

Campanha de Prevenção
a/ **Discriminação**

RESPEITO

**É A NOSSA
VIA PRINCIPAL**



REDE DE ACOLHIMENTO
SEGURAS, ACOELHED E PREVENIR



INTEGRIDADE
MINISTÉRIO DOS TRANSPORTES

MINISTÉRIO DOS
TRANSPORTES



RESPEI

ENAN FILHO Ministro de Estado dos Transportes

MINISTÉRIO DOS TRANSPORTES

GEORGE SANTORO Secretário-Executivo Corregedor
RONDINELLI MELO ALCÂNTARA FALCÃO

ROSANA DAHER VAN DER BROOKE
Ouvidora

Campanha de Prevenção
à **Discriminação**

RESPEI O É A NOSSA
VIA PRINCIPAL



OS TRANSPORTES

Dando continuidade às ações estabelecidas

compromisso com a dignidade e o

presente Cartilha, que reflete, não apenas

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. Nosso objetivo é criar um ambiente onde todos possam seguir de maneira tranquila

organizacional e compromete a eficiência

e a eficácia dos nossos serviços. Por isso,

a prevenção e o combate a essas práticas

são essenciais para que possamos 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.

Campanha de Prevenção
à **Discriminação**

Atitudes nocivas são de suma importância para nós.

RESPEITO É A NOSSA VIA PRINCIPAL



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
Discriminação

RESPEITO É A NOSSA
VIA PRINCIPAL



PE A Campanha de Prevenção à Discriminação no

discriminação é inaceitável em qualquer

origem, gênero, raça, orientação sexual, religião

contexto, e no Ministério dos Transportes

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 contribuimos 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!

Campanha de Prevenção
à **Discriminação**

RESPEI

É A NOSSA
VIA PRINCIPAL



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).

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.

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

Campanha de Prevenção
à **Discriminação**

RESPEI O **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:

de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social,

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.

• Idade • Etnia

(inclusive casta) outra) para

• Deficiência
• Condição econômica

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 egênero
• Características sexuais
• Orientação sexual
• Origem social Social

Campanha de Prevenção
à **Discriminação**

RESPEITO É A NOSSA
VIA PRINCIPAL



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 e pressupostos.

A DISCRIMINAÇÃO PODE OCORRER DE FORMA DIRETA OU INDIRETA:

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.

DIRETA: É a discriminação



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.



Campanha de Prevenção
à **Discriminação**

RESPEI O É A NOSSA
VIA PRINCIPAL



ONão promover **OSegregar** **OPraticar v** iolência física

de discriminação



uma pessoa em razão de sua cor, sexo, raça ou deficiência;

ou de doenças;

Rejeitar ou desclassificar,

em função de sua cor, raça, sexo e orientação sexual ou política;

Excluir ou evitar o contato

com pessoas com deficiência;

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
licença maternidade.

mulheres em razão de gravidez e da

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



Campanha de Prevenção
à **Discriminação**

RESPEI

É A NOSSA
VIA PRINCIPAL



CAPACITISMO

Discriminação e preconceito contra pessoas com deficiência.

de discriminação



ser tratado de forma desigual (desfavorável ou

com deficiência. Prática que consiste em
exageradamente favorável).



ETARISMO



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

LGBTFOBIA



Discriminação, preconceito ou violência

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
Discriminação

RESPEITO É A NOSSA VIA PRINCIPAL



SMPreconceito

de discriminação



ato ou discriminação com base
em cor, raça ou etnia, pressupondo a

a de direitos e oportunidades com



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.



base nessa crença.

Discriminação e preconceito contra a origem



INTOLERÂNCIA

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



**Não há espaço
para discriminação**

Como vimos, a discriminação tem vários nomes e se dá de
inúmeras formas. Propaga injustiças, acentua desigualdades
e perpetua preconceitos.

Campanha de Prevenção
à **Discriminação**

RESPEITO É A NOSSA
VIA PRINCIPAL



X Prejuízo à saúde mental, redução da produtividade da Discriminação

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

estresse, ansiedade, depressão,
satisfação no trabalho.

-----Consequências da-----

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

X Violação de direitos humanos
A discriminação pode tomar

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

Campanha de Prevenção
à **Discriminação**

RESPEITO É A NOSSA
VIA PRINCIPAL



ministra tivaGRADAÇÃO

para quem DISCRIMINA quanto na esfera penal e cível.

ser responsabilizada tanto na esfera administrativa

CONDUTAS IMPRÓPRIAS NAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS DE TRABALHO	DA CONDUTAENQUADRAMENTO		CONSEQUÊNCIA (atuação recomendada para a Administração Pública)
		Violação aos deveres previstos no art. 116, incisos II, IX e XI ou incorrência 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 discriminação e 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)

Campanha de Prevenção
à Discriminação

RESPEIT

É A NOSSA
VIA PRINCIPAL



RE

Combater atos de discrimi

inação



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.

Desenvolver Políticas Claras 2. Treinamento 3. Promover a Diversidade



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



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.



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.

Campanha de Prevenção
à **Discriminação**

RESPEITO É A NOSSA
VIA PRINCIPAL



de discriminação?

Determine se a discriminação é baseada em raça, gênero, idade, religião, orientação sexual, deficiência, ou qualquer outro fator protegido por lei.

envolvida:

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.

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. **Proteger-se Contra Retaliações:**

5. 6.

Buscar Apoio Adicional.

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.

Você pode considerar buscar apoio de agências governamentais ou organizações de direitos civis. No Brasil, por exemplo, o Ministério Público 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.

Campanha de Prevenção
à **Discriminação**

RESPEITO É A NOSSA
VIA PRINCIPAL





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

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

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



constrangimento da vítima, alimenta o agressor e pode levar

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.



Atendente Virtual/Chatbot MauáPresencial na Ouvidoria



Plataforma Fala.Br

no endereço
<https://falabr.cgu.gov.br>



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



Videochamada em Libras
WhatsApp (61) 99611-0100



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**

RESPEIT

É A NOSSA
VIA PRINCIPAL



**Um Guia Prático para Desenvolver uma Legislação
Abrangente de Combate à Discriminação.**

Disponível em:

<https://www.observatorio.org/sites/default/files/documents/issues/>

GUIA LILÁS (2023) Orientações para prevenção e

Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/15385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf

**tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação
no Governo Federal.**

[gov.br/bitstream/1/15385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf](https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/15385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf)

**Cartilha de Prevenção do Assédio e da Discriminação -
(TRF3)**

[uploads/2023/03/cartilha-prevencao-assedio-trf3.pdf](https://repositorio.cgu.gov.br/uploads/2023/03/cartilha-prevencao-assedio-trf3.pdf)

**Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do
Assédio e da Discriminação**

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

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

Campanha de Prevenção
Discriminação

RESPEITO É A NOSSA
VIA PRINCIPAL





Para mais
informações
escaneie o QR
Code

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 Broocke - Ouvidora

Apoio:

Rose leuda Freitas Damasceno

Elizia Hemily de Sousa Oliveira

André Luiz Rodrigues

Milena Santos de Andrade

Gabriel Córdova Correia Fabião de Araújo

Realização:

Corregedoria do Ministério dos Transportes

Ouvidoria do Ministério dos Transportes

Coordenação-Geral de Recursos Logísticos

AESCOM - Assessoria Especial de Comunicação



REDE DE ACOLHIMENTO
SISTEMA, ACOPIO E PREVENÇÃO



INTEGRIDADE
MINISTÉRIO DOS TRANSPORTES

**MINISTÉRIO DOS
TRANSPORTES**

