

Campanha de Prevenção
à
Discriminação

RESPEITO

**É A NOSSA
VIA PRINCIPAL**



MINISTÉRIO DOS
TRANSPORTES

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

MINISTÉRIO DOS TRANSPORTES

RENAN FILHO

Ministro de Estado dos Transportes

GEORGE SANTORO

Secretário-Executivo

RONDINELLI MELO ALCÂNTARA FALCÃO

Corregedor

ROSANA DAHER VAN DER BROOCKE

Ouvidora

Campanha de Prevenção
à **Discriminação**

RESPEITO É A NOSSA
VIA PRINCIPAL



MENSAGEM DO MINISTRO DOS TRANSPORTES

Dando continuidade às ações estabelecidas no Plano de Prevenção e Combate aos Assédios e à Discriminação no âmbito do Ministério dos Transportes, divulgamos a presente Cartilha, que reflete, não apenas uma necessidade, mas também o nosso firme compromisso com a dignidade e o respeito mútuo entre todos que fazem parte deste Ministério.

Qualquer forma de assédio ou discriminação não pode – nem deve - ser ignorada. Este tipo de má conduta fere a integridade psicológica e emocional dos indivíduos, deteriora o clima organizacional e compromete a eficiência e a eficácia dos nossos serviços. Por isso, a prevenção e o combate a essas práticas nocivas são de suma importância para nós.

Nosso objetivo é criar um ambiente onde todos se sintam seguros para trabalhar

e prosperar, livre de qualquer forma de discriminação ou abuso.

Assim, encorajo cada um de vocês a ler e refletir sobre o conteúdo desta cartilha. Que ela sirva como um lembrete constante de que o respeito e a empatia são valores fundamentais que devem guiar nossas interações diárias. Juntos, podemos construir um local de trabalho mais saudável e harmonioso, onde a excelência não é apenas esperada, mas alcançada através do respeito mútuo e da colaboração.

Agradeço a todos pelo empenho e dedicação a esta causa e conto com o apoio de cada um para que façamos desta política uma realidade viva em nosso dia a dia.

José Renan Vasconcelos Calheiros Filho,
Ministro de Estado dos Transportes.



APRESENTAÇÃO

A **Cartilha de Prevenção à Discriminação** do Ministério dos Transportes tem como principal objetivo promover a conscientização e a prevenção de atos discriminatórios. Com orientações e diretrizes claras, a cartilha busca garantir um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e inclusivo para todos, independentemente de sua origem, gênero, orientação sexual, raça, religião ou qualquer outra característica pessoal.

A cartilha aborda temas cruciais como respeito à diversidade, promoção da igualdade de oportunidades e prevenção. Seu propósito é criar um ambiente de trabalho onde todos se sintam valorizados e respeitados. Além disso, oferece orientações práticas sobre como lidar com situações de discriminação, seja você vítima, testemunha ou gestor, promovendo relações profissionais saudáveis e construtivas.

Com exemplos práticos e tópicos essenciais para identificar, prevenir e combater atos discriminatórios, reforçando a importância da diversidade e do respeito mútuo. Ao destacar a relevância da não discriminação no ambiente de trabalho, ela contribui para a construção de uma instituição mais justa, inclusiva e produtiva.

Ao disseminar essas diretrizes, o Ministério dos Transportes reafirma seu compromisso com a criação de um ambiente de trabalho digno e respeitoso para todos. Esta cartilha é uma ferramenta essencial para sensibilizar sobre a importância da não discriminação, ajudando a cultivar uma cultura organizacional mais justa e equitativa.

Campanha de Prevenção
à Discriminação

RESPEITO É A NOSSA VIA PRINCIPAL



OBJETIVO DA CAMPANHA

A **Campanha de Prevenção à Discriminação** no Ministério dos Transportes tem como objetivo promover um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso para todos, independentemente de origem, gênero, raça, orientação sexual, religião ou qualquer outra característica pessoal.

A discriminação é inaceitável em qualquer contexto, e no Ministério dos Transportes estamos comprometidos em criar uma cultura organizacional que valorize a diversidade e combatá ativamente qualquer forma de preconceito.

Por meio dessa campanha, queremos enfatizar que todos merecem ser tratados com dignidade e respeito. A discriminação pode causar danos emocionais, psicológicos e até mesmo físicos, e por isso é tão importante combatê-la em todas as suas formas.

É essencial que cada indivíduo se sinta seguro e respeitado em seu ambiente de

trabalho. Promover a diversidade e a inclusão é um passo fundamental para alcançarmos esse objetivo. Ao eliminar a discriminação, fortalecemos nossa equipe e contribuímos para um ambiente mais saudável e produtivo para todos.

Nossa meta é criar um ambiente de trabalho onde a diversidade seja celebrada e respeitada, onde todos se sintam seguros para ser quem são, sem medo de sofrer discriminação ou preconceito. Queremos construir uma cultura organizacional inclusiva, onde as diferenças sejam valorizadas e contribuam para o crescimento e sucesso da instituição.

Contamos com o apoio e engajamento de todos, para que juntos possamos construir um ambiente de trabalho mais justo, igualitário e acolhedor. Junte-se a nós nessa Campanha de Prevenção à Discriminação e ajude a promover um ambiente mais inclusivo e respeitoso. Juntos, podemos fazer a diferença!



DISCRIMINAÇÃO

Saiba o que é!

Discriminação é toda forma de tratamento desigual ou injusto, distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em sexo, gênero, idade, orientação sexual, deficiência, crença religiosa, convicção filosófica ou política, raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada (art. 1º, I, da Lei 12.288/2010).

A DISCRIMINAÇÃO É, PORTANTO, VIOLAÇÃO DO PRINCÍPIO GERAL DE IGUALDADE DE TRATAMENTO E DE ACESSO A OPORTUNIDADES.

Conforme dispõe o Art. 5º da Constituição Federal brasileira, “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”, e entre seus objetivos fundamentais, dispostos no Art. 3º, a Carta Magna estabelece que a República Federativa do Brasil deve “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

No intuito de prevenir e combater o assédio e a discriminação no âmbito da Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional, foi instituído o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, por meio do Decreto 12.122, de 30 de julho de 2024.

O Programa estabelece normas e diretrizes com a finalidade de enfrentar todas as formas de violências decorrentes das relações de trabalho, em especial o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação, trazendo a implementação de políticas institucionais de ações preventivas, avaliações permanentes do ambiente organizacional e monitoramento.

Campanha de Prevenção
à Discriminação

RESPEITO É A NOSSA VIA PRINCIPAL



Na legislação acerca de direitos humanos, a proibição da discriminação é princípio assente e está presente na maioria dos tratados internacionais, leis e constituições dos Estados, inclusive da Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU) de 1948:

"Artigo II

1 - Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.

2 - Não será também feita nenhuma distinção fundada na condição política, jurídica ou internacional do país ou território a que pertença uma pessoa, quer se trate de um território independente, sob tutela, sem governo próprio, quer sujeito a qualquer outra limitação de soberania. "

O quadro abaixo lista todas as causas que foram explicitamente reconhecidas como causas de discriminação pelo direito internacional, o fato de uma característica particular não ser listada, de forma explícita, nas disposições de não discriminação de um tratado não deve ser interpretado como ausência de proteção. É fundamental que disposições como "outros status" também sejam inseridas e interpretadas de forma ampla, a fim de garantir que o direito a não discriminação seja concedido a todos.

Causas de discriminação reconhecidas pelo direito internacional

- Idade
- Proveniência
- Estado civil, familiar ou de prestador de cuidados
- Cor Ascendência (inclusive casta)
- Deficiência
- Condição econômica
- Etnia
- Expressão de gênero
- Identidade de gênero
- Predisposição genética (ou outra) para doenças
- Condições de saúde
- Origem indígena
- Língua
- Situação conjugal
- Condição de maternidade ou paternidade
- Migração
- Status de minoria
- Origem nacional
- Nacionalidade
- Local de residência
- Opinião política ou outra
- Gravidez
- Propriedade
- Raça
- Situação de refúgio ou asilo
- Religião ou crença
- Sexo e gênero
- Características sexuais
- Orientação sexual
- Origem social Social



PRECONCEITO X DISCRIMINAÇÃO

- Tanto a discriminação quanto o preconceito aparecem no Art. 3º, inciso IV, da Constituição Federal, como práticas vedadas pelo ordenamento jurídico.
- O preconceito é composto por **opiniões** sobre determinadas pessoas ou grupos sociais baseadas em generalizações, ou seja, prejulgamentos.
- A discriminação é uma **prática** que cria uma distinção, exclusão ou preferência injusta com base em características relacionadas à pessoa ou ao grupo social. A discriminação tem por efeito negar o respeito que lhes é devido como integrantes da sociedade, configurando crime e infração administrativa.

A DISCRIMINAÇÃO PODE OCORRER DE FORMA DIRETA OU INDIRETA:

DIRETA: É a discriminação intencional, ou seja, quando alguém é tratado de forma menos favorável do que outro em situação similar, por razões como raça, sexo, religião, idade, deficiência, entre outras.



INDIRETA: Ocorre quando a diferença de tratamento é sutil, muitas vezes, pouco perceptível. Por exemplo: excluir de um processo seletivo, pagar um menor salário ou não envolver em um projeto por ser mulher ou pessoa com deficiência.



FORMAS MAIS COMUNS DE DISCRIMINAÇÃO



- **Não promover** uma pessoa em razão de sua cor, sexo, raça ou deficiência;
- **Segregar** pessoas com doenças;
- **Praticar violência física** em função de sua cor, raça, sexo e orientação sexual ou política;
- **Excluir ou evitar o contato** com pessoas com deficiência;
- **Rejeitar ou desclassificar**, em razão da idade ou sexo, uma pessoa qualificada para desempenhar uma posição de gestão;
- **Isolar e desqualificar profissionais** terceirizados devido a seu vínculo de trabalho, considerando-os como trabalhadores de segunda classe;
- **Praticar violência psicológica ou discriminar** pessoas por conta de sua aparência física;
- **Não oferecer acessibilidade** necessária à efetiva participação social de pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida;
- **Não promover ou exonerar de cargos de direção** mulheres em razão de gravidez e da licença maternidade.

Garantir a igualdade de tratamento e o respeito às diferenças individuais é fundamental nas relações de trabalho.



ALGUNS TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO

CAPACITISMO



Discriminação e preconceito **contra pessoas com deficiência**. Prática que consiste em conferir tratamento desigual (desfavorável ou exageradamente favorável).

LGBTFOBIA



Discriminação, preconceito ou violência contra pessoas **com base em sua orientação sexual ou identidade de gênero**.

ETARISMO



Ato de discriminar uma pessoa ou um grupo de pessoas **em função da idade**.

MACHISMO



Ideologia que promove a **superioridade do homem sobre a mulher**, reforçando estereótipos de gênero e a discriminação contra mulheres.

MISOGINIA

Desprezo, aversão ou ódio em relação a mulheres, frequentemente manifestado por meio de atitudes e comportamentos discriminatórios e violentos.



Campanha de Prevenção
à **Discriminação**

RESPEITO É A NOSSA VIA PRINCIPAL



ALGUNS TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO

RACISMO



Preconceito ou discriminação com base em cor, raça ou etnia, pressupondo a superioridade de uns em relação a outros e a negação de direitos e oportunidades com base nessa crença.

XENOFOBIA



Discriminação e preconceito contra a origem nacional ou regional de uma pessoa e pode configurar um grande problema social.



Não há espaço para discriminação

SEXISMO



Discriminações e preconceitos que se baseiam no sexo ou na orientação sexual. Geralmente, a pessoa discriminada é colocada em posição inferior, somente por causa da sua identidade sexual.

INTOLERÂNCIA RELIGIOSA



Conjunto de ideologias e atitudes ofensivas, discriminatórias e de desrespeito às diferentes crenças e práticas religiosas.



CONSEQUÊNCIAS DA DISCRIMINAÇÃO

A discriminação no ambiente de trabalho pode ter várias consequências, tanto para as vítimas como para a organização e sociedade:



Prejuízo à saúde mental

A discriminação pode causar estresse, ansiedade, depressão, baixa autoestima e redução da satisfação no trabalho.



Redução da produtividade

Um ambiente de trabalho hostil e discriminatório pode diminuir a motivação e o engajamento dos funcionários, resultando em menor eficiência nas tarefas.

Consequências da Discriminação



Violação de direitos humanos

A discriminação pode tomar proporções que ferem os direitos humanos.



Prejuízo ao clima organizacional

A discriminação pode abalar o clima organizacional e impedir que pessoas competentes alcancem mais resultados.



RESPONSABILIDADE PARA QUEM DISCRIMINA

A pessoa que comete atos de discriminação pode ser responsabilizada tanto na esfera administrativa quanto na esfera penal e cível.

Administrativa

CONDUTAS IMPRÓPRIAS NAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS DE TRABALHO	GRADAÇÃO DA CONDUTA	ENQUADRAMENTO	CONSEQUÊNCIA (atuação recomendada para a Administração Pública)
	Situações de baixa ou média reprovabilidade social, não atentatórias à dignidade do ofendido ou a direitos fundamentais	Violação aos deveres previstos no art. 116, incisos II, IX e XI ou incorrencia na proibição prevista no art. 117, inciso V (sem prejuízo de possíveis outros enquadramentos, a depender do caso concreto)	Penas de advertência e suspensão até 90 dias
	Assédio moral e/ou discriminação	Art. 117, IX e 132, V (quando presentes os elementos caracterizadores de cada tipo, nos termos acima analisados)	Aplicação de sanção disciplinar expulsiva

Cível A indenização por danos morais faz-se devida diante da ocorrência de conduta ilícita que cause danos aos direitos da personalidade, sendo pressupostos do dever de indenizar: o ato ilícito, o dano e o nexo de causalidade. De acordo com o Código Civil:

“Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. [...]”

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.”

Criminal A Lei 7.716, de 5 de janeiro de 1989, pune a discriminação e o preconceito de qualquer tipo, como de raça, cor, sexo, origem ou idade.

Art. 20. Praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.

([Redação dada pela Lei nº 9.459, de 15/05/97](#))

Pena: reclusão de um a três anos e multa.

([Redação dada pela Lei nº 9.459, de 15/05/97](#))



COMO PREVENIR E COMBATER OS ATOS DE DISCRIMINAÇÃO



Prevenir e combater os atos de discriminação no ambiente de trabalho requer um compromisso sério por parte da instituição em promover a diversidade e a inclusão em todos os níveis organizacionais. A implementação de políticas claras, treinamentos, criação de canais seguros para denúncias e o engajamento da liderança são passos essenciais nesse processo.

1.

Desenvolver Políticas Claras

Estabelecer políticas anti-discriminação claras e detalhadas. Certificar de que todos conheçam essas políticas e entendam as consequências de não segui-las.

2.

Treinamento

Oferecer treinamentos regulares sobre diversidade, inclusão e conscientização sobre preconceitos. Isso ajuda a sensibilizar os funcionários sobre as diferentes formas de discriminação e como evitá-las.

3.

Promover a Diversidade

Incentivar a diversidade em todas as suas formas, seja de gênero, raça, orientação sexual, religião ou qualquer outro aspecto. Uma equipe diversa é menos propensa a discriminação e preconceito.

4.

Liderança inclusiva

Incentivar a liderança inclusiva, capacitando os gestores para reconhecer e combater a discriminação no local de trabalho e servir como modelos positivos para os demais colaboradores..

5.

Fomentar a Cultura organizacional

Fomentar uma cultura organizacional que valorize a igualdade e o respeito mútuo, promovendo a colaboração e o trabalho em equipe entre pessoas de diferentes origens.



O QUE FAZER DIANTE DE UMA SITUAÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO?

- 1. Identificar o Tipo de Discriminação:** Determine se a discriminação é baseada em raça, gênero, idade, religião, orientação sexual, deficiência, ou qualquer outro fator protegido por lei.
- 2. Documentar o Incidente:** Anote os detalhes do incidente, incluindo data, hora, local, pessoas envolvidas e o que foi dito ou feito. Testemunhas também podem ser importantes.
- 3. Conversar com a Pessoa Envolvida:** Se você se sentir confortável e seguro, tente discutir a situação diretamente com a pessoa envolvida. Às vezes, a discriminação pode ser fruto de mal-entendidos que podem ser resolvidos com comunicação aberta.
- 4. Denunciar Formalmente:** Utilize os canais de denúncia disponíveis da Ouvidoria.
- 5. Proteger-se Contra Retaliações:** Se você enfrentar retaliações após fazer uma denúncia, documente esses eventos também e informe-os diretamente à **Controladoria-Geral da União - CGU**, conforme inciso III, art. 10, do Decreto nº 10.153 de 3 de dezembro de 2019.
- 6. Buscar Apoio Adicional:** Você pode considerar buscar apoio de agências governamentais ou organizações de direitos civis. No Brasil, por exemplo, o Ministério Pùblico Federal ou do Trabalho.
- 7. Considerar Medidas Legais:** Em casos graves e onde outras medidas não surtiram efeito, você pode considerar ações legais. Consulte um advogado para entender suas opções e direitos.



COMO DENUNCIAR?



Qualquer pessoa, seja a vítima ou alguém que tenha conhecimento do ocorrido, pode fazer a denúncia.

O **Canal de Denúncias** permite que casos de descriminação sejam relatados por vítimas e testemunhas, com total garantia de anonimato e confidencialidade.

NÃO SE CALE, DENUNCIE!



A ouvidoria é o canal **ÚNICO** responsável por receber, analisar e encaminhar as denúncias de discriminação no Ministério dos Transportes.

O ciclo do silêncio, motivado pelo medo, vergonha ou constrangimento da vítima, alimenta o agressor e pode levar a repetição da discriminação. **Por isso, é crucial quebrar o isolamento e denunciar as situações de discriminação.**

PROTEÇÃO AO DENUNCIANTE

A Ouvidoria é responsável por acolher o denunciante e garantir sua proteção. Ela oferece apoio, assistência e assegura a confidencialidade do relato, protegendo as informações que possam levar à identificação da vítima ou da pessoa que fez o relato. Além disso, a Ouvidoria dispõe de uma sala exclusiva para o recebimento de denúncias.



Campanha de Prevenção
à Discriminação

RESPEITO É A NOSSA
VIA PRINCIPAL



Para iniciar o processo de apuração da discriminação, é necessário formalizar a denúncia.
Este é o primeiro passo para que a situação seja investigada.

ESCOLHA UM DOS CANAIS DE ATENDIMENTO NO MT



Atendente Virtual/Chatbot Mauá



Plataforma Fala.BR

O registro da denúncia por meio da Plataforma Fala.BR, disponível no endereço <https://falabr.cgu.gov.br>



Presencial na Ouvidoria

A denúncia poderá ser feita presencialmente na Ouvidoria. Edifício Sede do MT - Térreo - Sala T2. Observância do sigilo do atendimento prestado às vítimas.



E-mail - ouvidoria@transportes.gov.br

OUTROS CANAIS DE ATENDIMENTO



Disque 100 - Disque Direito Humanos

Um canal de comunicação confidencial e seguro que funciona 24 horas por dia, 7 dias por semana - Ligação gratuita



WhatsApp (61) 99611-0100



Videochamada em Libras

WhatsApp (61) 99611-0100



Site da Ouvidoria

(<https://www.gov.br/mdh/pt-br/ondh/>).

Em caso de terceirizada/o ou empregada/o pública/o, registre a denúncia também na Delegacia Regional do Trabalho (DRT) e no Ministério Público do Trabalho (MPT).

Campanha de Prevenção
à Discriminação

RESPEITO É A NOSSA
VIA PRINCIPAL



REFERÊNCIAS

Um Guia Prático para Desenvolver uma Legislação

Abrangente de Combate à Discriminação. Disponível em:

<https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/minorities/protecao_direitos_minorias_0.pdf>

GUIA LILÁS (2023) Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf>

Cartilha de Prevenção do Assédio e da Discriminação -

(TRF3). Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/03/cartilha-prevencao-assedio-trf3.pdf>>

Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do

Assédio e da Discriminação - Instituído pelo Decreto

nº 12.122, de 30 de Julho de 2024. Disponível em:

<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/decreto/d12122.htm>

Nota Técnica nº 93/2024/CGUNE/DICOR/CRG.

Disponível em: <[https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/93461/1/Nota_Tecnica_93_2024\(CGUNE,DICOR,CRG\).pdf](https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/93461/1/Nota_Tecnica_93_2024(CGUNE,DICOR,CRG).pdf)>



Cartilha de Prevenção à Discriminação

Elaboração:

Ieda Maria Lopes Moreira
Nayara Martins Pereira
Marli Raspante Tavares Lima

Revisão:

Rondinelli Melo Alcantara Falcão - Corregedor
Rosana Daher Van Der Brocke - Ouvidora

Apoio:

Rose Ieda Freitas Damasceno
Elizia Hemily de Sousa Oliveira
André Luiz Rodrigues
Milena Santos de Andrade
Gabriel Córdova Correia Fabião de Araújo
Mario Henrique Alencar de Oliveira

Realização:

Corregedoria do Ministério dos Transportes
Ouvidoria do Ministério dos Transportes
Coordenação-Geral de Recursos Logísticos
AESCOM - Assessoria Especial de Comunicação