3 und 7 AGG. Ich bitte Sie, den Sachverhalt zu prüfen, mir das Ergebnis schriftlich mitzuteilen und geeignete Maßnahmen zu meinem Schutz zu ergreifen (§ 12 AGG). Bitte bestätigen Sie mir den Eingang dieses Schreibens.

Die Geltendmachung von Ansprüchen nach § 15 AGG behalte ich mir ausdrücklich vor.

Mit freundlichen Grüßen
[Name, Station, Datum, Unterschrift]

Tradução resumida: a carta identifica a reclamação com base no § 13 AGG, descreve os fatos (data, local, pessoas, testemunhas e palavras usadas), explica por que se trata de discriminação, pede investigação, resposta por escrito, medidas de proteção e confirmação de recebimento, e deixa claro que a pessoa reserva o direito de reivindicar indenização.

Importante: reclamação interna ≠ pedido de indenização

A reclamação interna não deve ser confundida com a reivindicação formal de indenização prevista no § 15 do AGG. Os prazos legais são curtos (em regra, **dois meses** para reivindicar indenização por escrito); não espere a conclusão da investigação interna para verificar seus direitos.

! Medo de represálias, do visto ou do período de experiência?

Represálias contra quem reclama são proibidas (§ 16 AGG e § 612a BGB). Registre no diário qualquer mudança negativa após a reclamação, como escalas piores, advertências (*Abmahnung*), exclusão da equipe ou ameaças.

Durante o período de experiência (*Probezeit*), a demissão é mais fácil para o empregador, mas uma demissão discriminatória ou feita como represália continua sendo ilegal. O prazo de três semanas para contestá-la na Justiça vale também nesse período.

Se o seu título de residência estiver ligado ao emprego, a perda do trabalho não significa automaticamente a perda do visto. O empregador deve comunicar à *Ausländerbehörde* quando o emprego termina antes do previsto, e a autoridade pode reavaliar a situação. Em muitos casos, mudar de emprego também pode exigir autorização.

Procure aconselhamento cedo (*Faire Integration* ou um serviço de aconselhamento para migrantes, ver Passo 7).

Não peça demissão e não assine um acordo de rescisão (*Aufhebungsvertrag*) sob pressão. Isso pode afetar o seu visto, o processo de reconhecimento profissional (*Anerkennung*) e o seguro-desemprego (*Arbeitslosengeld*). Busque orientação antes de assinar qualquer documento.

PASSO 3

3 Procurar o Betriebsrat

Conselho de trabalhadores

O que é o Betriebsrat?

O *Betriebsrat* é o conselho de trabalhadores de uma empresa ou estabelecimento. É um órgão eleito pelos trabalhadores para representar seus interesses coletivos e individuais no ambiente de trabalho, dentro das competências previstas na legislação alemã. Entre suas funções estão a defesa dos direitos dos trabalhadores, o acompanhamento das condições de trabalho e a atuação diante de problemas que afetam a equipe. O *Betriebsrat* não é a chefia e não representa exclusivamente os interesses do empregador.

Como ele pode ajudar em casos de discriminação?

- Ouvir o relato e orientar sobre os procedimentos internos.
- Acompanhar a apresentação de uma reclamação.
- Ajudar a identificar a instância competente.
- Dialogar com a direção sobre a necessidade de medidas de proteção.
- Atuar contra práticas discriminatórias dentro de suas competências legais.
- Acompanhar questões relacionadas a represálias e condições de trabalho.

O *Betriebsrat* pode ser procurado mesmo quando a pessoa ainda não sabe se a situação configura juridicamente discriminação. Se houver receio de procurar a chefia sozinho, pergunte ao conselho quais possibilidades de acompanhamento existem.

Não há Betriebsrat na sua instituição?

Em instituições públicas pode existir um *Personalrat*, conselho de representação dos trabalhadores do serviço público. Em instituições religiosas, como as ligadas à Caritas e à Diakonie, no lugar do *Betriebsrat* costuma existir a *Mitarbeitervertretung* (MAV), com função semelhante. As competências e os procedimentos dependem do tipo de instituição e da legislação pertinente.

Outras pessoas de contato que podem existir na instituição

JAV	*Jugend- und Auszubildendenvertretung*: representação dos jovens trabalhadores e das pessoas em formação, importante para quem faz a *Ausbildung* em enfermagem.
SBV	*Schwerbehindertenvertretung*: representação das pessoas com deficiência grave.
Gleichstellung	*Gleichstellungsbeauftragte*: responsável pela igualdade de gênero, especialmente no serviço público.

Em estabelecimentos pequenos, como muitos serviços de cuidados domiciliares (*ambulante Pflegedienste*), pode não haver nenhuma representação dos trabalhadores. Nesse caso, procure diretamente o sindicato, um centro de aconselhamento ou um advogado (Passos 5 a 7).

PASSO 4

4 Quando o episódio envolver pacientes

Gefährdungsbeurteilung e comunicação de risco

Profissionais de enfermagem podem sofrer insultos racistas, ameaças, humilhações, agressões verbais ou comportamentos discriminatórios de pacientes e familiares. A obrigação de proteção do empregador não se limita a situações provocadas por colegas ou superiores. O § 12, n.º 4, do AGG prevê medidas de proteção também quando trabalhadores são discriminados por terceiros durante o exercício profissional.

Quando o comportamento vem de um paciente com demência, delírio ou outra condição que afeta a capacidade de julgamento, o foco não é necessariamente responsabilizar o paciente, mas proteger a equipe: ajustar a organização do cuidado, garantir apoio e registrar os episódios. A obrigação de proteção do empregador continua existindo.

O que fazer?

1. Registre o incidente no procedimento interno da instituição.
2. Informe a chefia e descreva o risco para a segurança e a saúde.
3. Verifique se existe um formulário específico para incidentes, como *Ereignismeldung* ou *Übergriffsmeldung*.
4. Solicite a avaliação do risco e medidas preventivas adequadas.

5 Se o episódio tiver consequências para a saúde, procure atendimento apropriado e siga os procedimentos internos aplicáveis.

O que é Gefährdungsbeurteilung?

É a avaliação dos riscos ocupacionais que o empregador deve realizar. Ela pode incluir riscos psicossociais e situações relacionadas à violência ou ao assédio no trabalho. A pessoa afetada pode comunicar o risco, solicitar que ele seja considerado na avaliação e perguntar quais medidas de proteção serão adotadas. A avaliação formal é responsabilidade do empregador.

Não existe um formulário nacional único chamado *Gefährdungsbeurteilung* para o trabalhador preencher. Muitas instituições usam a *Gefährdungsanzeige* ou *Überlastungsanzeige* principalmente para comunicar sobrecarga e falta de pessoal; para violência, ameaças e discriminação, costuma existir um formulário próprio de comunicação de incidentes. Utilize os procedimentos internos e peça orientação ao setor responsável pela segurança do trabalho (*Arbeitsschutz*) ou à *Fachkraft für Arbeitssicherheit*.

Exemplos de medidas preventivas

- Orientações claras sobre como agir diante de insultos ou ameaças.
- Procedimentos para solicitar apoio de colegas ou superiores.
- Avaliação da necessidade de acompanhamento em determinadas situações.
- Formação da equipe para lidar com episódios de agressão.
- Revisão dos procedimentos de segurança e comunicação de incidentes.

O objetivo é impedir que a discriminação seja tratada como uma parte inevitável da profissão.

Insultos, ameaças e agressões podem ser crime

Insultos (*Beleidigung*), ameaças (*Bedrohung*) e agressões físicas (*Körperverletzung*) podem ser crimes segundo o Código Penal alemão (StGB), independentemente de quem os pratica. Você pode registrar uma queixa (*Strafanzeige*) em qualquer delegacia de polícia e, em muitos estados, também pela delegacia online (*Onlinewache*). Em caso de perigo imediato, ligue para a polícia: **110**.

Prazo: 3 meses

No caso de insulto (*Beleidigung*), a punição em regra depende de um pedido formal da vítima (*Strafantrag*), que deve ser apresentado em até **três meses** a partir do momento em que ela conhece o fato e o autor (§ 77b StGB).

Agressão no trabalho pode ser acidente de trabalho

Uma agressão física ou um evento muito grave sofrido durante o trabalho pode ser reconhecido como acidente de trabalho (*Arbeitsunfall*), coberto pelo seguro obrigatório de acidentes (*gesetzliche Unfallversicherung*). No setor de saúde, esse seguro costuma ser a BGW (*Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege*), para empregadores privados e sem fins lucrativos, ou uma *Unfallkasse*, para instituições públicas.

Comunique o episódio à chefia, procure atendimento médico (se possível, um médico credenciado pelo seguro de acidentes, chamado *Durchgangsarzt*) e informe que o fato ocorreu no trabalho. O seguro pode cobrir tratamento e reabilitação, incluindo apoio psicológico após eventos traumáticos.

PASSO 5

5 Consultar um advogado trabalhista

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Se a situação for grave, continuar após as reclamações ou envolver possíveis represálias, pode ser importante procurar um advogado especializado em direito do trabalho (*Arbeitsrecht*). Um *Fachanwalt für Arbeitsrecht* é um advogado que possui especialização reconhecida nessa área.

Como encontrar um advogado na Alemanha?

- Consulte o diretório oficial da Ordem Federal dos Advogados alemã (*Bundesrechtsanwaltskammer*): https://www.brak.de/.
- Procure um escritório especializado em *Arbeitsrecht*.
- Pergunte se o escritório atende em português ou em outro idioma que você compreenda.
- Informe que o assunto envolve possível discriminação no trabalho e pergunte sobre os custos da consulta inicial.

Como o advogado pode ajudar?

Ele pode avaliar se os fatos se enquadram no AGG ou em outras normas, orientar sobre a preservação das provas, preparar notificações formais, analisar medidas contra represálias e verificar a possibilidade de reivindicar indenização ou compensação financeira. Também pode avaliar se há fundamento para uma ação perante o *Arbeitsgericht* (tribunal do trabalho).

E se eu não puder pagar um advogado?

€ Beratungshilfe

Auxílio estatal para obter aconselhamento jurídico fora do tribunal, para pessoas com renda baixa. É solicitado no *Amtsgericht* (tribunal local) da região onde você mora. Com o certificado (*Beratungshilfeschein*), você paga ao advogado apenas uma pequena taxa, em regra de 15 euros.

€ Prozesskostenhilfe

Apoio para os custos de um processo judicial. É solicitado ao próprio *Arbeitsgericht*, com um formulário sobre a situação pessoal e financeira (*Erklärung über die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse*) e comprovantes. O tribunal verifica a renda e se a ação tem chance razoável de sucesso. Dependendo da renda, a ajuda pode ser concedida com pagamento em parcelas, e a situação financeira pode ser revista por até quatro anos após o fim do processo.

O advogado ou o tribunal competente pode orientar sobre a documentação necessária. **Atenção:** na primeira instância do tribunal do trabalho (*Arbeitsgericht*), cada parte paga o próprio advogado, mesmo que ganhe a causa (§ 12a ArbGG). Por isso, verifique antes se o sindicato ou um seguro de proteção jurídica pode cobrir os custos.

Preciso de advogado para entrar com uma ação?

Não necessariamente. Na primeira instância da Justiça do Trabalho (*Arbeitsgericht*), a pessoa pode conduzir o processo sozinha, sem advogado (§ 11 ArbGG). A ação pode ser enviada por escrito ou registrada pessoalmente na *Rechtsantragstelle* do tribunal, um setor de atendimento que ajuda a formular o pedido, mas não avalia as chances do caso. O processo começa, em regra, com uma audiência de conciliação (*Güteverhandlung*), na qual o juiz busca um acordo entre as partes.

Também podem representar você na primeira instância, por exemplo, o sindicato do qual você é membro. O processo é conduzido em alemão; se você não domina o idioma, informe o tribunal com antecedência sobre a necessidade de intérprete. Na segunda instância (*Landesarbeitsgericht*), a representação por advogado ou pelo sindicato é obrigatória. Mesmo quando não é obrigatório, o apoio especializado é recomendável em casos de discriminação, nos quais prazos e provas são decisivos.

E o seguro de proteção jurídica?

Na Alemanha, existe o *Rechtsschutzversicherung*, seguro que pode cobrir determinados custos de conflitos jurídicos, conforme as condições contratadas. Verifique se a apólice inclui *Arbeitsrechtsschutz* (proteção jurídica em conflitos trabalhistas), quais despesas são cobertas, os limites financeiros e as exclusões.

Muitos contratos têm um período de carência (*Wartezeit*), frequentemente de três meses, embora isso varie conforme a apólice e o tipo de cobertura.

> **! Atenção**
>
> O seguro normalmente não cobre um conflito cuja causa já existia ou era previsível antes da contratação, nem necessariamente situações surgidas durante a carência. Contratar um seguro depois de a discriminação ter começado não garante cobertura para esse caso. Não adie a busca de aconselhamento por causa da contratação de um seguro.

Atenção aos prazos

Determinadas reivindicações previstas no § 15 do AGG precisam ser apresentadas por escrito, em regra, dentro de **dois meses** a partir do momento legalmente relevante. A ação de indenização na Justiça do Trabalho deve ser proposta em até **três meses** após a reivindicação por escrito (§ 61b ArbGG). Em caso de demissão, o prazo para a ação de proteção contra a demissão (*Kündigungsschutzklage*) é de apenas **três semanas** após o recebimento da carta.

Está em tramitação no Bundestag uma reforma do AGG que prevê ampliar o prazo de dois para quatro meses, mas, enquanto ela não estiver em vigor, vale o prazo atual; por segurança, conte sempre com o mais curto. Consulte um profissional rapidamente, mesmo que a empresa ainda esteja investigando.

PASSO 6

6 Procurar apoio: sindicato e associações

Gewerkschaft und Vereine

Sindicatos e associações oferecem informação, aconselhamento e, em alguns casos, representação jurídica aos seus membros. Em geral, os serviços jurídicos exigem filiação prévia e, às vezes, um período mínimo de associação. **Por isso, o ideal é se filiar antes de precisar.**

Sindicato ver.di

A *Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft*, conhecida como ver.di, é um dos maiores sindicatos da Alemanha. Representa trabalhadores de diversos setores de serviços, incluindo áreas da saúde, assistência social, hospitais e cuidados de enfermagem. Para profissionais de enfermagem (*Pflegekräfte*), o sindicato pode ser uma fonte importante de informação, orientação e representação.

Como a ver.di pode ajudar?

- Orientação sobre direitos trabalhistas.
- Apoio em conflitos com o empregador.
- Informações sobre contratos, remuneração e condições de trabalho.
- Aconselhamento em questões relacionadas à discriminação.
- Apoio jurídico e representação em procedimentos trabalhistas, conforme os requisitos sindicais.

Pergunte quais serviços estão disponíveis imediatamente após a filiação e quais exigem um período mínimo de associação. Segundo informações divulgadas pela ver.di, o apoio jurídico gratuito exige, em regra, pelo menos três meses de filiação antes de o conflito surgir; já as informações jurídicas básicas costumam estar disponíveis desde o início da filiação. Não presuma que todo serviço jurídico ou toda representação judicial esteja automaticamente disponível em qualquer situação.

Para os membros da ver.di e de outros sindicatos ligados à DGB, a representação jurídica é feita, em geral, pela DGB Rechtsschutz GmbH, que atua em todas as instâncias da Justiça do Trabalho e da Justiça Social.

Quanto custa ser membro?

A contribuição sindical regular da ver.di é, em regra, de **1% do rendimento bruto mensal regular** (*regelmäßiger monatlicher Bruttoverdienst*). Exemplos ilustrativos:

Salário bruto mensal	Contribuição mensal de 1%
€ 2.500	**€ 25**
€ 3.000	**€ 30**
€ 3.500	**€ 35**
€ 4.000	**€ 40**

Para alguns grupos existem regras diferentes, por exemplo para pessoas que recebem determinadas prestações sociais ou que não têm rendimento de trabalho. Consulte a tabela de contribuições atual no site da ver.di. A contribuição sindical pode, em regra, ser declarada como despesa profissional (*Werbungskosten*) no imposto de renda.

> **Importante**
>
> Antes de se filiar, pergunte expressamente sobre o acesso ao apoio jurídico no seu caso, especialmente se o conflito já começou. A filiação não significa que qualquer litígio anterior será automaticamente coberto.

SITE OFICIAL https://mitgliedwerden.verdi.de/allgemein/faq

ArbeitnehmerHilfe e.V.

A ArbeitnehmerHilfe e.V. é uma associação de proteção aos trabalhadores que oferece aos seus membros aconselhamento jurídico gratuito em direito do trabalho, prestado por advogados, presencialmente, por telefone ou por escrito, em várias cidades da Alemanha. Os membros também podem pedir a revisão de documentos trabalhistas, como contratos, advertências (*Abmahnung*) e cartas de demissão. Segundo a associação, a contribuição é de 49 euros por ano civil (consultado em outubro de 2026).

Diferença importante: a associação oferece aconselhamento fora do tribunal. A representação em um processo judicial não está incluída automaticamente; nesse caso, pode ser necessário contratar o advogado separadamente ou recorrer ao sindicato, ao seguro de proteção jurídica ou à *Prozesskostenhilfe*. Antes de se filiar, confirme as condições atuais, inclusive se conflitos já existentes podem ser atendidos.

SITE OFICIAL https://www.arbeitnehmerhilfe.de/

Outras organizações

DBfK	**Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe:** associação profissional da enfermagem. Verifique se a filiação inclui aconselhamento ou proteção jurídica.
Pflegekammer	Conselho profissional da enfermagem, existente apenas em alguns estados. Atua em questões profissionais, mas, em regra, não representa o trabalhador em conflitos individuais com o empregador.
	Enfermeiros na Alemanha - Nurses in Germany e.V.: pode oferecer informações gerais e indicar serviços de apoio, mas não presta aconselhamento jurídico individual.

PASSO 7

7 Procurar um centro de aconselhamento antidiscriminação

Antidiskriminierungsberatung

A *Antidiskriminierungsstelle des Bundes* é a Agência Federal Antidiscriminação da Alemanha. Além dela, existem centros regionais e locais de aconselhamento, conhecidos como *Antidiskriminierungsberatungsstellen*. Esses serviços são úteis para quem precisa compreender os próprios direitos, mas ainda não sabe se deve fazer uma denúncia formal ou contratar um advogado.

Como a Agência Federal pode ajudar concretamente?

1 Análise inicial do caso

Você pode relatar os acontecimentos e receber orientação inicial sobre a possível aplicação do AGG, os direitos envolvidos e as opções de atuação.

2 Esclarecimento dos direitos

A agência pode explicar quais disposições legais podem ser relevantes, quais reivindicações podem ser consideradas e quais prazos merecem atenção.

3 Orientação sobre os próximos passos

Pode ajudar a compreender as diferenças entre uma reclamação interna, uma tentativa de solução extrajudicial e uma ação judicial.

4 Posicionamento da outra parte

Em determinadas situações, a agência pode solicitar uma manifestação do empregador sobre os fatos apresentados, com o objetivo de favorecer uma solução extrajudicial. Isso depende da avaliação do caso e do consentimento da pessoa afetada. O empregador não é obrigado a responder a essa solicitação.

5 Tentativa de solução amigável

A agência pode procurar facilitar o diálogo entre as partes, buscando uma solução que melhore a situação no trabalho sem necessariamente iniciar um processo judicial.

6 Encaminhamento a serviços especializados

Quando necessário, pode indicar centros locais de aconselhamento e outras instituições capazes de prestar apoio complementar.

Quais são os limites desse serviço?

A Agência Federal não substitui um advogado particular, não representa a pessoa em juízo e não pode garantir que o empregador tome determinada medida. Também não possui poderes gerais para obrigar o empregador a aceitar uma solução. Por isso, sua atuação pode ser combinada com o apoio do *Betriebsrat*, do sindicato e de um advogado.

Está em tramitação uma reforma do AGG que prevê criar na Agência Federal uma instância de conciliação gratuita (*Schlichtungsstelle*). Se a reforma for aprovada, as possibilidades descritas acima serão ampliadas. Confira a situação atual no site oficial.

☎ Contato da Agência Federal

Telefone gratuito **0800-5465465** (consulte os horários no site), e-mail **beratung@ads.bund.de** e formulário de contato no site. O site também oferece um localizador de centros de aconselhamento regionais e um teste online de discriminação (*Diskriminierungs-Check*).

SITE OFICIAL https://www.antidiskriminierungsstelle.de/

Também é possível procurar um centro local de aconselhamento antidiscriminação. Para encontrar um serviço perto de você, pesquise "*Antidiskriminierungsberatung*" junto com o nome da sua cidade ou do seu estado (*Bundesland*). Muitos centros oferecem atendimento gratuito e confidencial, e alguns atendem em outros idiomas ou com apoio de intérprete.

Aconselhamento para trabalhadores migrantes: Faire Integration

Faire Integration é um serviço de aconselhamento gratuito, confidencial e em vários idiomas, financiado pelo governo federal, para trabalhadores de países de fora da União Europeia. Ele orienta sobre direito do trabalho e direito social, por exemplo contrato, salário, horas de trabalho, demissão e conflitos com o empregador. Há centros de atendimento em todos os 16 estados.

Desde 1º de janeiro de 2026, empregadores na Alemanha que contratam no exterior trabalhadores de países de fora da UE devem informá-los por escrito sobre esse serviço, no máximo no primeiro dia de trabalho, indicando o centro mais próximo (§ 45c AufenthG).

SITE OFICIAL https://www.faire-integration.de/

Para dúvidas sobre visto, família e integração, existe ainda a *Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer* (MBE), aconselhamento gratuito oferecido por organizações como Caritas, Diakonie, AWO e Cruz Vermelha Alemã (DRK).

CAPÍTULO 3

Gravidez, maternidade e Elternzeit

A discriminação por gravidez ou maternidade é considerada discriminação por sexo pelo AGG. Além disso, existem leis específicas de proteção:

♥ Proteção da saúde (MuSchG)

O empregador deve avaliar os riscos do posto de trabalho para gestantes e lactantes e adaptar as condições de trabalho. Na enfermagem, isso pode envolver, por exemplo, risco de infecção, levantamento de peso e trabalho noturno.

§ Proteção contra demissão

Em regra, a demissão é proibida durante a gravidez e até quatro meses após o parto (§ 17 MuSchG). Se o empregador não sabia da gravidez, informe-o em até duas semanas após receber a demissão.

⏱ Mutterschutzfristen

Períodos de proteção: em regra, seis semanas antes e oito semanas após o parto, com prazos maiores em alguns casos, como parto prematuro ou de gêmeos.

★ Elternzeit

Há proteção contra demissão a partir do pedido de *Elternzeit* (no máximo oito semanas antes do início) e durante todo o período (§ 18 BEEG).

⏱ Atenção

Mesmo com essas proteções, o prazo de **três semanas** para contestar uma demissão na Justiça do Trabalho continua valendo. Comunique a gravidez por escrito e guarde o comprovante.

FONTE LEGAL OFICIAL https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/

CAPÍTULO 4

Cuide da sua saúde

A discriminação pode causar estresse, ansiedade, problemas de sono e outros efeitos na saúde. Cuidar de si faz parte do enfrentamento.

Médico de família (Hausarzt)

Se você não estiver em condições de trabalhar, o médico pode emitir um atestado de incapacidade para o trabalho (*Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung*). Conte que os sintomas estão relacionados à situação no trabalho.

Médico do trabalho (Betriebsarzt)

Tem dever de sigilo médico e pode orientar sobre medidas de proteção no trabalho.

Telefonseelsorge

Apoio emocional gratuito, anônimo e disponível 24 horas:

0800-1110111 / **0800-1110222** / **116123**

Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“

116016

Gratuito, 24 horas, com atendimento em vários idiomas.

Emergências

110 polícia

112 ambulância e bombeiros

CAPÍTULO 5

Recomendações finais

- ✓ **Não normalize a discriminação.** Um comportamento repetido ou tolerado pela equipe não se torna aceitável por isso.
- ✓ **Documente os fatos.** Um registro claro ajuda a organizar a situação e a identificar padrões.
- ✓ **Procure apoio.** Você não precisa enfrentar o problema sozinho.
- ✓ **Peça medidas concretas.** Sempre que possível, solicite por escrito que a instituição investigue o episódio e informe quais providências serão adotadas.
- ✓ **Observe os prazos legais.** Não espere a conclusão de todos os procedimentos internos para verificar seus direitos.
- ✓ **Registre possíveis represálias.** O § 16 do AGG proíbe determinadas formas de retaliação contra quem exerce seus direitos legais.
- ✓ **Proteja sua saúde e segurança.** Se houver ameaça ou risco imediato, procure ajuda adequada e siga os procedimentos de segurança da instituição.
- ✓ **Não assine nada sob pressão.** Antes de assinar acordos de rescisão (*Aufhebungsvertrag*), declarações ou advertências, entenda o conteúdo e, se possível, procure orientação.
- ✓ **Busque informação no seu idioma.** Vários serviços de aconselhamento atendem em outros idiomas ou com apoio de intérprete.

> “
>
> *Toda pessoa tem direito a respeito, dignidade e proteção no ambiente de trabalho.*
>
> Profissionais de enfermagem desempenham uma função essencial na sociedade e não devem ser obrigados a aceitar discriminação como parte da rotina profissional. Conhecer os próprios direitos, documentar os acontecimentos e procurar apoio são passos importantes para promover um ambiente de trabalho seguro, justo e respeitoso.

Nota: Esta cartilha tem finalidade informativa e não substitui aconselhamento jurídico individual. A aplicação das normas depende das circunstâncias concretas de cada caso. Informações atualizadas em outubro de 2026: leis, prazos e serviços podem mudar, por isso confira sempre as fontes oficiais.

ANEXO

Glossário alemão–português

Termo em alemão	Significado
AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)	Lei Geral de Igualdade de Tratamento
Abmahnung	Advertência formal do empregador
Arbeitsgericht	Tribunal do trabalho (primeira instância)
Arbeitsunfall	Acidente de trabalho
Aufhebungsvertrag	Acordo de rescisão do contrato de trabalho
Ausländerbehörde	Autoridade de imigração
Belästigung	Assédio
Beratungshilfe	Auxílio estatal para aconselhamento jurídico
Beschwerde	Reclamação
Betriebsrat / Personalrat / MAV	Representação dos trabalhadores (empresa privada / serviço público / instituição religiosa)
Fachanwalt für Arbeitsrecht	Advogado especialista em direito do trabalho
Gedächtnisprotokoll / Tagebuch	Protocolo de memória / diário dos acontecimentos
Gefährdungsbeurteilung	Avaliação de riscos no trabalho
Gewerkschaft	Sindicato
Kündigung	Demissão
Kündigungsschutzklage	Ação para contestar uma demissão
Probezeit	Período de experiência
Prozesskostenhilfe	Auxílio estatal para custos de processo
Rechtsschutzversicherung	Seguro de proteção jurídica
Strafanzeige / Strafantrag	Queixa-crime / pedido formal de punição
Tarifvertrag	Acordo coletivo de trabalho

ANEXO

Contatos úteis

Serviço	Contato
Antidiskriminierungsstelle des Bundes	Tel.: 0800-5465465 / E-mail: beratung@ads.bund.de / antidiskriminierungsstelle.de
Faire Integration	faire-integration.de (centros de atendimento por estado)
ver.di	verdi.de / mitgliedwerden.verdi.de
ArbeitnehmerHilfe e.V.	Tel.: 0800-7236910 / arbeitnehmerhilfe.de
Bundesrechtsanwaltskammer (busca de advogados)	brak.de
Telefonseelsorge (24 h, gratuito)	0800-1110111 / 0800-1110222 / 116123
Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ (24 h)	116016
Emergências	Polícia: 110 / Ambulância e bombeiros: 112
Enfermeiros na Alemanha - Nurses in Germany e.V.	www.enfermeirosnaalemanha.com / E-mail: enfsalemanha@gmail.com

Números de telefone, horários e endereços podem mudar. Confira sempre no site oficial antes de entrar em contato.

ANEXO

Fontes oficiais e complementares

- **AGG** — texto integral da legislação alemã: https://www.gesetze-im-internet.de/agg/
- **Antidiskriminierungsstelle des Bundes** — orientação e aconselhamento: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/
- **ver.di** — filiação e contribuição sindical: https://mitgliedwerden.verdi.de/allgemein/faq
- **Bundesrechtsanwaltskammer** — informações e diretório de advogados: https://www.brak.de/
- **Faire Integration** — aconselhamento para trabalhadores de fora da UE: https://www.faire-integration.de/
- **ArbeitnehmerHilfe e.V.** — aconselhamento em direito do trabalho para membros: https://www.arbeitnehmerhilfe.de/
- **Mutterschutzgesetz (MuSchG):** https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/
- **Kündigungsschutzgesetz (KSchG):** https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/
- **Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG):** https://www.gesetze-im-internet.de/arbgg/
- **Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG):** https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/
- **Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG):** https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/

Links verificados em outubro de 2026.

EXPEDIENTE

Ficha técnica

TÍTULO	Como agir contra a discriminação no ambiente de trabalho na Alemanha — Cartilha informativa
EDIÇÃO	Versão 1.1, outubro de 2026
PUBLICAÇÃO E RESPONSABILIDADE	**Enfermeiros na Alemanha - Nurses in Germany e.V.** Associação sem fins lucrativos (*eingetragener Verein*) com sede em Braunschweig, Alemanha
AUTORIA	Marianne Hüttig Muramatsu Vanessa Braunn Fernanda Almeida de Assis
REGISTRO	Vereinsregister: VR 202599
REPRESENTAÇÃO LEGAL	Diretoria (*Vorstand*), pessoas com poder de representação: Marianne Hüttig Muramatsu (presidente – *Vorsitzende*) Caroline Valle (vice-presidente – *Stellvertretende Vorsitzende*)
CONTATO	www.enfermeirosnaalemanha.com / E-mail: enfsalemanha@gmail.com / Instagram: @enfsnaalemanha
USO	**Todos os direitos reservados.** A distribuição e a impressão deste material sem a permissão das autoras são ilegais.

COMO CITAR

ENFERMEIROS NA ALEMANHA – NURSES IN GERMANY e.V. **Como agir contra a discriminação no ambiente de trabalho na Alemanha**: cartilha informativa. Autoria: Marianne Hüttig Muramatsu, Vanessa Braunn e Fernanda Almeida de Assis. Versão 1.1. Braunschweig: Enfermeiros na Alemanha – Nurses in Germany e.V., 2026.

Enfermeiros na Alemanha – Nurses in Germany e.V.

www.enfermeirosnaalemanha.com