



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
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
Julia Saddi Domingues
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!



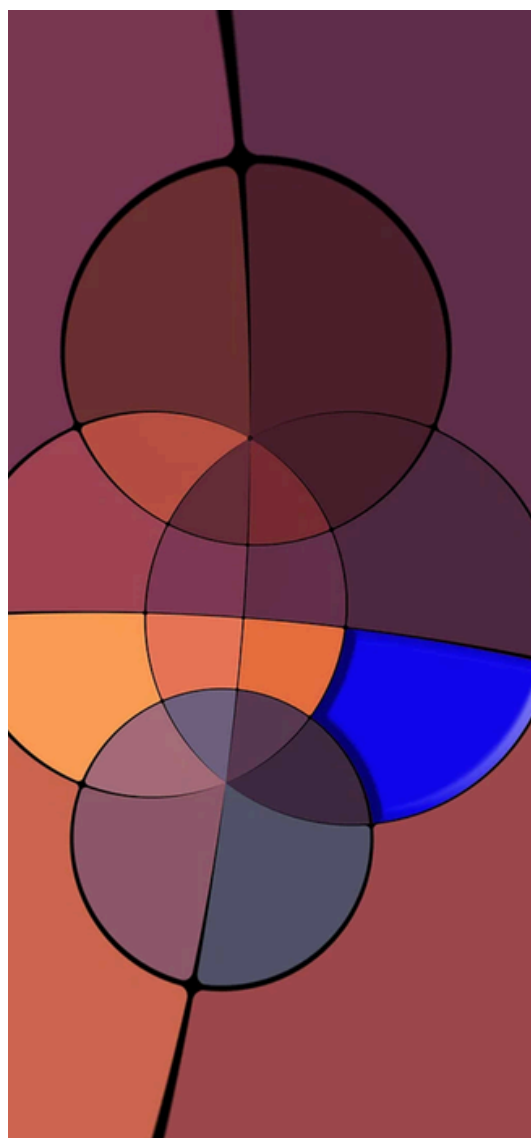
DIVERSIDADE É SOBRE VALORIZAR PESSOAS E IDEIAS DIFERENTES

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 capacitismo relacionado a seu transtorno do neurodesenvolvimento.



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 MO 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 se é, se desenvolver e contribuir com a missão da ANTT.

Esse Plano orienta iniciativas que auxiliam 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 desiguais: 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.

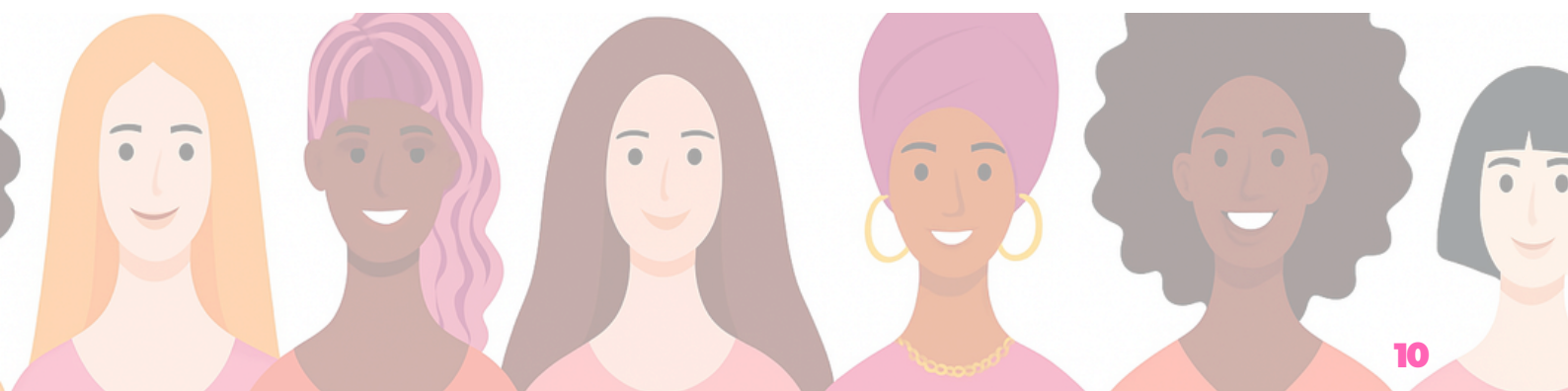
Trata-se de uma categoria que é estruturante das relações sociais. Mesmo com avanços importantes, obtidos a partir da luta feminista, ainda persistem desigualdades como:

- 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 'Orientação 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.
- **Maninterrupting** - 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 não são as diferenças biológicas existentes entre pessoas do sexo masculino e do sexo feminino, bem como de pessoas intersexuais, que configuram a base para a discriminação, mas sim os 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 associada, 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 são as 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 a 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 08 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 esse conceito organiza 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 se incorpora a práticas cotidianas, normas, políticas e decisões institucionais que organizam a sociedade.]

No Brasil, o racismo faz com que as populações racializadas – em especial negros e indígenas – sejam alvo de discriminação e exclusão, enquanto os privilégios são direcionados às populações brancas.

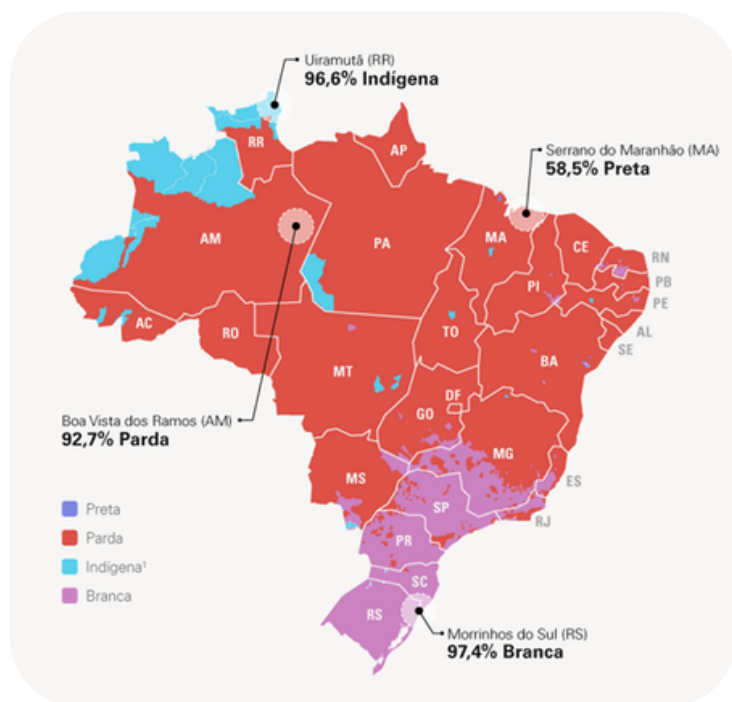
Raça, como se pode ver, não é um conceito com base biológica, mas de cunho social, cultural e político. Ainda assim, essa discriminação se baseia em características fenotípicas (raça) e práticas culturais (etnia). E é por causa da persistência dessa discriminação e de suas consequências subjetivas e materiais para as populações racializadas que é preciso 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, localidade ou região de origem, hábitos culturais também são expressão de preconceito. É bem estabelecida pela literatura a relação do preconceito de origem regional com 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** - Julgamento sem conhecimento baseado em estereótipos associados a características fenotípicas.
- **Discriminação** - Ação que exclui, diferencia ou prejudica alguém com base em preconceito.
- **Racismo** - Discriminação baseada na cor da pele ou etnia. É crime no Brasil.

19 DE ABRIL
DIA DOS POVOS INDÍGENAS



20 DE NOVEMBRO
DIA DA CONSCIÊNCIA NEGRA





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 passa por abandonar estereótipos a respeito de raça, etnia e, por extensão, de origem regional.

Assim, deve-se dar atenção à linguagem utilizada, pois ela tende a refletir os vieses racistas presentes na sociedade e internalizados por cada um. Propõe-se a reflexão sobre esses vieses e que se evitem falas que tratem pessoas racializadas de modo estereotipado.

Pessoas racializadas ainda ocupam pouco espaço de prestígio na sociedade brasileira – e na ANTT não é diferente. Sabemos que isso ocorre por conta da exclusão sistemática que o racismo provocou e ainda provoca ao longo de séculos, não pela capacidade das pessoas.

Pessoas racializadas são vítimas comuns de atos classificados como assédio e discriminação.

Denuncie se você for vítima, presenciar ou souber de evento de assédio e discriminação! Ações afirmativas regulamentadas, como as cotas para ingresso no serviço público, são ferramentas de discriminação positiva que visam ampliar a presença de pessoas racializadas no serviço público.

EM RESUMO:

- Evitar o uso de linguagem com estereótipos sobre raça, etnia e origem regional
- Adoção de políticas afirmativas;
- 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 racializadas em coletivos negros e indígenas e grupos de afinidade;
- Divulgação e qualificação de canais de acolhimento e denúncias de assédio e discriminação.



LEGISLAÇÃO CORRELATA

- Racismo é crime e está previsto na **Lei do Crime Racial (7.716/1989)** e no **Código Penal (Decreto-Lei nº 2.848/1940)**. Além disso, a **Lei 14.532/2023** equipara a injúria racial ao crime de racismo.
- A **Lei n. 9.394/96**, que versa sobre as diretrizes e bases da educação nacional incluiu no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira".
- 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 08 de março de 2018** - Programa Pró-Equidade de Gênero, incluindo 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 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 se define, portanto, por uma disfunção física, mental, intelectual ou sensorial que redunde na incapacidade ou dificuldade no desempenho de determinadas atividades, resultando em desvantagem para indivíduo.

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 com sujeito pleno de direitos e que, com as devidas adaptações, podem 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 termo utilizado na legislação. Termos como “portador de deficiência ou “portador de necessidades especiais” são inadequados. Afinal, deficiência não é algo que se possa decidir quando carregar; e todas as pessoas têm necessidades especiais, independentemente de serem ou não pessoas com deficiência.



TIPOS DE DEFICIÊNCIA



Existem diversas formas de deficiências e cada uma requer medidas específicas de acessibilidade, garantindo segurança, autonomia e participação equitativa.

- **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** - Condição classificada como transtorno do neurodesenvolvimento que afeta a comunicação, a interação social e o comportamento, requerendo diferentes níveis de suporte.
- **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



O que podemos fazer para enfrentar o capacitismo?

A deficiência, sozinha, não é suficiente para afastar as pessoas com deficiência do mercado de trabalho: o ambiente construído e o ambiente organizacional é que fornecem as barreiras que podem tornar a deficiência um impeditivo. Desta forma, a Agência pode e deve atuar para eliminar tais 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, conforme suas limitações, 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.

Como outros grupos minorizados, assédio e discriminação atingem em maior intensidade pessoas com deficiência.

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

EM RESUMO:

- Evitar o uso de linguagem que trate a pessoa com deficiência ou outro impedimento de modo estereotipado
- Não infantilizar pessoas com deficiência
- Adaptações de ambientes e condições de trabalho para pleno exercício da autonomia das pessoas com deficiência
- Adoção de políticas afirmativas
- Capacitações sobre diferentes tipos de deficiência e doenças que podem requerer adaptações ao ambiente físico e condições de trabalho
- Estímulo à participação das pessoas com deficiência em coletivos e grupos de afinidade
- Divulgação e qualificação de canais de acolhimento e denúncias de assédio e discriminação



LEGISLAÇÃO CORRELATA

Existe uma lei nacional que protege e garante os direitos das pessoas com deficiência (PcD). Trata-se do **Estatuto da Pessoa com Deficiência**, que corresponde à Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (**Lei nº 13.146/2015**). Ela orienta a atuação do poder público e da sociedade, além de estabelecer responsabilidades e penalidades em caso de descumprimento.

De acordo com o Estatuto, é considerada pessoa com deficiência aquela que possui impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial.

Quando esses impedimentos interagem com barreiras existentes no ambiente — físicas, comunicacionais, atitudinais ou tecnológicas — podem restringir a participação plena e efetiva da pessoa, em igualdade de condições com as demais.

Na ANTT, 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!

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 discriminação contra pessoas com deficiência.



4. ORIENTAÇÃO SEXUAL

Apesar de o nome do eixo remeter apenas à orientação sexual, ele abrange aspectos da sexualidade humana que o colocam em relação íntima com o eixo de gênero. Uma vez que são associados papéis específicos para cada gênero, pessoas que se identificam se expressam de modo distinto do gênero que lhes foi assinalado ao nascimento sofrem preconceito

Identidade de gênero se refere à percepção própria de cada pessoa quanto a seu posicionamento em relação identificação com os gêneros masculino, feminino, ambos, nenhum deles ou outro. Incluímos a opção 'outro' porque em outras culturas há classificações de gênero diferentes daqueles reconhecidos em nossa cultura. Expressão de gênero, por sua vez, diz respeito a como cada pessoa manifesta sua identidade de gênero.

Uma pessoa que se identifica com o gênero assinalado ao nascimento é uma pessoa dita cisgênero, enquanto uma pessoa que se identifica com um gênero diverso é dita transgênero. Há, ainda, expressões não-binárias de gênero, que não se enquadram no binarismo tradicional nas sociedades ocidentais e aquelas por ela colonizadas.

Existem, ainda, pessoas com órgãos genitais dúbios ou ausentes, classificadas como intersexo. Orientação sexual, por sua vez, refere-se à ao desejo sexual, isto é, a quem o indivíduo direciona seu desejo sexual, podendo haver ou não o comportamento sexual concordar com a orientação.

No mundo judaico-cristão, tradicionalmente, apenas a heterossexualidade cisnormativa era reconhecida como expressão afetivo-sexual legítima, o que sustentou, por muito tempo, o preconceito e a discriminação contra pessoas que expressam sexualidades diferentes desta. Muito foi conquistado pelo movimento LGBTQIAPN+, mas o caminho para a cidadania plena ainda é longo!

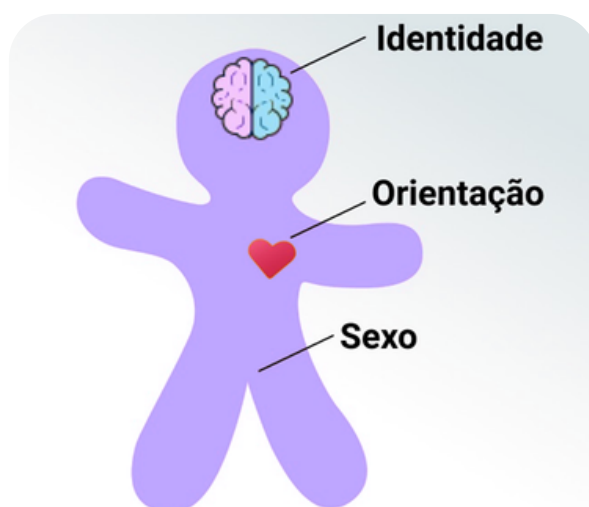
Com vistas à construção de um ambiente laboral que seja acolhedor para todos, a ANTT firma compromisso em reconhecer e respeitar todas as formas de amor e identidade! É importante compreender que identidade de gênero e orientação sexual não são opções!



ALGUNS CONCEITOS IMPORTANTES



- **Sexo biológico** - Refere-se às características genômicas (cromossomos sexuais) e anatômicas com as quais a pessoa nasce, incluindo a anatomia genital interna e externa, hormônios e características sexuais secundárias. Ainda que a maioria das pessoas se enquadrem nos sexos masculino e feminino, existem pessoas com marcadores genéticos, genitália e/ou características sexuais secundárias que não correspondem nenhum dos dois tipos.
- **Identidade de gênero** - É a forma como a pessoa se reconhece internamente 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 suas relações afetivas e sexuais, ou seja, por quem sente atração emocional e/ou sexual. Exemplos:
 - heterossexual (atração por pessoas do gênero oposto);
 - homossexual (atração por pessoas do mesmo gênero);
 - bissexual (atração por pessoas de ambos os gêneros);
 - assexual (sente pouco ou nenhum desejo de envolvimento sexual); e
 - pansexual (atração sexual independente do sexo e da expressão de gênero).

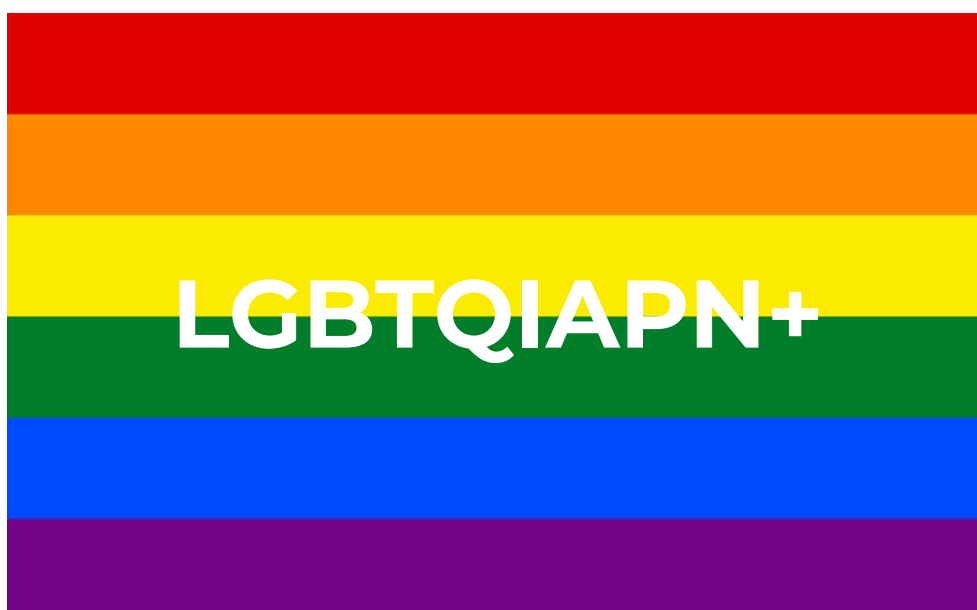


IMPORTANTE: Orientação sexual e identidade de gênero não são escolhas, não são doenças e não determinam caráter, capacidade ou valor profissional.

VOCÊ SABE O SIGNIFICADO DAS LETRAS DA SIGLA LGBTQIAPN+?



- **Lésbicas** - Mulheres que sentem atração afetivo-sexual por mulheres. Mulheres homossexuais.
- **Gays** - Homens que sentem atração afetivo-sexual por homens. Homens homossexuais.
- **Bissexuais** - Homens e mulheres que sentem atração afetivo sexual tanto por homens quanto por mulheres.
- **Transexuais ou transgêneros** - Pessoas que se não se identificam com o gênero que foi designado no seu nascimento, independentemente da realização ou não de modificações corporais. São homens e mulheres transexuais ou transgêneros, pessoas queer ou não binárias ou travestis.
- **Travestis** – Identidade surgida na América Latina que transgredir a ordem binária (homem-mulher), referindo-se a pessoas nascidas biologicamente do sexo masculino que performam uma identidade de gênero feminina, frequentemente, com modificações corporais.
- **Queer** – Termo guarda-chuva para pessoas que questionam os padrões heteronormativos e cisgênero, não se definindo nos termos de tais padrões.



VOCÊ SABE O SIGNIFICADO DAS LETRAS DA SIGLA LGBTQIAPN+?



- **Intersexo** - Pessoas cujo desenvolvimento corporal não corresponde à norma binária, podendo ter elementos masculinos e femininos ao mesmo tempo, sendo que a identidade de gênero experimentada pela pessoa pode se direcionar a vários caminhos.
- **Assexuais** - Pessoas com ausência ou baixo interesse em atividades sexuais com outras pessoas, independentemente do gênero.
- **Pansexuais** - Pessoas que sentem atração afetivo-sexual a outras pessoas, independente do sexo biológico, expressão e identidade de gênero.
- **Não-binário** - Pessoas que apresentam identidade/ expressão de gênero que não se enquadra no padrão binário de gênero
- **+** - Acolhe todas as possibilidades de orientação sexual e/ou identidade de gênero que existem.

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 LGBTQI+, 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 LGBTQI+



O enfrentamento à discriminação por orientação sexual, identidade e expressão de gênero passa pela compreensão de todas elas como expressões e comportamentos dignos de respeito. 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 que expressem identidades de gênero diversas da cisnormatividade têm o direito de usar o banheiro destinado às pessoas do gênero com a qual que se identificam, além de serem chamadas pelo nome social escolhido e com os pronomes adequados a seu gênero.

De modo similar aos demais grupos alvo de preconceito e discriminação, as pessoas LGBTQIA+ 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 evento de assédio e discriminação!

EM RESUMO:

- Evitar o uso de linguagem preconceituosa e estereotipada em termos de sexualidade;
- Ações de letramento em diversidade;
- Ampliação da visibilidade e do reconhecimento profissional de pessoas LGBTQIA+;
- Estímulo à participação de pessoas LGBTQIA+ em coletivos e grupos de afinidade;
- Divulgação e facilitação do acesso de pessoas LGBTQIA+ a direitos específicos;
- Divulgação e qualificação de canais de acolhimento e denúncias de assédio e discriminação.



LEGISLAÇÃO CORRELATA

- O **juízo da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 4277 e da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 132**, em 2011 equiparou as uniões civis homossexuais àquelas heterossexuais.
- **Decreto nº 8.727/2016**. Assegura a travestis e transexuais o direito de serem chamadas pelo nome com o qual se identificam nos órgãos da administração pública federal
- O **juízo da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) 26**, realizado em junho de 2019, equiparou os atos de homofobia e tranfobia ao racismo (Lei 7.716/1989). Desta forma, as pessoas LGBTQIA+ estão amparadas pela mesma legislação que as pessoas alvo de preconceito racial.

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 discriminação por orientação sexual.



5. CRENÇA E RELIGIÃO

No Brasil, as raízes da discriminação religiosa estão no empreendimento colonial, quando o Catolicismo era religião do estado e as demais práticas religiosas eram perseguidas e descriminalizadas, especialmente as religiosidades de origem indígena e africana.

Como estratégia, os grupos raciais cujas práticas eram estigmatizadas e perseguidas desenvolveram práticas sincréticas, isto é, associando suas próprias divindades aos santos católicos, influenciando até hoje os cultos de origem afrobrasileira como a Umbanda e o Candomblé. Especialmente após a segunda metade do século XX, cresce também a presença de grupos evangélicos e neopentecostais, ampliando a diversidade de cultos religiosos no Brasil.

Podemos definir intolerância religiosa quando indivíduos e/ou instituições atuam de modo a criticar, de modo desrespeitoso, ou buscar impedir exercício da fé alheia, por meio de ameaças, insultos e, em casos mais graves, na tentativa de impedimento de cultos e rituais e destruição de templos e objetos de culto.

Inclui-se no conceito as críticas desrespeitosas e estereotipadas associadas à fé alheia ou mesmo a pessoas ateias e sem afiliação religiosa, muitas vezes associadas ao proselitismo religioso, isto é, as tentativas de forçar a conversão alheia.

Uma forma especialmente grave de intolerância religiosa é aquela experimentada a religiões associadas a grupos étnicos e raciais minorizados, como populações afrobrasileiras, indígenas e, em escala global, muçulmanos. No Brasil, os atos de intolerância mais violentos atingem, frequentemente, objetos, locais de culto e sacerdotes da Umbanda e do Candomblé, que são profanados, destruídos e, no caso dos sacerdotes, assassinados. A este tipo de intolerância religiosa se denomina racismo religioso.

É preciso recordar que o Brasil é um Estado laico, isto é, não possui uma religião oficial, sendo que a Constituição Federal, em seu artigo 5º, garante a liberdade de culto.

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 por causa de sua religião ou por não ter uma crença. Ela pode se manifestar por meio de:

- Piadas e comentários ofensivos;
- Julgamentos morais baseados em crenças pessoais;
- Proselitismo religioso, isto é, tentativas de imposição religiosa;
- 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;
- Emergência de novos 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 do outro — ou a ausência dela — é uma forma de valorizar a dignidade humana. E isso inclui, além do diálogo respeitoso, que evita falas estereotipadas sobre a fé ou não de uma pessoa, a ausência do proselitismo religioso em ambiente de trabalho. Isto é, o ambiente de trabalho não é espaço para tentativas de conversão.

EM RESUMO:

- Evitar o uso de linguagem com estereótipos sobre religiosidade ou ausência de afiliação religiosa alheios;
- Não usar da própria fé como justificativa para atos discriminatórios;
- Evitar a prática do proselitismo religioso;
- Não usar a religiosidade como argumento para práticas e discursos discriminatórios;
- Estímulo à participação em grupos de afinidade sobre crenças e religiões;
- Divulgação e qualificação de canais de acolhimento e denúncias de assédio e discriminação.

ENFRENTANDO A INTOLERÂNCIA RELIGIOSA



LEGISLAÇÃO CORRELATA

- **LEI Nº 7.716/1989**, alterada pela **LEI Nº 9.459/1997**, prevê punição para discriminação religiosa, com penas de reclusão e multa.

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 discriminação religiosa.



6. IDADE

Um fato certo na vida de qualquer pessoa é a passagem do tempo: todos nascem, se desenvolvem, podendo ou não atingir a velhice, e morrem. Apesar disso, nossa sociedade é permeada pelo preconceito e a discriminação associados à idade das pessoas.

O etarismo se baseia em estereótipos e atinge tanto pessoas jovens quanto pessoas mais velhas, sendo estas as vítimas mais comuns. Pessoas mais jovens podem ser associadas à imaturidade, à falta de conhecimentos e experiências. Por outro lado, em uma sociedade que teme a velhice, valoriza a aparência jovem e exalta a velocidade e idolatra a tecnologia, as pessoas mais velhas tendem a ser associadas à decadência, à obsolescência e à incapacidade na lida com a tecnologia.

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, especialmente após os 50 anos, costumam ser preteridas em oportunidades de trabalho, fazendo com que as instituições desperdicem talentos que poderiam ser aproveitados por conta de seus conhecimentos e sua experiência.

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 em que conquista mais qualidade de vida. Com isso, cada vez mais pessoas acima de 50 anos permanecem ativas no mercado de trabalho. E esse movimento tende a crescer, e é importante lembrar: todos que tiverem a sorte de permanecerem vivos envelhecerão um dia!

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 geracional resulta em vantagem para a organização.



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



12 DE AGOSTO
DIA INTERNACIONAL DA JUVENTUDE



O que podemos fazer para enfrentar o etarismo?

Se envelhecer é uma certeza para todos que vivem mais, o preconceito não precisa sê-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 é viciada, pontuada de expressões carregadas de preconceito etário. Na ANTT, incentivamos que se evitem expressões que evoquem estereótipos associados à idade.

Pessoas muito jovens, sejam pessoas em início de carreira, em cargos terceirizados ou estagiários, são vítimas comuns de assédio e discriminação, sendo associados à imaturidade e tendo suas capacidades questionadas. Pessoas mais velhas, por sua vez, são o alvo mais numeroso de atos que podem se configurar como assédio ou discriminação, e, também, têm questionadas suas habilidades, competências e não raro, sua sanidade mental.

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

Por outro lado, não costumam ser concedidas adaptações para que as pessoas com alguma limitação possam exercer suas funções adequadamente, sejam essas pessoas idosas ou não, quando há alguma limitação derivada de deficiências, neurodivergências, envelhecimento ou outro fator. Atuar para que adaptações sejam feitas é essencial para inclusão dessas pessoas.

A legislação brasileira não tipifica o etarismo como crime. No entanto, a discriminação por idade no contexto do mercado de trabalho pode ser punida, com amparo na Constituição Federal. O Estatuto do Idoso, por sua vez, protege os direitos de pessoas acima de 60 anos no Brasil, proibindo a discriminação por idade e garantindo a dignidade e inclusão dos idosos na sociedade.

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





EM RESUMO:

- Evitar o uso de linguagem com estereótipos associados à idade;
- Capacitações sobre etarismo;
- Concessão de adaptações nas condições de trabalho;
- Estímulo à participação de jovens e idosos em coletivos e grupos de afinidade;
- Desenvolvimento de ações específicas para jovens que ingressam na ANTT;
- Preparação de pessoas idosas e de meia idade para aposentadoria;
- Ações de reconhecimento dos talentos mais velhos;
- Divulgação e qualificação de canais de acolhimento e denúncias 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 incluindo discriminação religiosa.
- **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



Neurodivergência é um conjunto de formas de funcionamento cerebral que divergem do padrão esperado pela sociedade. Inclui alguns transtornos mentais como o Transtorno do Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH), Transtorno Afetivo Bipolar (TAB), dislexia; transtornos do neurodesenvolvimento, como os Transtornos do Espectro Autista (TEA); mas também condições que não são consideradas transtornos, como presença de altas habilidades e superdotação e, ainda, pessoas com sensibilidade aumentada. Dessa lista, apenas o TEA se qualifica como deficiência, conforme a legislação brasileira. Ainda que não se enquadrem como pessoas com deficiência, podem ser alvo de preconceito e discriminação, além terem de lidar com as consequências de um espaço de trabalho que não é adaptado para suas condições. Esse cenário reduz suas possibilidades de criar e contribuir com a instituição, além de potencializar seu adoecimento.

DOENÇAS OCULTAS

Há condições de saúde específicas, muitas vezes invisíveis, que não representam deficiências nos termos da legislação vigente, mas que limitam as possibilidades dos indivíduos e podem ser alvo de preconceito e discriminação. Tais condições podem, frequentemente, requerer da instituição adaptações para o trabalho da pessoa afetada. Exemplos dessas condições são as doenças inflamatórias intestinais, as doenças autoimunes, fibromialgia, transtornos mentais comuns como a depressão e a ansiedade, doenças ocupacionais como a síndrome de Burnout, dentre outras.





E AGORA?

Esperamos que esse nosso pequeno passeio pelos marcadores de diversidade tratados pelo do Plano tenha ajudado você a entender 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 em ambiente de trabalho.

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

- **Gênero:** Diz respeito à forma como nossa sociedade associa papéis a pessoas, conforme o sexo atribuído no nascimento. A discriminação por gênero se organiza em torno dos polos masculino e feminino. Apesar do binarismo, há uma variedade de identidades de gênero (mulheres, homens, pessoas não-binárias, entre outras, que foram mais bem exploradas na seção sobre orientação sexual).
- **Étnico-racial:** Relacionado ao racismo como organizador das relações sociais, se manifestando como preconceito e discriminação baseados em características fenotípicas (raça) e/ou culturais (etnia).
- **Pessoas com Deficiência:** Trata da existência de discriminação, preconceito em relação a pessoas com deficiências, além de barreiras físicas, comportamentais e institucionais que dificultam a Inclusão e acessibilidade para pessoas com diferentes condições físicas, sensoriais ou intelectuais.



- **Orientação Sexual:** O nome do eixo faz menção à pluralidade de formas de atração afetivo-sexual (heterossexualidade, homossexualidade, bissexualidade etc.). Considerando a existência do movimento LGBTQIA+, que congrega as pessoas com vivências em sexualidade tidas como minoritárias, agregou-se a esse eixo os tópicos relacionados a gênero que dizem respeito à transexualidade/ transgeneralidade, não binarismos e outras possibilidades.
- **Crença e Religião:** Existência de discriminação baseada na afiliação religiosa, bem como na ausência dela.
- **Idade:** Reflete acerca da existência de discriminação baseada na idade, especialmente direcionadas a jovens adultos e, principalmente, a idosos.

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 próprio de cada indivíduo;
- Respeitar os limites e emoções de todas as pessoas;
- Tomar conhecimento e divulgar ações afirmativas e direitos das minorias;
- Participe dos grupos de afinidade e colabore 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
Julia Saddi Domingues
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

-  @anttagencia
 -  @anttagencia
 -  /anttnoface
 -  /canalantt
 -  @antt_oficial
 -  /antt
 -  **ANTT** em Sintonia com Você
-

www.gov.br/antt