CARTILHA DE LETRAMENTO EM DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO DA ANTT



DIRETORIA

Guilherme Theo Rodrigues da Rocha Sampaio – Diretor-Geral
Lucas Asfor Rocha Lima
Felipe Fernandes Queiroz
Alex Antonio de Azevedo Cruz
Marcelo Cardoso Fonseca

FICHA TÉCNICA

Cynthia Ruas Vieira Brayer
Superintendente de Sustentabilidade, Pessoas e Inovação

Claude Soares Ribeiro de Araujo
Gerente de Sustentabilidade e Inovação

Paloma Campos do Nascimento
Coordenadora de Gestão da Sustentabilidade

EQUIPE TÉCNICA

Claudio Vitor da Silva
Dorenice De Fátima Abranches Monteiro Verly
Júlia Sáddi
Leilane Macambira Normando
Paloma Campos do Nascimento
Silvio Barbosa Da Silva Junior
Sulianny Ferreira Camelo

REVISÃO E DIAGRAMAÇÃO

Silvio Barbosa da Silva Junior
Leilane Macambira Normando
Júlia Sáddi
Dorenice De Fátima Abranches Monteiro Verly

PROJETO GRÁFICO

Erika Bernardo Bissoli

Ficha catalográfica

ANTT - Agência Nacional de Transportes Terrestres. Superintendência de Sustentabilidade, Inovação e Pessoas – SUSPI. Gerência de Sustentabilidade e Inovação - GSUST. Coordenação de Gestão da Sustentabilidade – COGES. Cartilha de letramento em diversidade, equidade e inclusão da ANTT / 2ª Ed. Brasília, DF: ANTT, 2026. 41 p.

1.Diversidade; 2. Equidade; 3. Inclusão; 4. Letramento; 5. Cartilha.

SUMÁRIO

Apresentação	04
1.Gênero	10
2. Raça e etnia	14
3. Pessoa com deficiência	18
4. Orientação sexual	22
5.Crença e religião	28
6. Idade	32
7. Outras condições	36
8. E agora?	37
9. Para saber mais	40
10. Comissão Gestora do Plano de Diversidade, Equidade e Inclusão	41

APRESENTAÇÃO
POR QUE FALAR SOBRE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO?

As pessoas são diversas, dentro e fora da ANTT. Essa diversidade se manifesta em diferentes aspectos, como gênero, idade, raça e etnia, orientação sexual, presença ou não de deficiência, doenças invisíveis e outras limitações, origem regional, crença ou afiliação religiosa, entre muitos outros.

Falar sobre diversidade é importante porque pessoas diferentes, muitas vezes, são tratadas de forma diferente. Como consequência, alguns grupos são historicamente beneficiados, enquanto outros enfrentam barreiras que dificultam o acesso efetivo a direitos, oportunidades e condições equitativas de participação e desenvolvimento.

Diversidade, Equidade e Inclusão são valores que a ANTT busca fortalecer em sua cultura institucional. Nesse contexto, reconhecer, respeitar e valorizar as diferenças é fundamental para a construção de um ambiente de trabalho acolhedor, seguro e respeitoso para todas as pessoas. Somente assim é possível promover oportunidades mais justas de desenvolvimento profissional e assegurar que todos possam contribuir plenamente com suas capacidades.

Além desses benefícios, um ambiente seguro e inclusivo favorece a livre expressão de diferentes perspectivas, experiências e ideias. Essa pluralidade amplia a qualidade do diálogo, fortalece a tomada de decisão e impulsiona a inovação, contribuindo para melhores resultados institucionais.

Esta Cartilha de Letramento em Diversidade, Equidade e Inclusão, agora em sua 2ª edição, tem como objetivo servir de guia para a aprendizagem, a reflexão e a transformação. Busca ampliar a conscientização sobre esses temas, estimular atitudes cada vez mais inclusivas e fortalecer relações baseadas no respeito, na equidade e na valorização da diversidade, dentro e fora da ANTT.



POR QUE VALORIZAR AÇÕES DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO?

A DIVERSIDADE NOS REÚNE !
A EQUIDADE NOS OFERECE OPORTUNIDADES JUSTAS!
A INCLUSÃO É FAZER COM QUE TODAS AS PESSOAS POSSAM PERTENCER E CONTRIBUIR!

Porque pretendemos corrigir injustiças históricas, procurando promover relações laborais mais justas, colaborando com um ambiente mais acolhedor e com segurança psicológica. Dessa forma, almejamos que sejam oferecidas as condições para que talentos sejam percebidos e valorizados, fazendo com que haja espaço para a pluralidade de vozes e ideias.



ESTE É UM CONVITE DA ANTT: VAMOS JUNTAS E JUNTOS, TRABALHAR PARA QUE NOSSA AGÊNCIA SEJA UMA INSTITUIÇÃO QUE DÁ VEZ E VOZ À DIVERSIDADE!

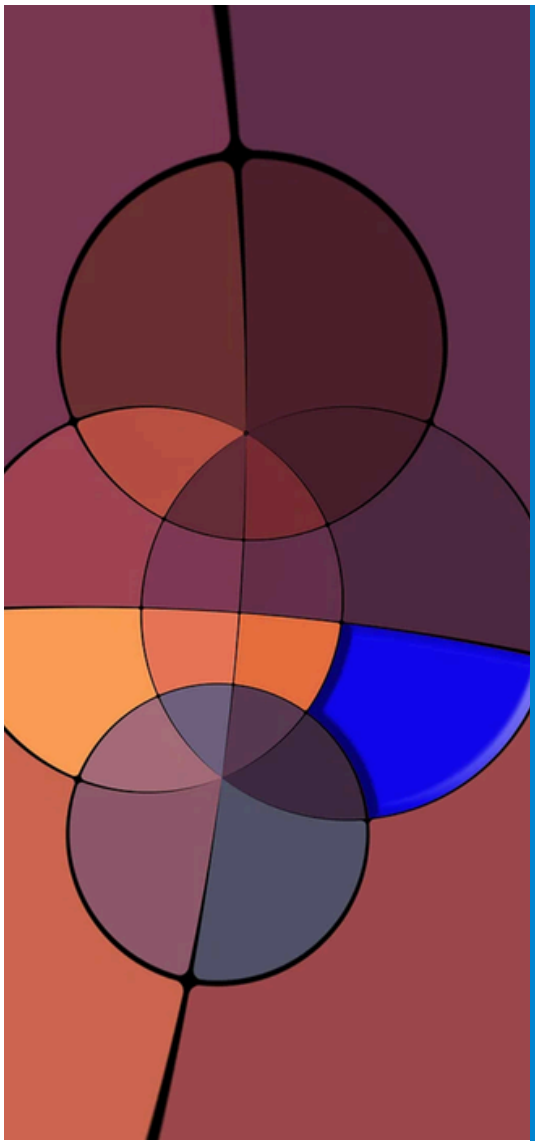
DIVERSIDADE É SOBRE VALORIZAR PESSOAS E IDEIAS DIFERENTES

Cada pessoa é atravessada por elementos visíveis e invisíveis, alguns que mudam ao longo da vida e outros que não mudam. Essa combinação faz com que cada pessoa seja única.

Diversidade, portanto, diz respeito a tudo o que nos torna diferentes uns dos outros: identidade, cultura, gênero, orientação sexual, raça e etnia, cor, origem regional ou nacional, religiosidade, idade, características físicas, formas de pensar e sentir.

Por isso, diversidade é sobre todas as pessoas — inclusive você!

Ocorre que alguns grupos são historicamente minorizados, como pessoas negras, mulheres, pessoas LGBTQIAPN+, pessoas com deficiência, de modo que tais grupos são alvo de discriminação e violação de direitos básicos, incluindo à dignidade no ambiente de trabalho.



INTERSECCIONALIDADE

Nenhuma pessoa é atravessada apenas por um dos recortes propostos: todas as pessoas têm um gênero, uma orientação sexual e se identificam a uma raça ou etnia, podendo ou não apresentar uma deficiência, uma afiliação religiosa e estar ou não em um grupo etário estigmatizado.

A essa combinação de marcadores de diversidade chamamos interseccionalidade. Cada pessoa, atravessada por todos esses e outros marcadores, vivenciam experiências de privilégios ou exclusão de modo único. Vejamos alguns exemplos:

Uma mulher, branca, heterossexual, de 60 anos, católica e sem deficiências, por exemplo, teria uma experiência de privilégios associada à sua branquitude, sua heterossexualidade, sua afiliação a uma fé não estigmatizada e à ausência de deficiência física; por outro lado, teria experiências de exclusão associadas à sua condição feminina e à sua idade.

Um homem, negro, homossexual, de 38 anos, umbandista e neurodivergente, por sua vez, teria vivências de privilégio por ser homem e por estar em uma faixa etária não estigmatizada; enquanto teria vivências de exclusão por ser uma pessoa negra, por sua sexualidade, por sua fé estigmatizada e pelo e ao capacitismo relacionado à sua neurodivergência.

EQUIDADE É OFERECER CONDIÇÕES JUSTAS PARA QUE TODAS AS PESSOAS POSSAM ALCANÇAR SEU POTENCIAL

Equidade é um princípio que orienta políticas, práticas e mecanismos que visam corrigir assimetrias, em busca da promoção da igualdade de oportunidades.

Trata-se de agir para garantir que todas as pessoas tenham acesso justo às mesmas oportunidades, condições e aos mesmos direitos — independentemente de gênero, raça, idade, religião, nacionalidade ou qualquer outra característica.

É tratar cada pessoa com justiça, reconhecendo que nem todos partem do mesmo ponto e que, por isso, algumas precisam de apoios diferentes para terem as mesmas oportunidades.



EQUIDADE É O PRINCÍPIO QUE ORIENTA A CORREÇÃO DE ASSIMETRIAS, DE MODO A PROMOVER JUSTIÇA NO ACESSO A DIREITOS, RECURSOS E OPORTUNIDADES.

INCLUSÃO É FAZER COM QUE TODAS AS PESSOAS TENHAM VOZ E SE SINTAM PERTENCENTES

Inclusão consiste em criar e fortalecer ambientes, práticas, políticas e relações capazes de identificar, reduzir e eliminar barreiras — físicas, arquitetônicas, comunicacionais, informacionais, atitudinais, tecnológicas, organizacionais e sociais — que dificultam a participação plena e efetiva das pessoas na vida social, econômica, política e institucional.

Trata-se de adotar medidas que tornem os ambientes acolhedores, acessíveis, respeitosos e seguros para todas as pessoas, especialmente para aquelas que pertencem a grupos historicamente minorizados ou que enfrentam barreiras à participação. Dessa forma, promove-se o acesso equitativo às oportunidades, fortalece-se o sentimento de pertencimento e criam-se condições para que cada pessoa possa desenvolver plenamente seu potencial.

Falar de diversidade, equidade e inclusão é importante, mas esses princípios somente se concretizam quando políticas, práticas e ações efetivas garantem que todas as pessoas possam participar, contribuir e desenvolver seu potencial em um ambiente no qual sejam respeitadas, valorizadas e se sintam pertencentes.



INCLUSÃO É TODOS TEREM VEZ E VOZ.

VOCÊ CONHECE O PLANO DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO - PLANO DE&I DA ANTT?

Sim, o Plano DE&I foi desenvolvido em torno do propósito de fazer com que cada pessoa possa ser respeitada, valorizada e tenha oportunidades reais de ser quem é, se desenvolver e contribuir com a missão da ANTT.

Esse Plano orienta iniciativas que visam auxiliar a Agência em seu objetivo de se tornar um ambiente mais justo, mais acolhedor e mais aberto às diferenças.





O Plano está organizado em torno de seis eixos de atuação. Cada um deles foi estruturado a partir de identidades, marcadores sociais e expressões da diversidade humana associados a experiências sociais de desigualdade e discriminação: orientação sexual, idade, crença e religião, gênero, raça e etnia, pessoa com deficiência.

Apesar de o plano e, por consequência, esta cartilha, estarem organizados em torno desses eixos, há de se destacar que eles não esgotam as possibilidades da diversidade humana, mas servem como um primeiro exercício de acolhimento e visibilidade da diversidade na ANTT.

Esta cartilha visa auxiliar você a entender melhor cada um dos eixos do Plano e contém algumas orientações.

Essas orientações poderão colaborar para manter e melhorar a qualidade do ambiente de trabalho, por meio do fomento à segurança psicológica. Nosso objetivo é tornar o ambiente de trabalho na ANTT cada dia mais inclusivo, acolhedor, equitativo, respeitoso, sem discriminação e preconceito.

1. GÊNERO

Gênero é uma categoria que se refere a uma relação historicamente construída, à qual se associam papéis, normas e expectativas segundo as diferenças atribuídas a homens, mulheres e outras identidades de gênero. Traços de personalidade, atitudes, comportamentos, valores, poder relativo e influência são atribuídos às pessoas, segundo o sexo atribuído ao nascer, de forma diferenciada.

Em nossa sociedade, os papéis associados ao gênero feminino tendem a ocupar uma polaridade negativa, enquanto os papéis associados ao gênero masculino possuem valência positiva. Isto afeta diretamente o acesso e a valorização de mulheres em espaços e oportunidades de trabalho que, tradicionalmente, foram associados ao gênero masculino.

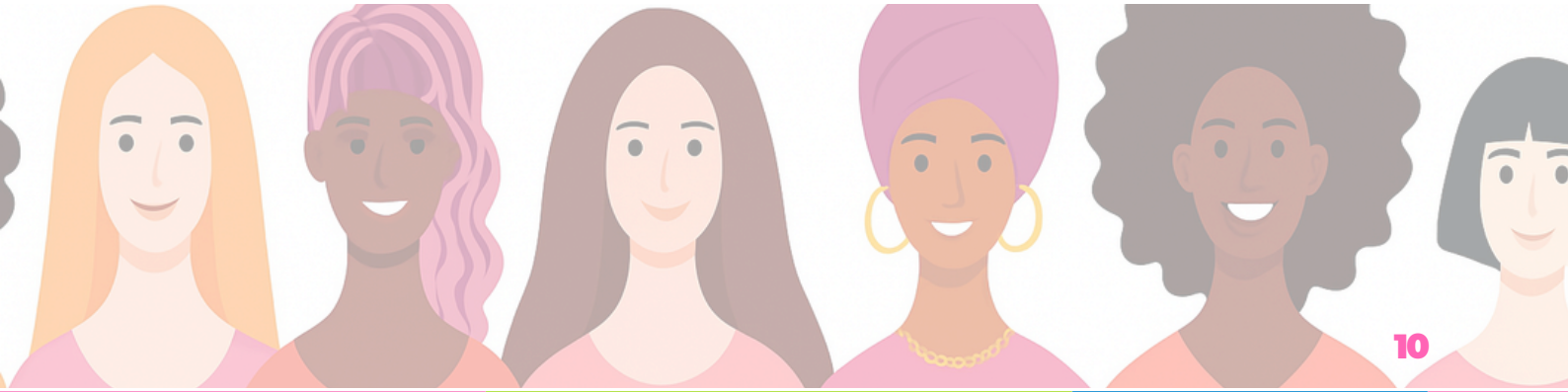
Trata-se de uma categoria que é estruturante das relações sociais. Mesmo com avanços importantes, obtidos a partir da luta feminista, ainda persistem desigualdades como:

- Diferença salarial;
- Menor ocupação de cargos de liderança por mulheres;
- Sobrecarga de responsabilidades domésticas;
- Maior suscetibilidade à pressão estética;
- Maior exposição à violência doméstica e sexual.

Embora a violência, o assédio, a objetificação e a discriminação contra as mulheres sejam praticados predominantemente por homens, eles também sofrem as consequências do machismo: há uma pressão social que associa a masculinidade a ter força, coragem, dominância, além de assumir o papel de provedor e de ser sexualmente ativo. Esses estereótipos contribuem para que os homens se expressem menos sobre suas emoções, se envolvam mais frequentemente com comportamentos de risco, como o abuso de substâncias, direção perigosa e atos violentos, além de maior tendência ao comportamento suicida, o que acaba fazendo com que sua expectativa de vida seja menor que a das mulheres.

Promover a igualdade de gênero significa reconhecer as desigualdades históricas e agir para superá-las!

A identidade de gênero e a expressão de gênero também serão abordadas nesta cartilha, no eixo denominado 'Diversidade Sexual'.



IMPORTANTE SABER!

- **Feminismo** - Movimento social que luta contra a violência de gênero e a opressão das mulheres, buscando igualdade de direitos, oportunidades e condições na sociedade.

- **Machismo** - Preconceito expresso por opiniões, atitudes e comportamentos que reforçam a desigualdade de direitos, oportunidades e tratamento entre homens e mulheres, favorecendo o gênero masculino.

- **Mansplaining** - Atitude de explicar algo a uma mulher sobre o que ela já demonstrou conhecer, desmerecendo seu conhecimento e desrespeitando seu lugar de fala.

- **Manterrupting** - Atitude de interromper a mulher enquanto ela está falando, tomando para si o discurso por achar que sabe mais.

- **Masculinidade tóxica** – Crenças e valores culturais que impõem aos homens a agressividade, a necessidade de dominância, a repressão emocional. Está fortemente associada à misoginia e à homofobia.

- **Misoginia** - Repulsa, desprezo ou ódio contra as mulheres, somada à crença de que o gênero masculino é superior, contribuindo com a violência contra a mulher.

- **Transfobia** – Preconceito, discriminação ou violência contra pessoas transexuais, travestis e demais pessoas trans, em razão de sua identidade ou expressão de gênero.



8 DE MAIO
DIA INTERNACIONAL DA MULHER

ENFRENTANDO A DISCRIMINAÇÃO POR GÊNERO

O que podemos fazer para enfrentar a discriminação baseada em gênero?

O primeiro ponto é compreender que a discriminação não decorre das diferenças biológicas entre as pessoas, mas dos papéis de gênero socialmente construídos e associados a cada gênero.

Mulheres não são menos capazes que os homens e, portanto, podem e devem estar presentes em quaisquer campos de atuação profissional, inclusive em cargos de liderança, culturalmente associados aos homens.

No ambiente de trabalho, o enfrentamento à discriminação por gênero começa com a atenção à linguagem utilizada: ela é reveladora dos preconceitos e vieses que cada um carrega. Devem ser evitadas falas e expressões que evoquem estereótipos de gênero – tanto aquelas que tendem a colocar a mulher em uma posição de inferioridade e associá-la, majoritariamente, a trabalhos domésticos e de cuidado quanto as que evoquem uma masculinidade tóxica, reprimindo expressões emocionais de homens.

Mulheres, como todos os grupos minorizados, são mais suscetíveis a serem vítimas de assédio moral e sexual. Tanto o assédio quanto as práticas de discriminação são passíveis de apuração e penalização.

Denuncie se você for vítima, presenciar ou souber de alguma situação de assédio e discriminação!

Outra ferramenta de inclusão de gênero é a adoção de ações afirmativas, isto é, diante da desigualdade de condições, é possível a adoção de políticas de discriminação positiva, visando ampliar a presença de mulheres em diversas instâncias, tendo por exemplo, a adoção de cotas como ferramenta.

EM RESUMO:

- Evitar o uso de linguagem com estereótipos sobre papéis de gênero;
- Adoção de políticas afirmativas para mulheres;
- Capacitações sobre igualdade de gênero;
- Estímulo à participação de mulheres em coletivos e grupos femininos;
- Grupos de discussão e reflexão sobre gênero e masculinidades saudáveis para homens;
- Estímulo à participação de homens e mulheres em grupos de afinidade relacionados a gênero;
- Divulgação e qualificação de canais de acolhimento e denúncias de assédio e discriminação.

ENFRENTANDO A DISCRIMINAÇÃO POR GÊNERO

LEGISLAÇÃO CORRELATA

- **LEI Nº 9.029, DE 13 DE ABRIL DE 1995.** Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências
- **LEI Nº 14.611, DE 3 DE JULHO DE 2023**. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.
- **LEI Nº 10.421, DE 15 DE ABRIL DE 2002.** Estende à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1o de maio de 1943, e Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.
- **LEI Nº 15.371, DE 30 DE MARÇO DE 2026.** Dispõe sobre a licença-paternidade; institui o salário-paternidade no âmbito da Previdência Social; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 8.212, de 24 de julho de 1991 (Lei Orgânica da Seguridade Social), 8.213, de 24 de julho de 1991, e 11.770, de 9 de setembro de 2008.

O QUE A ANTT TEM FEITO A RESPEITO?

- **Resolução nº 5.939, de 11 de maio de 2021** - Estabelece o percentual mínimo de ocupação de cargos em comissão por mulheres.
- **Cartilha do Programa de auxílio e prevenção de combate ao assédio** - Destaca a discriminação de gênero, incluindo linguagem sexista.
- **Portaria nº 81, de 8 de março de 2018 -** Programa Pró-Equidade de Gênero, com foco na capacitação de mulheres e prevenção do assédio.
- **Portaria DG nº 89, de 18 de abril de 2024** - Institui Grupo de Trabalho permanente para ações contra assédio e discriminação.
- **Deliberação nº 2, de 15 de janeiro de 2024 -** Plano de Logística Sustentável, incluindo a participação feminina em eventos técnicos e ocupação de cargos.

2. RAÇA E ETNIA

O racismo é uma construção a partir da qual foi atribuída uma pretensa superioridade dos europeus em relação aos povos indígenas americanos e da África Subsaariana, legitimando o processo colonial e a escravidão. Seguimos, até hoje, carregando suas marcas.

Pode-se dizer que o racismo é estrutural, uma vez que se manifesta e se reproduz em estruturas sociais, políticas, econômicas e institucionais, o que faz com que, muitas vezes, sequer seja percebido como tal. O racismo, portanto, não se limita a ações individuais, mas também se expressa em práticas cotidianas, normas, políticas e decisões institucionais que contribuem para a reprodução de desigualdades na sociedade.

No Brasil, o racismo faz com que populações negras e indígenas, entre outros grupos étnico-raciais historicamente discriminados, sejam alvo de discriminação e exclusão, enquanto determinados privilégios sociais permanecem associados à população branca.

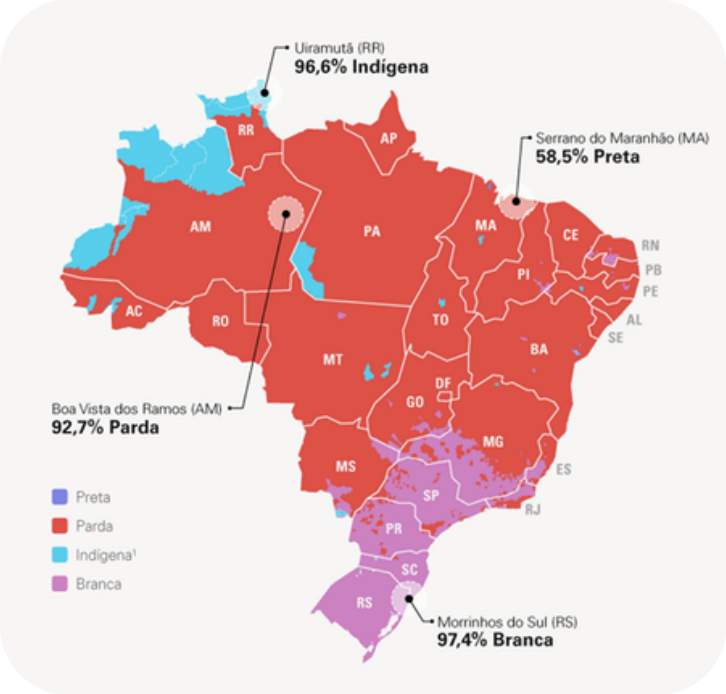
Raça, portanto, não é uma categoria biológica, mas uma construção social, histórica e política. A discriminação racial pode se apoiar em características fenotípicas socialmente associadas à raça, enquanto a discriminação étnica pode envolver elementos culturais, históricos, identitários e de pertencimento. É justamente pela persistência dessas formas de discriminação e de suas consequências subjetivas e materiais para grupos étnico-raciais historicamente discriminados que se faz necessário tratar do tema.

A profunda desigualdade econômica e social brasileira tem relação direta com o racismo. Superar o racismo, respeitar e valorizar a diversidade racial e étnica são medidas essenciais para a própria superação da desigualdade.

Respeitar a diversidade étnico-racial e adotar medidas afirmativas é fundamental para garantir a dignidade e o direito de todas as pessoas!

Ao longo dos Censos realizados pelo IBGE, as categorias raciais utilizadas variaram, o que demonstra que são construtos sociais e não categorias biológicas. As categorias raciais utilizadas no Censo de 2022 foram: preto, pardo, branco, indígena e amarelo (termo associado a pessoas com ancestrais no leste asiático). Como você se identifica?





A origem nacional ou regional também pode ser fator de discriminação. Atribuir maior ou menor valor a sotaques, localidades ou regiões de origem e hábitos culturais também é expressão de preconceito. A literatura aponta relações entre o preconceito de origem regional e o racismo.

Cor ou raça predominante por município brasileiro, conforme dados do IBGE para o Censo de 2022 (mapa à esquerda).

VOCÊ SABE O QUE SIGNIFICAM ESSAS PALAVRAS?

- **Raça -** Construto associado a aspectos fenotípicos (características físicas), como cor da pele, traços faciais e tipos de cabelo.
- **Etnia -** Construto associado a elementos culturais como língua, religiões, tradições e origem.
- **Preconceito racial** - Preconceito racial – Julgamento baseado em estereótipos associados a características raciais ou étnicas.
- **Discriminação -** Ação que exclui, diferencia ou prejudica alguém com base em preconceito.
- **Racismo** - Sistema de ideias, práticas e relações que produz ou reproduz desigualdades e discriminação com base em raça, cor ou etnia. Práticas de racismo são crime no Brasil.

19 DE ABRIL
DIA DOS POVOS INDÍGENAS



20 DE NOVEMBRO
DIA DA CONSCIÊNCIA NEGRA



ENFRENTANDO O RACISMO

O que podemos fazer para enfrentar o racismo?

Já compreendemos que o conceito de raça é um construto social, sem base biológica. Dessa forma, o primeiro ponto é abandonar estereótipos a respeito de raça, etnia e, por extensão, de origem regional.

Assim, deve-se dar atenção à linguagem utilizada, pois ela pode refletir vieses racistas presentes na sociedade e internalizados pelas pessoas. Propõe-se a reflexão sobre esses vieses e recomenda-se evitar falas e expressões que tratem pessoas negras, indígenas e outros grupos étnico-raciais de modo estereotipado.

Pessoas negras, indígenas e outros grupos étnico-raciais historicamente discriminados ainda ocupam pouco espaço de prestígio na sociedade brasileira — e na ANTT não é diferente. Isso decorre de processos históricos de exclusão e desigualdade produzidos e reproduzidos pelo racismo ao longo do tempo, e não da capacidade das pessoas.

Pessoas negras, indígenas e outros grupos étnico-raciais historicamente discriminados estão mais expostos a situações de assédio e discriminação.

Denuncie se você for vítima, presenciar ou souber de alguma situação de assédio ou discriminação!

Ações afirmativas regulamentadas, como as cotas para ingresso no serviço público, são instrumentos que visam ampliar a presença de pessoas negras, indígenas e de outros grupos étnico-raciais historicamente discriminados no serviço público.

EM RESUMO:

- Evitar o uso de linguagem com estereótipos sobre raça, etnia e origem regional;
- Adoção de ações afirmativas para mulheres;
- Capacitações sobre racismo e seu enfrentamento;
- Ações de letramento racial para todas as pessoas;
- Debates para conscientização de pessoas brancas sobre seus privilégios;
- Estímulo à participação de pessoas negras e indígenas em coletivos e grupos de afinidade;
- Divulgação e qualificação de canais de acolhimento e denúncias de assédio e discriminação.

ENFRENTANDO O RACISMO

LEGISLAÇÃO CORRELATA

- Racismo é crime e está previsto na **Lei nº 7.716/1989 (Lei do Crime Racial)** e no **Código Penal (Decreto-Lei nº 2.848/1940)**. Além disso, a Lei nº 14.532/2023 tipifica como crime de racismo a injúria racial.

- A **Lei nº 10.639/2003** alterou a **Lei nº 9.394/1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB)** para incluir no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira". Posteriormente, a **Lei nº 11.645/2008** ampliou essa previsão para incluir também a história e a cultura dos povos indígenas.

- A **Lei 7.716/1989** define que serão punidos os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.

- A **Constituição Federal de 1988** prevê, em seu artigo 5º, inciso XLII, a prática do racismo como crime inafiançável, imprescritível e sujeito à pena de reclusão

O QUE A ANTT TEM FEITO A RESPEITO?

- **Portaria nº 81, de 8 de março de 2018** – Programa Pró-Equidade de Gênero, incluindo a discriminação racial.
- **Cartilha do Programa de Auxílio e Prevenção de Combate ao Assédio** – explica formas de discriminação racial.
- **Portaria DG nº 29, de 9 de fevereiro de 2024** – Programa de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual, incluindo a discriminação racial.

3. PESSOA COM DEFICIÊNCIA

O art. 2º da Lei nº 13.146/2015 define pessoa com deficiência como "aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas."

A deficiência deve ser compreendida considerando a interação entre impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial e as barreiras existentes no ambiente, que podem limitar a participação plena e efetiva da pessoa em igualdade de condições com as demais.

O preconceito e a discriminação direcionados a pessoas com deficiência recebem o nome de capacitismo. O capacitismo desconsidera as habilidades e possibilidades das pessoas com deficiência, se apoiando em crenças de que elas são inferiores, defeituosas, dependentes ou inaptas.

São comuns a infantilização e a inferiorização das pessoas com deficiência. Agindo assim, deixa-se de tratar a pessoa com deficiência como sujeito pleno de direitos e que, com as devidas adaptações, pode contribuir com seu conhecimento e seu trabalho.

Garantir a inclusão de pessoas com deficiência vai além de cumprir a lei, é um compromisso com a equidade e com a participação plena de todas as pessoas!

Atenção! O termo "pessoa com deficiência" é o utilizado na legislação. Termos como "portador de deficiência" ou "portador de necessidades especiais" são inadequados. A deficiência não é algo que a pessoa "porta" ou que possa decidir quando carregar.



TIPOS DE DEFICIÊNCIA

Existem diversas formas de deficiência, e cada uma pode requerer medidas específicas de acessibilidade, de modo a garantir segurança, autonomia e participação equitativa.

Quanto à visibilidade, as deficiências podem ser aparentes ou não aparentes (ocultas).

- **Deficiência física** – Alteração completa ou parcial de uma ou mais partes do corpo, sempre com comprometimento da função física.
- **Deficiência auditiva** – Baixa capacidade de audição, em seus diversos níveis - leve, moderada, severa ou profunda - e a surdez.
- **Deficiência visual** – Perda total ou parcial da visão, congênita ou adquirida.
- **Deficiência intelectual** – Limitações significativas no funcionamento intelectual e no comportamento adaptativo identificadas nas habilidades conceituais, sociais e práticas, manifestadas antes dos 18 anos de idade.
- **Transtorno do espectro autista (TEA)** – Condição do neurodesenvolvimento que pode envolver diferenças na comunicação, na interação social e no comportamento, com diferentes necessidades de suporte. A pessoa com TEA é considerada pessoa com deficiência para todos os efeitos legais.
- **Deficiência múltipla** – Associação de duas ou mais deficiências.



21 DE SETEMBRO – DIA NACIONAL DE LUTA DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA



3 DE DEZEMBRO – DIA INTERNACIONAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

ENFRENTANDO O CAPACITISMO

O que podemos fazer para enfrentar o capacitismo?

A deficiência, sozinha, não é suficiente para afastar as pessoas com deficiência do mercado de trabalho: são as barreiras presentes no ambiente físico e organizacional que podem dificultar ou impedir sua participação plena. Dessa forma, a Agência pode e deve atuar para identificar e eliminar essas barreiras.

A linguagem capacitista deve ser eliminada da comunicação no âmbito da instituição. Pessoas com deficiência não devem ser infantilizadas nem tratadas como incapazes, mas sim acolhidas como sujeitos plenos que são.

Adaptações devem ser realizadas, visando adequar o ambiente físico e as condições de trabalho às necessidades das pessoas, incluindo ações para melhorar a acessibilidade tanto nos ambientes físicos quanto nos virtuais.

A legislação orienta a adoção de ações afirmativas para pessoas com deficiência, incluindo cotas para ingresso no serviço público. Elas funcionam como mecanismos que buscam ampliar a presença dessas pessoas no serviço público.

Assim como ocorre com outros grupos minorizados, pessoas com deficiência podem estar mais expostas a situações de assédio e discriminação.

Denuncie se você for vítima, presenciar ou souber de alguma situação de assédio ou discriminação!

EM RESUMO:

- Evitar o uso de linguagem que trate pessoas com deficiência de modo estereotipado;
- Não infantilizar pessoas com deficiência;
- Promover adaptações nos ambientes e nas condições de trabalho para favorecer a autonomia e a participação das pessoas com deficiência;
- Adotar ações afirmativas;
- Promover capacitações sobre diferentes tipos de deficiência, acessibilidade e adaptações necessárias;
- Estimular a participação de pessoas com deficiência em coletivos e grupos de afinidade;
- Divulgar e qualificar os canais de acolhimento e denúncia de assédio e discriminação.

ENFRENTANDO O CAPACITISMO

LEGISLAÇÃO CORRELATA

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência – LBI (Lei nº 13.146/2015), também denominada Estatuto da Pessoa com Deficiência, assegura e promove os direitos das pessoas com deficiência e orienta a atuação do poder público e da sociedade.

De acordo com a LBI, considera-se pessoa com deficiência aquela que possui impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial que, em interação com barreiras, possa obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

A Lei nº 14.624/2023 alterou a LBI para instituir o cordão de fita com desenhos de girassóis como símbolo nacional de identificação das pessoas com deficiências ocultas. Seu uso é opcional e sua ausência não prejudica o exercício dos direitos e garantias previstos em lei.

Na ANTT, garantir a inclusão de pessoas com deficiência vai além do cumprimento da legislação: é um compromisso com a equidade e com a participação plena de todas as pessoas.

O QUE A ANTT TEM FEITO A RESPEITO?

- **Portaria DG nº 29, de 9 de fevereiro de 2024 –** Programa de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual, incluindo a discriminação contra pessoas com deficiência.

4. DIVERSIDADE SEXUAL

O eixo foi originalmente denominado "Orientação Sexual", mas também abrange aspectos relacionados à identidade e à expressão de gênero. Pessoas cuja identidade ou expressão de gênero difere das expectativas socialmente associadas ao sexo atribuído ao nascimento podem sofrer preconceito e discriminação.

Identidade de gênero refere-se à forma como cada pessoa se reconhece em relação ao gênero. Expressão de gênero, por sua vez, diz respeito à maneira como a pessoa manifesta socialmente sua identidade de gênero.

Uma pessoa que se identifica com o gênero atribuído ao nascimento é denominada cisgênero, enquanto uma pessoa que se identifica com um gênero diferente daquele atribuído ao nascimento é denominada transgênero. Há, ainda, identidades não binárias, que não se enquadram exclusivamente nas categorias tradicionais de homem ou mulher.

Existem também pessoas intersexo, que apresentam variações nas características sexuais — genéticas, hormonais ou anatômicas — que não se enquadram nos padrões típicos definidos como masculinos ou femininos.

Orientação sexual refere-se à atração afetiva e/ou sexual que uma pessoa pode sentir por outras pessoas. Ela não se confunde com identidade de gênero nem depende necessariamente do comportamento sexual.

Historicamente, a heterossexualidade e a cisgeneridade foram consideradas padrões socialmente esperados, o que contribuiu para o preconceito e a discriminação contra pessoas com orientações sexuais, identidades ou expressões de gênero diversas. Muito foi conquistado pelo movimento LGBTQIAPN+, mas ainda persistem desafios para a garantia plena de direitos.

Com vistas à construção de um ambiente de trabalho acolhedor para todas as pessoas, a ANTT reafirma seu compromisso com o respeito à diversidade sexual e de gênero. É importante compreender que identidade de gênero e orientação sexual não são escolhas.



ALGUNS CONCEITOS IMPORTANTES

- **Sexo biológico –** Refere-se ao conjunto de características sexuais da pessoa, incluindo aspectos cromossômicos, hormonais e anatômicos. Embora a maioria das pessoas apresente características tipicamente associadas aos sexos feminino ou masculino, existem variações naturais dessas características.

- **Identidade de gênero** – É a forma como a pessoa se reconhece em relação ao seu gênero. Pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento.
  Principais identidades:
  - Cisgênero: pessoa que se identifica com o gênero atribuído no nascimento.
  - Transgênero: pessoa que se identifica com um gênero diferente do atribuído no nascimento.
  - Não-binário: pessoa que não se identifica exclusivamente como homem ou mulher.

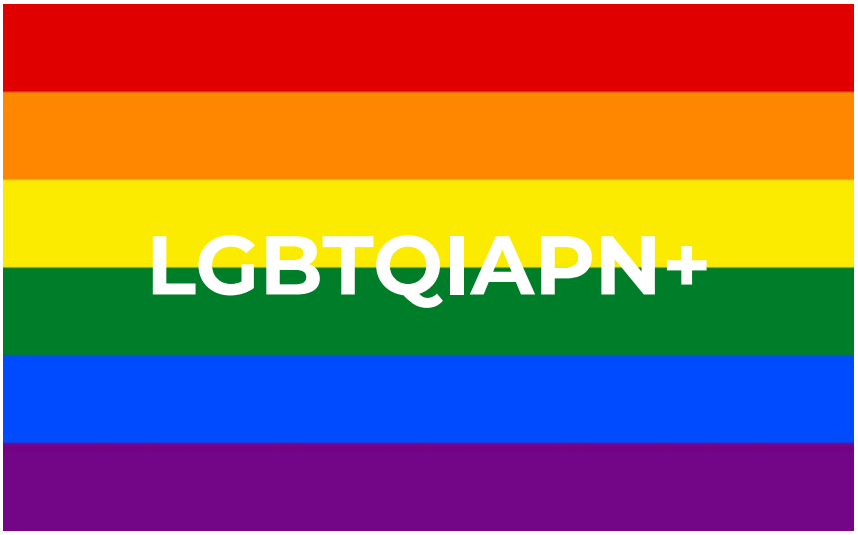
- **Orientação sexual** – Refere-se à forma como a pessoa vivencia sua atração afetiva e/ou sexual.
  Exemplos:
  - heterossexual – atração por pessoas de gênero diferente do seu;;
  - homossexual – atração por pessoas do mesmo gênero;
  - bissexual – atração por mais de um gênero;
  - assexual – pessoa que sente pouca ou nenhuma atração sexual; e
  - pansexual – atração por pessoas independentemente do gênero.



IMPORTANTE: Orientação sexual e identidade de gênero não são escolhas, não são doenças e não determinam caráter, capacidade ou valor profissional.

VOCÊ SABE O SIGNIFICADO DAS LETRAS DA SIGLA LGBTQIAPN+?

- **Lésbicas** – Mulheres que sentem atração afetivo-sexual por mulheres.
- **Gays** – Homens que sentem atração afetivo-sexual por homens.
- **Bissexuais** – Pessoas que sentem atração afetiva e/ou sexual por mais de um gênero.
- **Transexuais ou transgêneros** – Pessoas cuja identidade de gênero difere daquela atribuída no nascimento, independentemente da realização ou não de modificações corporais.
- **Travestis** – Pessoas que se identificam como travestis, identidade de gênero feminina historicamente construída e reconhecida no contexto latino-americano.
- **Queer** – Termo utilizado por pessoas que não se identificam com padrões tradicionais de gênero e/ou sexualidade, podendo abranger diferentes identidades e expressões.



VOCÊ SABE O SIGNIFICADO DAS LETRAS DA SIGLA LGBTQIAPN+?

- **Intersexo** – Pessoas que apresentam variações nas características sexuais — genéticas, hormonais ou anatômicas — que não se enquadram nos padrões típicos definidos como masculinos ou femininos.
- **Assexuais** – Pessoas que sentem pouca ou nenhuma atração sexual por outras pessoas.
- **Pansexuais** – Pessoas que podem sentir atração afetiva e/ou sexual por outras pessoas independentemente do gênero.
- **Não-binário** – Pessoas cuja identidade de gênero não se enquadra exclusivamente nas categorias tradicionais de homem ou mulher.
- **+** – Representa outras orientações sexuais, identidades e expressões de gênero não explicitadas na sigla.

A sigla foi sendo alterada pelos movimentos sociais ao longo do tempo porque mais expressões da sexualidade humana têm sido acolhidas. Algumas formas possíveis são LGBT+, LGBTQIA+, LGBTQIAPN+. O + é o elemento que faz com que mesmo as possibilidades não explícitas na sigla estejam acolhidas!



29 DE JANEIRO – DIA NACIONAL DA VISIBILIDADE TRANS E TRAVESTI



17 DE MAIO – DIA INTERNACIONAL CONTRA A HOMOFOBIA, LESBOFOBIA, BIFOBIA E TRANSFOBIA



28 DE JUNHO – DIA INTERNACIONAL DO ORGULHO LGBT+

ENFRENTANDO A LGBTFOBIA

O enfrentamento à discriminação por orientação sexual, identidade e expressão de gênero passa pelo reconhecimento e respeito à diversidade sexual e de gênero. Ações de letramento para a diversidade são fundamentais para isso.

A linguagem deve ser alvo de atenção pois, na nossa cultura, são comuns piadas, chistes e frases feitas que têm por base a LGBTfobia. Um ambiente acolhedor precisa ser um ambiente livre desse tipo de violência.

Pessoas com identidades de gênero diversas da cisnormatividade têm o direito de usar o banheiro destinado ao gênero com o qual se identificam, além de serem chamadas pelo nome social escolhido e pelos pronomes adequados ao seu gênero.

De modo similar aos demais grupos-alvo de preconceito e discriminação, as pessoas LGBTQIAPN+ são mais suscetíveis a serem vítimas de assédio moral e sexual. Tanto o assédio quanto as práticas de discriminação são passíveis de apuração e penalização.

Denuncie se você for vítima, presenciar ou souber de alguma situação de assédio ou discriminação!

EM RESUMO:

- Evitar o uso de linguagem preconceituosa ou estereotipada relacionada à orientação sexual, identidade ou expressão de gênero;
- Promover ações de letramento em diversidade;
- Ampliar a visibilidade e o reconhecimento profissional de pessoas LGBTQIAPN+
- Estimular a participação de pessoas LGBTQIAPN+ em coletivos e grupos de afinidade;
- Divulgar e facilitar o acesso de pessoas LGBTQIAPN+ a direitos específicos
- Divulgar e qualificar os canais de acolhimento e denúncia de assédio e discriminação.

ENFRENTANDO A LGBTFOBIA

LEGISLAÇÃO CORRELATA

- O **julgamento conjunto da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 4.277 e da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 132**, em 2011, reconheceu as uniões estáveis entre pessoas do mesmo sexo como entidade familiar, assegurando-lhes os mesmos direitos e deveres das uniões estáveis heterossexuais.

- O **Decreto nº 8.727/2016** dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de travestis e pessoas transexuais no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional.

- No **julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) 26**, em 2019, o Supremo Tribunal Federal determinou que as condutas homofóbicas e transfóbicas sejam enquadradas nos tipos penais previstos na Lei nº 7.716/1989, enquanto não houver legislação específica sobre a matéria.

O QUE A ANTT TEM FEITO A RESPEITO?

- **Portaria DG nº 29, de 9 de fevereiro de 2024** – Programa de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual, incluindo a discriminação por orientação sexual.

5. CRENÇA E RELIGIÃO

No Brasil, as raízes da discriminação religiosa remontam ao período colonial, quando o catolicismo era a religião oficial e outras práticas religiosas eram perseguidas e criminalizadas, especialmente aquelas de origem indígena e africana.

Como estratégia de preservação, grupos cujas práticas religiosas eram estigmatizadas e perseguidas desenvolveram formas de sincretismo, associando suas próprias divindades a santos católicos. Essas práticas influenciam, até hoje, religiões de matriz africana, como a Umbanda e o Candomblé. A partir da segunda metade do século XX, também se ampliou a presença de grupos evangélicos e neopentecostais, aumentando a diversidade religiosa no Brasil.

A intolerância religiosa ocorre quando pessoas ou instituições desrespeitam, discriminam ou buscam impedir o exercício da fé alheia, por meio de ameaças, insultos ou outras formas de constrangimento. Em situações mais graves, pode envolver o impedimento de cultos e rituais ou a destruição de templos e objetos religiosos.

Também se incluem nesse conceito críticas desrespeitosas e estereotipadas dirigidas à fé alheia ou a pessoas ateias e sem afiliação religiosa, bem como práticas de proselitismo que busquem impor determinada crença ou conversão.

Uma forma especialmente grave de intolerância religiosa é aquela dirigida a religiões historicamente associadas a grupos étnico-raciais discriminados, como as religiões de matriz africana e determinadas tradições religiosas indígenas. No Brasil, atos de intolerância religiosa atingem com particular frequência símbolos, locais de culto e praticantes da Umbanda e do Candomblé. Quando a discriminação religiosa está relacionada à origem racial ou étnica dessas tradições, pode configurar racismo religioso.

É preciso recordar que o Brasil é um Estado laico, isto é, não possui religião oficial. A Constituição Federal, em seu artigo 5º, assegura a liberdade de consciência e de crença e o livre exercício dos cultos religiosos.

Combater a intolerância religiosa requer educação, diálogo inter-religioso e promoção da liberdade de crença, visando uma convivência pacífica e respeitosa entre pessoas de diferentes tradições religiosas.



O QUE É INTOLERÂNCIA RELIGIOSA?

A intolerância religiosa ocorre quando há desrespeito, discriminação, constrangimento, ofensa ou exclusão de uma pessoa em razão de sua religião, crença ou ausência de crença. Ela pode se manifestar por meio de:

- Piadas e comentários ofensivos;
- Julgamentos morais baseados em crenças pessoais;
- Proselitismo religioso coercitivo ou insistente, isto é, tentativas de impor determinada crença a outras pessoas;
- Desvalorização de determinadas religiões ou da ausência de afiliação religiosa;
- Estigmatização de práticas religiosas ou de sua ausência.

A intolerância religiosa é uma forma de discriminação e não deve ser tolerada em nenhum ambiente, incluindo na ANTT.

Causas da intolerância religiosa:

- Contexto colonial;
- Disputas e tensões entre diferentes grupos religiosos;
- Discursos exclusivistas (só a minha fé é digna ou verdadeira!);
- Polarização a partir da desqualificação do outro;
- Racismo estrutural.

Consequências da intolerância religiosa:

- Esgarçamento das relações sociais no ambiente de trabalho;
- Ocorrência de violência física e psicológica;
- Erosão da coesão social e da democracia.

LEMBRE-SE:

A LIBERDADE DE CRENÇA E DE CONSCIÊNCIA NÃO DÁ DIREITO DE USAR A PRÓPRIA FÉ COMO JUSTIFICATIVA PARA ATOS DISCRIMINATÓRIOS DE QUALQUER NATUREZA!

21 DE JANEIRO – DIA NACIONAL DE COMBATE À INTOLERÂNCIA RELIGIOSA

ENFRENTANDO A INTOLERÂNCIA RELIGIOSA

O que podemos fazer para enfrentar a intolerância religiosa?

É essencial lembrar que o Brasil é um país marcado pela diversidade cultural e que isso inclui a diversidade religiosa. Em nossa sociedade, convivem pessoas com diferentes crenças, religiões e, também, aquelas que não seguem nenhuma religião. Essa pluralidade faz parte da nossa identidade e deve ser respeitada em todos os espaços — inclusive no ambiente de trabalho.

Ações de capacitação e comunicação devem salientar que a Constituição Federal garante a liberdade de crença e de consciência, assegurando a todos o direito de acreditar, de não acreditar e de expressar sua fé sem sofrer discriminação.

Na ANTT, a diversidade religiosa deve ser vivida com base no respeito mútuo, no diálogo e no profissionalismo. A convivência harmoniosa entre pessoas de diferentes crenças fortalece as relações, promove um clima organizacional saudável e contribui para um ambiente mais justo, ético e acolhedor.

Respeitar a fé das outras pessoas — ou a ausência dela — é uma forma de valorizar a dignidade humana. Isso envolve manter um diálogo respeitoso, evitar falas estereotipadas sobre crenças ou ausência de crença e não utilizar o ambiente de trabalho para tentativas de imposição ou conversão religiosa.

EM RESUMO:

- Evitar o uso de linguagem com estereótipos sobre a religiosidade ou a ausência de afiliação religiosa de outras pessoas;
- Não usar a própria fé como justificativa para atos discriminatórios;
- Evitar práticas de proselitismo religioso coercitivo ou insistente;
- Não usar a religiosidade como argumento para práticas ou discursos discriminatórios;
- Estimular a participação em grupos de afinidade sobre crenças e religiões;
- Divulgar e qualificar os canais de acolhimento e denúncia de assédio e discriminação.

ENFRENTANDO A INTOLERÂNCIA RELIGIOSA

LEGISLAÇÃO CORRELATA

- **Lei nº 7.716/1989, alterada pela Lei nº 9.459/1997** – define como crimes condutas resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.
- **Lei nº 14.532/2023** – reforça a proteção penal contra a discriminação ao prever, entre outras disposições, tratamento específico para o racismo religioso.

O QUE A ANTT TEM FEITO A RESPEITO?

- **Portaria DG nº 29, de 9 de fevereiro de 2024** – institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e a todas as formas de Discriminação, incluindo a discriminação religiosa.

6. IDADE

A passagem do tempo faz parte da vida de todas as pessoas, que atravessam diferentes etapas ao longo de sua trajetória. Apesar disso, nossa sociedade ainda é permeada por preconceitos e discriminações associados à idade.

O etarismo se baseia em estereótipos e pode atingir tanto pessoas jovens quanto pessoas mais velhas. Pessoas mais jovens podem ser associadas à imaturidade e à falta de conhecimento ou experiência. Por outro lado, em uma sociedade que valoriza a aparência jovem, a rapidez e a constante atualização tecnológica, pessoas mais velhas podem ser associadas à decadência, à obsolescência e à incapacidade de lidar com novas tecnologias.

Quanto às suas consequências, para a pessoa afetada, o etarismo pode contribuir para o isolamento social e a percepção de não pertencimento, podendo conduzir a pessoa à depressão e outros sofrimentos psíquicos. Para a instituição, a consequência imediata é o não aproveitamento das capacidades e experiências de indivíduos de diferentes faixas etárias.

Pessoas mais velhas podem ser preteridas em oportunidades de trabalho, fazendo com que as instituições desperdicem talentos, conhecimentos e experiências que poderiam ser aproveitados.

É razoável supor que, por terem atravessado tempos diferentes e convivido com tecnologias e contextos diferentes, pessoas de diferentes idades tenham olhares distintos sobre o mundo e sobre a vida. No entanto, não se pode atribuir a todo um contingente de pessoas características específicas de personalidade, habilidades e conhecimentos apenas por terem nascido na mesma época.



Quanto a isso, existem muitos estereótipos de idade, muitas vezes reforçados por classificações geracionais que circulam nas redes sociais de forma acrítica e que não se aplicam à realidade brasileira (gerações X, Y, Z etc.). Cada pessoa carrega sua própria história, ritmo e bagagem. No ambiente de trabalho, isso significa que convivemos com colegas de diferentes idades, formações e experiências — e essa diversidade é um dos nossos maiores patrimônios.

Valorizar a diversidade geracional significa reconhecer que diferentes pessoas, de diferentes faixas etárias, convivem no mesmo ambiente de trabalho, cada uma trazendo experiências, visões e formas de aprender.

A população brasileira está envelhecendo à medida que conquista mais qualidade de vida. Com isso, cada vez mais pessoas acima de 50 anos permanecem ativas no mercado de trabalho. Esse movimento tende a crescer, reforçando a importância de valorizar a diversidade etária e combater estereótipos associados ao envelhecimento.

A valorização da diversidade etária fortalece as equipes, amplia os olhares sobre o trabalho, cria espaços de troca, colaboração e respeito, aproveitando o melhor que cada pessoa, independentemente da idade, oferece.

Quando trocamos experiências, aprendizados e formas de pensar, criamos condições para a inovação acontecer. O encontro entre diferentes gerações pode trazer benefícios para a organização.



15 DE JUNHO
DIA MUNDIAL DE CONSCIENTIZAÇÃO DA VIOLÊNCIA CONTRA PESSOA IDOSA



12 DE AGOSTO
DIA INTERNACIONAL DA JUVENTUDE

ENFRENTANDO O ETARISMO

O que podemos fazer para enfrentar o etarismo?

Envelhecer faz parte da vida, mas o preconceito associado à idade não precisa acompanhá-lo. É preciso haver a compreensão coletiva de que pessoas de todas as idades possuem capacidades únicas. É preciso tratar a diversidade etária como oportunidade, buscando construir ambientes de trabalho mais inteligentes, humanos e colaborativos.

Aqui, o cuidado com a linguagem é essencial. A linguagem cotidiana pode reproduzir expressões carregadas de preconceito etário. Na ANTT, incentivamos que sejam evitadas expressões que reforcem estereótipos associados à idade.

Pessoas mais jovens, especialmente aquelas em início de carreira ou em estágio, podem ser alvo de assédio e discriminação, tendo sua maturidade e suas capacidades questionadas. Pessoas mais velhas, por sua vez, também podem enfrentar estereótipos relacionados às suas habilidades, competências e capacidade de adaptação a mudanças.

Particularmente em relação ao uso de tecnologias da informação, há a desconfiança de que pessoas mais velhas não sejam capazes de se adaptar ao uso dessas tecnologias, ainda que a realidade desminta esse mito.

Quando necessário, adaptações nas condições de trabalho podem contribuir para que pessoas de diferentes idades exerçam suas funções adequadamente, considerando necessidades individuais relacionadas ao envelhecimento ou a outras condições específicas.

A discriminação por idade é vedada pela legislação brasileira. O Estatuto da Pessoa Idosa (Lei nº 10.741/2003) protege os direitos das pessoas com 60 anos ou mais e prevê, inclusive, crimes relacionados à discriminação contra a pessoa idosa, especialmente no acesso ao trabalho.

Denuncie se você for vítima, presenciar ou souber de alguma situação de assédio ou discriminação!



ENFRENTANDO O ETARISMO

EM RESUMO:

- Evitar o uso de linguagem com estereótipos associados à idade;
- Promover capacitações sobre etarismo;
- Adotar, quando necessárias, adaptações nas condições de trabalho;
- Estimular a participação de jovens e pessoas idosas em coletivos e grupos de afinidade;
- Desenvolver ações específicas para pessoas jovens que ingressam na ANTT;
- Preparar pessoas de meia-idade e idosas para a aposentadoria;
- Reconhecer e valorizar os talentos e as experiências de pessoas mais velhas;
- Divulgar e qualificar os canais de acolhimento e denúncia de assédio e discriminação.

LEGISLAÇÃO CORRELATA

- **Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003** – Dispõe sobre o Estatuto da Pessoa Idosa e dá outras providências.
- **Lei nº 12.852, de 5 de agosto de 2013** – Institui o Estatuto da Juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sistema Nacional de Juventude – SINAJUVE.

O QUE A ANTT TEM FEITO A RESPEITO?

- **Portaria DG nº 29, de 9 de fevereiro de 2024** – Programa de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual, incluindo a discriminação por idade.
- **Portaria DG nº 89, de 18 de abril de 2024** – Institui Grupo de Trabalho permanente para ações contra assédio e discriminação.

OUTRAS CONDIÇÕES

NEURODIVERGÊNCIAS E NEURODIVERSIDADE



Neurodiversidade refere-se à variedade de formas de funcionamento neurológico existentes entre as pessoas. O termo neurodivergência é utilizado para se referir a formas de funcionamento que diferem dos padrões considerados típicos, podendo abranger condições como o Transtorno do Espectro Autista (TEA), o Transtorno do Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH) e a dislexia, entre outras.

A pessoa com TEA é considerada pessoa com deficiência para todos os efeitos legais. Outras condições associadas à neurodivergência não implicam, por si só, o enquadramento como pessoa com deficiência, que deverá observar, quando aplicável, os critérios previstos na legislação.

Pessoas neurodivergentes podem enfrentar preconceito, discriminação e barreiras no ambiente de trabalho. A adoção de práticas de neuroinclusão e, quando necessárias, de adaptações adequadas pode favorecer sua participação, seu bem-estar e o pleno aproveitamento de suas capacidades.

CONDIÇÕES DE SAÚDE NÃO APARENTES

Há condições de saúde não aparentes que podem produzir limitações, demandar adaptações no ambiente de trabalho e expor as pessoas a preconceito e discriminação. Dependendo de suas características e impactos, algumas dessas condições podem também se enquadrar nos critérios legais de deficiência. Entre elas podem estar doenças autoimunes, doenças inflamatórias intestinais, fibromialgia e determinadas condições de saúde mental, entre outras.



E AGORA?

Esperamos que este percurso pelos marcadores de diversidade tratados no Plano tenha ajudado você a compreender um pouco mais sobre diversidade

Recordamos que a diversidade é um traço constitutivo da humanidade, contemplando uma multiplicidade de características, identidades e experiências. Entendemos que alguns dos marcadores de diversidade, devido a aspectos sociais, culturais e ao processo histórico, podem representar vivências de privilégio ou de exclusão, podendo facilitar ou dificultar a vida das pessoas, inclusive no ambiente de trabalho

O Plano de Diversidade, Equidade e Inclusão da ANTT selecionou seis eixos de atuação:

- **Gênero:** diz respeito aos papéis, expectativas e características socialmente associados aos gêneros. A discriminação por gênero pode decorrer desses padrões e estereótipos. Há diferentes identidades e expressões de gênero, algumas das quais foram abordadas na seção sobre Diversidade Sexual.
- **Étnico-racial:** relacionado ao racismo como organizador das relações sociais, manifestando-se por meio de preconceito e discriminação baseados em características fenotípicas (raça) e/ou culturais (etnia).
- **Pessoas com Deficiência:** trata do preconceito e da discriminação contra pessoas com deficiência, bem como das barreiras físicas, comunicacionais, comportamentais e institucionais que podem dificultar sua acessibilidade, autonomia e participação plena.
- **Diversidade Sexual:** abrange aspectos relacionados à orientação sexual, à identidade e à expressão de gênero. Nesse eixo, são consideradas diferentes formas de vivenciar a atração afetiva e/ou sexual, bem como diferentes identidades e expressões de gênero, contempladas na diversidade representada pela sigla LGBTQIAPN+.

- **Crença e Religião:** trata da discriminação baseada na religião, crença, afiliação religiosa ou ausência de crença.
- **Idade:** trata da discriminação baseada na idade, que pode atingir pessoas de diferentes faixas etárias, especialmente pessoas jovens e pessoas idosas.

Vimos também algumas **estratégias** que podem ajudar a tornar nosso ambiente de trabalho cada dia mais respeitoso:

- Participar das ações de capacitação e sensibilização em diversidade;
- Praticar a escuta ativa e empática;
- Evitar linguagem com estereótipos relacionados a qualquer marcador de diversidade;
- Priorizar o uso de linguagem inclusiva;
- Refletir sobre seus próprios privilégios e vieses inconscientes;
- Reconhecer o valor de cada pessoa;
- Respeitar os limites e as emoções de todas as pessoas;
- Conhecer e divulgar ações afirmativas e direitos de grupos historicamente discriminados;
- Participar dos grupos de afinidade e colaborar com o direcionamento das ações em prol da diversidade, da equidade e da inclusão.

Foi vítima, presenciou ou tomou conhecimento de algum comportamento discriminatório?

- Corrija atitudes discriminatórias quando as perceber;
- Comunique seu desconforto;
- Procure apoio da Rede de Acolhimento;
- Denuncie comportamentos discriminatórios e práticas de assédio.

COLABORE COM A CONSTRUÇÃO DE UMA ANTT MAIS DIVERSA, JUSTA E INCLUSIVA!

FICOU COM DÚVIDAS?
TEM SUGESTÕES?

Nós estamos aqui para te ajudar!
Caso tenha alguma sugestão ou queira esclarecer outras questões, entre em contato conosco!

coges@antt.gov.br

PARA SABER MAIS

- Cartilha Acessibilidade e Inclusão - TRT - SC.
- Cartilha de Diversidade e Inclusão - USIMINAS.
- Cartilha Em Defesa da Diversidade- Ministério Público do Estado do Pará. 6 ed.
- Cartilha Jornada da Diversidade e Respeito - Ministério das Comunicações.
- Cartilha Letramento em Direitos Humanos - TRF4.
- Cartilha Antirracista - Ministério Público do Pará.
- Cartilha sobre o Respeito à Diversidade - Tribunal de justiça do Piauí.
- Cartilha Programa de Enfrentamento ao Assédio - ANTT.
- Glossário da Diversidade – Rede Equidade.
- Guia ANS de Diversidade e Inclusão - ANS.
- Guia de Combate ao Capacitismo - Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania.
- Guia de inclusão e diversidades LGBTQIA+ Senado Federal.
- Guia do I Seminário Nacional sobre Diversidade no Serviço Público: Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho - ENAP.
- Guia Lilás - CGU.
- Plano de Diversidade, Equidade e Inclusão - ANTT.
- Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação.
- Programa Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual na ANTT
- Reflexões sobre diversidade e gênero - Câmara dos Deputados.

COMISSÃO GESTORA DO PLANO DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

Alessandra Wendling Simões

Carlos Leandro de Sá Santos

Clovis Gomes Junior

Dorenice de Fátima Abranches Monteiro Verly

Gustavo Sena Frasão Caldas

Júlia Sáddi

Leilane Macambira Normando

Luis Otávio Saturno Corrêa

Micheline Portela Pinto

Michelle Vieira de Almeida

Paloma Campos do Nascimento

Pedro Carlos de Alcântara Fabiano

Silvio Barbosa da Silva Junior

Suélen Silva Patrocínio de Oliveira

Sylvia Cotias Vasconcellos

Thiago Martorelly Quirino de Aragão

Vinícius Pinto Corrêa



curta a **ANTT** nas **redes** sociais

@**antt**agencia
@**antt**agencia
/**antt**noface
/canal**antt**
@**antt**_oficial
/**antt**
ANTT em Sintonia com Você

*www.gov.br/**antt***