

GUIA ANS DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO



GUIA ANS DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO



2023. Agência Nacional de Saúde Suplementar. Esta obra é disponibilizada nos termos da Licença Creative Commons — Atribuição — Não Comercial — Sem Derivações. Compartilhamento pela mesma licença 4.0 Internacional. É permitida reprodução parcial ou total desta obra, desde que citada a fonte. O conteúdo desta, e de outras obras da Agência Nacional de Saúde Suplementar, pode ser acessado na página <http://www.ans.gov.br/biblioteca/index.html>

Versão online

ELABORAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO E INFORMAÇÕES:

Agência Nacional de Saúde Suplementar — ANS
Secretaria Executiva - ASSEPE
Av. Augusto Severo, 84 — Glória
CEP 20021-040 — Rio de Janeiro, RJ — Brasil
Tel: +55 (21) 2105-0000
Disque-ANS: 0800 701 9656
www.gov.br/ans

DIRETORIA COLEGIADA DA ANS

DIRETOR-PRESIDENTE
DIRETOR DE GESTÃO - DIGES
Paulo Roberto Vanderlei Rebello Filho

DIRETOR DE DESENVOLVIMENTO SETORIAL - DIDES
Maurício Nunes da Silva

DIRETORA DE FISCALIZAÇÃO - DIFIS
Eliane Aparecida de Castro Medeiros

DIRETOR DE NORMAS E HABILITAÇÃO DAS OPERADORAS - DIOPE
Jorge Antônio Aquino Lopes

DIRETOR DE NORMAS E HABILITAÇÃO DOS PRODUTOS - DIPRO
Alexandre Fioranelli

SECRETÁRIA EXECUTIVA

Lenise Secchin — Secretária Executiva da Presidência da ANS (SECEX/PRESI)

COORDENAÇÃO TÉCNICA

Renato Cader - ASSEPE/SECEX

EQUIPE TÉCNICA

Lenise Secchin — SECEX
Renato Cader — ASSEPE/SECEX
Andrea Brites — AGES/DIGES
Ethel Braga — COSAQ/GERH/DIGES
Juliana Farias Sanches — Pesquisadora da UFRJ

COLABORAÇÃO

Florinda Reis — COSAQ/GERH

PROJETO GRÁFICO:

Gerência de Comunicação Social — GCOMS/SECEX/PRESI

NORMALIZAÇÃO:

Biblioteca — CGDOP/GEQIN/DIGESS

Ficha Catalográfica

A265g Agência Nacional de Saúde Suplementar (Brasil). Secretaria Executiva.
Guia ANS de Diversidade e Inclusão [recurso eletrônico] / Agência Nacional de Saúde Suplementar (Brasil). - Rio de Janeiro:
ANS, 2023.
500KB; ePub.
Diversidade no ambiente de trabalho. 2. Gênero e diversidade. 3. Educação e direitos humanos. 4. Inclusão social. 5. Inclusão e
cidadania. Título.

CDD 658.3

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	5
1 POR QUE UM GUIA ANS DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO?	6
2 CONTEXTUALIZAÇÃO	8
3 DIRETRIZES INSTITUCIONAIS	9
4 CONCEITOS E ATITUDES	10
4.1 RACISMO	10
4.2 GÊNERO	14
4.3 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA - PCD	19
4.4 RELIGIÃO	23
4.5 AGEÍSMO OU ETARISMO	24
4.6 CORPOS	25
4.7 CULTURA	27
5 MULHERES NO TRABALHO E A AGENDA 2030 DA ONU	29
6 TRANSPARÊNCIA	31
7 VAMOS CONHECER MELHOR?	32
8 REFERÊNCIAS	35

APRESENTAÇÃO

É com grande alegria que apresentamos o Guia ANS de Diversidade e Inclusão.

Esta publicação tem como objetivo orientar gestores e servidores sobre a maneira de lidar com as diversas questões que surgem devido à diversidade de pessoas na dinâmica e nas relações diárias no ambiente de trabalho.

Este guia foi desenvolvido a partir da Resolução Administrativa nº 82, de 21 de março de 2023, que dispõe sobre a Política Integrada de Governança e Responsabilidade Socioambiental que deve ser adotada dentro da ANS, que em inglês, chamamos pela sigla ESG (Environmental, Social and Governance). Na sigla, o “S”, de social, vai justamente ao encontro da busca por um ambiente de trabalho que tenha como norte o respeito às diferenças, a inclusão social e a diversidade.

Assim, a ANS oferece a presente publicação com a expectativa de que os servidores e colaboradores da Agência sejam multiplicadores de conceitos e atitudes que colaboram para um ambiente de respeito mútuo e inclusivo, e combatam toda a forma de discriminação.

Boa leitura!

Lenise Secchin
Secretária Executiva

1 POR QUE UM GUIA ANS DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO?



Fonte: 'One World', pintura de Christopher Corr

É importante compreendermos que reconhecer e respeitar as diferenças é essencial para promover um ambiente de trabalho harmônico e produtivo. Essa perspectiva fortalece a relação da ANS com seus servidores e demais colaboradores (políticas e relações trabalhistas) e com as diversas instituições e cidadãos que interagem com a Agência.

Agir com responsabilidade social e com respeito às diferenças fortalece nossa missão institucional, que está relacionada à promoção e preservação da saúde e do bem-estar das populações. Este Guia faz parte de um movimento de compromisso social que encontra respaldo na Resolução Administrativa ANS Nº 82 de 21 de março de 2023, que dispõe sobre a Política Integrada de Governança e Responsabilidade Socioambiental que devem ser adotadas dentro da ANS.

Conforme disposto no artigo 4º da Resolução, é diretriz da ANS:

VII - promover a inclusão social com o foco na diversidade e coibir qualquer tipo de discriminação relacionada a gênero, a raça, a religião, bem como as demais formas de discriminação;

Consequentemente, implementá-la no microcosmo social, que esta Agência representa, significa cuidar da sua força de trabalho, propiciando o desenvolvimento de talentos e capacidades individuais e coletivas, como estratégia para o alcance do bem-estar biopsicossocial dos trabalhadores e trabalhadoras.

Nesse sentido, é nossa obrigação, ainda que num primeiro momento desafiadora, manter nossa força de trabalho integrada, satisfeita e contribuindo para a consolidação de uma sociedade mais justa, lastreada no respeito aos direitos humanos, com especial atenção aqueles relativos à diversidade, à inclusão e à igualdade de gênero.

O Guia ANS de Diversidade e Inclusão é um instrumento que pode orientar e fortalecer ainda mais as relações de trabalho, trazendo um novo olhar sobre questões cada vez mais caras às organizações. Essa perspectiva reforça a necessidade de implementar ações para combater as situações de assédio moral e sexual, bem como as diversas expressões da discriminação, quer sejam de gênero, de orientação sexual, de raça ou etnia, de religião ou crença, de deficiência ou condição física, de nacionalidade ou origem ou de idade, nos ambientes institucionais.

É importante destacar que o Guia traz a ideia de que a diversidade não deve ser tolerada, mas sim promovida e efetivada, constituindo um pressuposto na composição das organizações. Além de ser uma questão de responsabilidade social, quanto mais diversa for a equipe, mais representativos da pluralidade da nossa sociedade serão os pontos de vista trazidos para as decisões e proposições desta Agência, possibilitando novos *insights* e a multiplicação dos resultados positivos para ANS. Afinal, nossa sociedade é diversa e quanto melhor compreendida, nossos resultados serão mais abrangentes e efetivos.

A diversidade é a base para a justiça social e para a construção de uma sociedade mais igualitária. Essa é a perspectiva trazida com este Guia - um instrumento que não deve ficar apenas no campo do discurso. É necessário que o discurso se torne prática ativa e atuante, que esse instrumento sirva como uma bússola usada durante o percurso para que gestores/gestoras e todos/todas os/as trabalhadores/ trabalhadoras possam orientar suas ações cotidianas e as tomadas de decisão para a afirmação do respeito à diversidade, com o foco na inclusão social, em consonância com os princípios e direitos fundamentais da nossa Constituição.

2 CONTEXTUALIZAÇÃO

É importante destacar que diversidade está ligada à representatividade. Se a diversidade está ligada a oferecer oportunidades para todos os perfis de profissionais, a inclusão é um passo além. Trabalhar a inclusão é garantir que todos tenham acesso às mesmas oportunidades de desenvolvimento e ascensão profissional dentro da instituição.

Para que isso aconteça, é primordial identificar os vieses inconscientes que fomentam o preconceito dentro da organização — onde a instituição precisa se abrir para, se necessário, reformular sua cultura organizacional. O perigo do viés inconsciente é que ele cria estereótipos - imagens ou ideias simplificadas sobre pessoas, grupos e coisas - que levam a um pré-julgamento e, por fim, podem gerar discriminação.

Se você lida com alguém de um jeito diferente por conta do seu estereótipo, ou de um viés pré-concebido, isso pode gerar uma atitude discriminatória. Essa discriminação diminui o acesso de muitos grupos específicos - como mulheres, pessoas com deficiência e pessoas negras - à igualdade de oportunidades ou ao respeito aos seus direitos, por exemplo.

A Inclusão é uma questão de mudança de perspectiva para uma mentalidade mais empática. É se importar com o outro, mesmo que ele seja diferente de você. É se abrir para aprender com um profissional com experiências completamente diferentes da sua e desfrutar da ampliação de horizontes que eles podem oferecer.

Sendo assim, não bastam ações de combate à discriminação, é preciso ir além. A sociedade, o setor público, todos nós precisamos de ações afirmativas que digam sim à diversidade, por meio de práticas que supõem inclusão e gestão da diversidade.

Por que a diversidade é importante?

- Ela pode promover a igualdade de oportunidades e a justiça social;
- Ela nos permite aprender com pessoas diferentes e ampliar nossa visão de mundo;
- Ela enriquece a nossa cultura e nos torna mais criativos e inovadores.

3 DIRETRIZES INSTITUCIONAIS

Os macroprocessos, processos, atividades e ações da ANS devem ser orientados à promoção da diversidade e inclusão social, tendo como diretrizes:

A promoção de mecanismos de enfrentamento às práticas de desigualdade, discriminações de gênero e raça e à ocorrência de assédio moral e sexual e demais violências laborais;

A garantia da igualdade de tratamento independentemente de sexo, raça, cor, religião, deficiência, estado civil, orientação sexual, situação familiar, idade ou qualquer outra condição;

A formação e a educação permanente sobre diversidade e inclusão social.

Exemplos de ações:

- Promover a igualdade de oportunidades nos processos seletivos e nas indicações para cargos em comissão;
- Promover a difusão de conhecimento sobre a matéria junto a fornecedores e mercado regulado;
- Promover o uso de linguagem inclusiva no órgão;
- Promover material de comunicação interna e externa sobre o tema;
- Estimular práticas de gestão que promovam a diversidade, inclusão;
- Fortalecer a cultura da diversidade, eliminando estereótipos nas questões de gênero, etnia, sexo, religião, deficiência ou de idade;
- Estimular capacitações sobre a temática de gênero, raça e etnia;
- Fortalecer o diálogo sobre a importância das mulheres exercerem papéis de liderança;
- Realizar atividades de sensibilização e conscientização;
- Promover o diálogo institucional reflexivo em datas comemorativas como Lei Maria da Penha, Dia Internacional da Mulher, Dia da Consciência Negra, Dia dos Povos Indígenas, dentre outras datas;
- Adotar medidas destinadas a estabelecer maior igualdade de condições para as mulheres, compreendendo a função social da maternidade;
- Estimular a ascensão a cargos gerenciais, de forma equitativa, entre mulheres e homens;
- Estimular a ascensão a cargos gerenciais, de forma equitativa, entre os perfis étnico-raciais;
- Identificar, nas situações existentes, as desigualdades de gênero e étnico raciais; visando subsidiar plano de ação para o enfrentamento do tema;
- Adotar, na medida do possível, ações para o preenchimento por pessoas negras de percentual mínimo de cargos em comissão e funções de confiança no âmbito da ANS, nos termos do Decreto nº 11.443, de 21 de março de 2023;
- Divulgar as informações e os dados necessários para garantir a transparência e o controle social quanto à adoção de medidas voltadas à promoção da diversidade e inclusão social;
- Estimular a qualificação dos gestores, possibilitando o reconhecimento de sinais de assédio e violência no ambiente de trabalho.

4 CONCEITOS E ATITUDES

Abordaremos a seguir diversos conceitos e atitudes relacionadas às temáticas de diversidade e de inclusão. São temas cada vez mais caros no nosso cotidiano, o que torna imperioso que lideranças, servidores e colaboradores tenham maior conhecimento e consciência sobre como lidar com esses aspectos em nosso dia a dia.

4.1 RACISMO¹

É preciso reconhecer o racismo como um sistema de poder profundamente arraigado que perpassa todas as estruturas da sociedade, com consequências significativas na marginalização das pessoas racializadas, e ainda como um sistema de crenças e práticas sociais que se fundamenta na noção de superioridade de certas raças em relação a outras, gerando uma sistemática discriminação, preconceito e desigualdade em termos de direitos, oportunidades e acesso a recursos.

Tal forma de opressão se manifesta em diversos níveis, desde atitudes individuais até a institucionalização de políticas e práticas discriminatórias, em domínios tão variados quanto educação, emprego, habitação, justiça e saúde. Além disso, o racismo está profundamente arraigado na história, cultura e nas estruturas sociais, exercendo um impacto prejudicial sobre a vida das pessoas racializadas. O racismo transcende o domínio meramente cultural, estendendo-se para as esferas econômicas e políticas da sociedade.

O racismo estrutural é uma realidade cotidiana no Brasil, e as denúncias de atitudes racistas estão se tornando mais visíveis. Porém, o racismo institucional, que acontece dentro de organizações públicas e privadas em diversos setores, ainda é um conceito pouco familiar para muitas pessoas. Mesmo sendo menos conhecido, esse tipo de racismo afeta diretamente milhões de brasileiros.

O racismo institucional vai além das atitudes individuais e ações isoladas. Ele está enraizado nas políticas, procedimentos e práticas das instituições e organizações. Isso significa que não se trata apenas de como as pessoas se comportam, mas também de como as estruturas e normas podem favorecer ou prejudicar grupos raciais específicos.

Essas manifestações de racismo dentro das instituições podem ser observadas em várias áreas, desde a maneira como o pessoal é selecionado e promovido até a distribuição de recursos. Isso pode resultar em desigualdades sistêmicas que afetam grupos pertencentes a minorias raciais, limitando suas oportunidades e o reconhecimento de suas contribuições.

¹ Importa destacar que: as definições e discussões sobre o racismo apresentadas neste texto foram influenciadas pelo pensamento de diversos autores renomados na área de estudos raciais, incluindo Silvio de Almeida, Abdias do Nascimento, Florestan Fernandes, Clóvis Moura e Carlos Moore. Suas contribuições são fundamentais para a compreensão das complexas questões relacionadas ao racismo e às relações raciais no Brasil.

Essa dimensão do racismo é frequentemente menos reconhecida do que as formas mais óbvias de preconceito racial, mas seu impacto é duradouro e pode contribuir significativamente para a manutenção de desigualdades com base na raça. O racismo institucional é um conceito-chave para compreender como as estruturas e práticas das organizações podem perpetuar a discriminação racial, mesmo que não haja intenções individuais de discriminar. É um problema complexo que requer atenção, portanto, reconhecer e abordar as maneiras como se manifesta o racismo institucional é fundamental para promover a igualdade racial nos espaços de trabalho.

Vamos compreender melhor as categorias relacionadas à raça no contexto brasileiro:

As categorias utilizadas pelo Censo do IBGE (2021) são: **preto, pardo, branco, indígena e amarelo.**

- **Amarelo** se refere à pessoa que se declara de origem oriental: japonesa, chinesa, coreana.
- **Branco** é quem se declara branco e possui características físicas historicamente associadas às populações europeias.
- **Indígena** é a pessoa que se declara indígena, seja as que vivem em aldeias como as que vivem fora delas, inclusive em áreas quilombolas e em cidades.
- **Pardo** se refere a quem se declara pardo e possui miscigenação de raças com predomínio de traços negros.
- **Preto** é a pessoa que se declara preta e possui características físicas que indicam ascendência predominantemente africana.

De acordo com o censo do IBGE (2021)², a composição de raças no país segue a distribuição abaixo:

GRUPOS ÉTNICOS NO BRASIL



Além das categorias oficialmente utilizadas no Brasil, utilizam-se outros conceitos relacionados à raça, a saber:

- **Etnia** - Kabengele Munanga³, vê a etnia como um grupo de pessoas que compartilham algumas coisas em comum, como uma história, língua, cultura e religião. Uma etnia é um grupo de pessoas que, em algum momento na história ou por meio de mitos, compartilham um ancestral em comum. Eles também falam a mesma língua, têm crenças religiosas ou visões de mundo semelhantes, compartilham uma cultura e vivem na mesma área geográfica. Portanto, a etnia não é algo que se herda geneticamente, mas sim algo que se adquire através de sua cultura e história compartilhada com um grupo específico de pessoas. O termo não deve ser confundido com raça.
- **Afrodescendente, Afrobrasileiros e Afroindígenas:** O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística utiliza frequentemente o termo afrodescendente para se referir à parte da população brasileira que se identifica como descendente dos povos africanos. Um aspecto fundamental da composição cultural brasileira é a sua notável falta de homogeneidade. Isso ocorre porque a diversidade étnica e cultural desempenha um papel central na formação da identidade do Brasil. Os africanos trazidos ao país durante o período da escravidão tinham origens diversas, e essa conjuntura os obrigou a fazer adaptações e apropriações para preservar suas práticas e representações culturais. A mistura das diversas culturas

² Fonte: IBGE. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua*, acumulado de quintas visitas, 2021.

³ Para uma exploração mais aprofundada sobre o assunto, recomenda-se a leitura do texto: ["Uma Abordagem Conceitual das Noções de Raça, Racismo, Identidade e Etnia"](#) e do livro *"Negritude: Usos e Sentidos - Nova Edição"* de Kabengele Munanga. Este livro fornece uma análise aprofundada das questões relacionadas à negritude, etnia e identidade cultural, expandindo ainda mais os conceitos discutidos anteriormente.

africanas e junto com a pluralidade de culturas dos povos originários brasileiros, assim como a integração de suas práticas ancestrais, resultou na rica diversidade cultural que caracteriza a identidade afrobrasileira. Esse processo de miscigenação cultural é uma parte fundamental da história e da identidade do Brasil.

- **Empoderamento negro** - O empoderamento negro é uma resposta ao histórico de discriminação e racismo sistêmico que persiste no Brasil e em muitas partes do mundo. Quando pensamos em empoderamento racial, estamos nos referindo ao fortalecimento da comunidade negra, com foco em questões sociais, econômicas, políticas e culturais. O que está intimamente ligado à promoção da igualdade racial, ao combate ao racismo, à valorização da cultura afro-brasileira e à melhoria das condições de vida e oportunidades para pessoas negras no Brasil. Estamos falando aqui de questões como: representatividade, igualdade de direitos, acesso à justiça, saúde e educação, desenvolvimento econômico e social, conscientização, cultura, historicidade.

No contexto antirracista, o empoderamento racial é também autoafirmação e expressão do que é ser negro, cultural e esteticamente, seja no seu modo de vestir, no seu cabelo, na música, na coletividade.

- **Índio, indígenas e povos originários:** É importante compreender que o termo “índio” foi historicamente atribuído a essas comunidades pelos colonizadores, desconsiderando suas especificidades e identidades culturais; atribuindo aos muitos povos do território brasileiro, um caráter de unidade, inviabilizando a diversidade das sociedades indígenas. O termo encoraja a manutenção e o reforço dos estereótipos, contribuindo para o preconceito, discriminação e desumanização da pessoa indígena. A pluralidade de povos originários brasileiros reafirma que não se utiliza “Dia do Índio”, para se referir ao dia 19 de abril e sim “Dia dos Povos Indígenas”. Portanto, é mais apropriado usar «povos indígenas» ou simplesmente «indígenas». E muito embora, essas expressões sejam amplamente aceitas por esses povos, podemos avançar no nosso exercício consciente e usar o termo que enfatiza ainda mais a ancestralidade e a origem dessas comunidades que é: **“povos originários”**. De modo que, essa escolha de palavras contribui para uma linguagem mais respeitosa ao falar sobre esses grupos.⁴

O Brasil é marcado por uma complexa hierarquia racial, na qual o racismo exerce um impacto substancial nas vidas das pessoas negras e pardas e de indígenas em todo país. A abordagem eficaz desse problema requer não apenas a transformação de atitudes individuais, mas também a reformulação de políticas públicas e estruturas institucionais que perpetuam a desigualdade racial. Portanto, a promoção da igualdade racial só pode ser viabilizada por meio da educação e da mobilização social, sendo essenciais o engajamento e a conscientização de todos os segmentos da sociedade.

CUIDADOS NO NOSSO DIA A DIA

A sociedade atual ainda carrega profundas influências do passado escravocrata. Até hoje são encontradas na linguagem o que chamamos de racismo linguístico⁵. É imperativo que quebreemos esses vínculos para construir uma sociedade antirracista.

Algumas expressões frequentemente são replicadas de forma automática, sem um pleno entendimento de sua origem. Esses usos linguísticos são um reflexo das condições sociais, raciais e políticas, destacando a maneira como a linguagem metaforiza essas realidades.

⁴ Para obter informações adicionais sobre o tema, sugerimos assistir ao vídeo intitulado “Índio ou Indígena?” disponível no YouTube por Daniel Munduruku, escritor indígena, filósofo e ativista do povo originário brasileiro Munduruku. O vídeo pode ser acessado [aqui](#).

⁵ O conceito de “racismo linguístico” refere-se à discriminação e preconceito baseados na maneira como as pessoas falam ou na variação linguística que utilizam, frequentemente associando variações linguísticas não padrão a grupos raciais específicos. Para uma análise abrangente desse fenômeno, é recomendado o livro [“Racismo Linguístico: Os Subterrâneos da Linguagem e do Racismo”](#) de autoria de Gabriel Nascimento. A obra oferece uma visão aprofundada das conexões entre linguagem, preconceito e racismo, explorando como a linguagem pode ser usada como uma ferramenta de opressão e marginalização.

Perpetuar essas palavras na contemporaneidade constitui uma forma de racismo, pois elas estão enraizadas no processo histórico de desumanização das pessoas negras. É importante o respeito e adoção dessas novas perspectivas que redefinam expressões racistas carregadas de estereótipos negativos que afetam a saúde e o bem-estar das pessoas negras, evitando assim, a perpetuação de comportamentos discriminatórios.

Nesse sentido, é indispensável não usar os seguintes termos:

- **“Cabelo ruim”**: Esta expressão é frequentemente usada de maneira pejorativa para se referir a cabelos afro ou crespos, perpetuando estereótipos negativos sobre a textura do cabelo, estética, beleza e autoestima de pessoas negras.
- **“Coisa de preto”**: Essas expressões são claramente racistas e inaceitáveis, associando a cor da pele a atividades ilegais ou negativas.
- **“Mulata(o)”**: a palavra “mulo” tem sua origem no latim “mulus”, e refere-se à cria do equino com asinino, um animal híbrido, resultante do cruzamento de um cavalo com uma jumenta, ou de uma égua com um jumento. Embora tenha sido usada historicamente para se referir a negros miscigenados (de pele mais clara), o uso dessa palavra hoje é extremamente ofensivo para se referir a pessoas com uma combinação de ancestralidade branca e negra. O termo era usado para descrever indivíduos que tinham um dos pais de origem africana e o outro de origem europeia, uma associação a superioridade do branco com o cavalo animal considerado nobre e o africano com o jumento, animal considerado inferior ao cavalo. Há ainda a utilização do termo: **“mulata exportação”**, levando o termo para o aspecto da hipersexualização dos corpos da mulher negra.
- **“Cultura/coisa/lugar de bandido”**: usar essa expressão para descrever determinados gêneros musicais, grupos, localidades – compostos majoritariamente por pessoas pretas - é racista e reforça estereótipos prejudiciais, associando injustamente a criminalidade a uma raça específica.
- **“Exótico”**: Usar o termo “exótico” para se referir a pessoas de diferentes raças implica que elas são estranhas ou não pertencentes à cultura predominante, o que é desrespeitoso.
- **“Negro de alma branca”**: Implica que alguém é “melhor” por agir de acordo com estereótipos brancos, perpetuando preconceitos e sugerindo que ser “negro” é algo ruim.
- **“Feito nas coxas”** para descrever um trabalho malfeito, pois sua origem está na técnica de fabricação de telhas pelos escravizados.
- Não use termos que tragam conotações que ofendam a imagem dos negros, como: **“denegrir”**, **“mercado negro”**, **“humor negro”**, **“lista negra”**, **“ovelha negra”**.

Para uma compreensão mais abrangente dessas e de outras expressões racistas, é altamente recomendado o acesso ao livro [“Expressões Racistas: Como Evitá-las”](#). Esta obra, publicada pelo Tribunal Superior Eleitoral Brasileiro em 2022, oferece uma análise crítica das expressões que perpetuam estereótipos prejudiciais e preconceitos raciais.

O uso desses termos são potencialmente ofensivos e reduzem as pessoas a características físicas e estereótipos raciais, que ignoram a diversidade de povos.

- Também não use termos relacionados à aparência ou raça da pessoa, como **“japa”**, **“japinha”** ou **“china”** para descrever pessoas de origem ou descendência asiática.
- **“Judição ou Judiar”**: Muito utilizada no contexto brasileiro, como equivalente a palavra “maltratar”; essa expressão evoca o sofrimento enfrentado pelos judeus durante o Holocausto. Portanto, é vista como uma forma de rememorar o sofrimento dos judeus.

4.2 GÊNERO⁶

Nas sociedades ocidentais os seres humanos são distribuídos, desde seu nascimento, em duas categorias: homens ou mulheres, utilizando como referência os seus aspectos biológicos (genitais).

Em geral, definimos o gênero da criança pelo sexo de nascimento. Se nasceu com a genitália tipicamente feminina será registrada no gênero feminino e terá um nome que é comumente vinculado às mulheres. O mesmo raciocínio pode ser feito em relação à criança que nasceu com o sexo biológico masculino: será registrado no gênero masculino e terá um nome que é comumente associado aos homens.

Na vida cotidiana, ainda é forte a associação do gênero (cultural) com o sexo biológico. O termo **sexo biológico** diz respeito ao órgão sexual que a pessoa possuía (e) quando do seu nascimento, que é diferente de orientação sexual. A orientação sexual é a atração ou ligação afetiva que se sente por outra pessoa. Abaixo encontram-se alguns conceitos utilizados na sociedade relacionados à orientação sexual:

ORIENTAÇÃO SEXUAL

A orientação sexual é a atração ou ligação afetiva que se sente por outra pessoa.

- **Assexual** - indivíduo que não se interessa sexualmente ou de forma afetiva por nenhum gênero.
- **Bissexual** (ou biafetivo) pessoa que sente atração por homens e mulheres.
- **Heterossexual** (ou heteroafetivo) - indivíduo que gosta de outros do sexo oposto (homem que se interessa por mulher ou mulher que se interessa por homem).
- **Homossexual** (ou homoafetiva) - quando o interesse é por uma pessoa do mesmo sexo. No caso dos homens, são popularmente chamados de gays, enquanto as mulheres são conhecidas como lésbicas.

Os estudos sobre gênero e sexualidade evoluíram e a compreensão sobre a diferença entre orientação sexual e identidade de gênero ficou mais clara. A identidade de gênero se refere a como a pessoa se reconhece e como ela quer ser reconhecida pelos demais. O entendimento de que esse processo de diferença entre homem e mulher não tem nada a ver com biologia, mas que está relacionado a um processo que é histórico e cultural. Logo, a identidade de uma pessoa não é definida apenas pela biologia (genitália). Há também processos psicológicos (como a pessoa se percebe) e processos sociais (como essa pessoa é percebida pela sociedade).

Surge então a chamada “diversidade de gênero”, que parte da concepção de que não existem apenas dois gêneros, mas sim uma diversidade de gêneros. Trata-se de uma questão relacionada ao existencialismo, pois parte do princípio de que não há uma essência que define o ser humano, mas seu modo de existir no mundo.

Abaixo são relacionados diversos conceitos relacionados a gênero utilizados nas relações cotidianas:

- **Feminino** : pessoa que se identifica como feminina. Corresponde às expectativas culturais atribuídas às mulheres.
- **Masculino** : pessoa que se identifica como masculina. Corresponde às expectativas de envolvimento cultural característico dos homens

⁶ As construções feitas nas seções de gênero e LGBTQIAP+ foram inspiradas no Guia Inclusão e Diversidade LGBTQIAP+ do Senado Federal, do Guia Educativo LGBTQIAP+ do Instituto Federal Goiano, do Guia de Diversidade e Inclusão das Lojas Renner/Plural.

- **Não-binário** : corresponde às pessoas que não se identificam exclusivamente como homem ou mulher, podendo se identificar como ambos, nenhum ou outra identidade de gênero
- **Agênero** - pessoa que não se identifica ou não se sente pertencente a nenhum gênero.
- **Cisgênero** - é o termo correto para identificar a pessoa que se identifica com o sexo biológico com o qual nasceu. A pessoa se identifica conforme a seguir:
 - **Homem cis** - homem que se identifica com o sexo biológico com o qual nasceu.
 - **Mulher cis** - mulher que se identifica com o sexo biológico com o qual nasceu.
- **Queer** - pode ser usado para definir identidade de gênero de pessoas que transitam entre as noções de gênero e possuem uma fluidez em suas identidades, não se identificando em nenhum rótulo.
- **Genderqueer** - pessoa que se identifica com uma combinação de características masculinas e femininas, ou que se identifica com um gênero fluido, ou seja, que pode mudar ao longo do tempo.
- **Transgênero (ou pessoa trans ou transexual)** - é a pessoa que recebeu determinado gênero ao nascer, por conta de seu sexo biológico, e não se identifica com o gênero que lhe foi dado. Por isso, muda de gênero. Pode recorrer a tratamentos médicos, desde terapia hormonal até cirurgia de redesignação sexual. A pessoa se identifica conforme a seguir:
 - **Homem trans** - homem que se identifica com o gênero masculino, ainda que esse não tenha sido o gênero que determinaram em seu nascimento.
 - **Mulher trans** - mulher que se identifica com o gênero feminino, ainda que esse não tenha sido o gênero que determinaram em seu nascimento.
- **Travesti** - termo usado somente para pessoas que nasceram com sexo biológico masculino, mas se identificam com uma identidade feminina, por isso os pronomes corretos são: a travesti e ela.
- **Crossdresser** - pessoas que utiliza roupas, adereços e objetos que, por convenção, são atribuídos a gênero diverso do seu. Não se identifica como travesti ou transexual, mas vivencia diferentes papéis de gênero, em geral, por motivos profissionais e/ou íntimos.
- **Pansexual**: “aquele que sente atração sexual ou romântica independentemente da identidade de gênero.”
- **Andrógino** - pessoa que assume postura social, principalmente relacionada à sua aparência, que seja comum a ambos os gêneros.
- **Drag king** - mulher que se traveste de homem, se vestindo com roupas masculinas de forma extravagante para fins artísticos, como shows e eventos.
- **Drag queen** - homem que se traveste de mulher, se vestindo com roupas femininas de forma extravagante para fins artísticos, como shows e eventos.

A seguir, a fim de representar visualmente toda a diversidade de existências humanas, apresentamos a mandala da diversidade sexual, desenvolvida com o intuito de diagramar algumas das muitas possibilidades da identidade de seres humanos com a combinação do sexo biológico com expressão de gênero, identidade de gênero e orientação sexual. Esta mandala é importante, pois posicionamentos LGBTQIAPNfóbicos negam a legitimidade da pluralidade de existência como se houvesse apenas duas formas de existir no mundo, quando na verdade esta mandala nos mostra dezenas de realidades.

■ MANDALA DA DIVERSIDADE SEXUAL

SEXO BIOLÓGICO

- ♀ **Feminino**
- ♂ **Masculino**
- ⚥ **Intersexo**

EXPRESSÃO DE GÊNERO

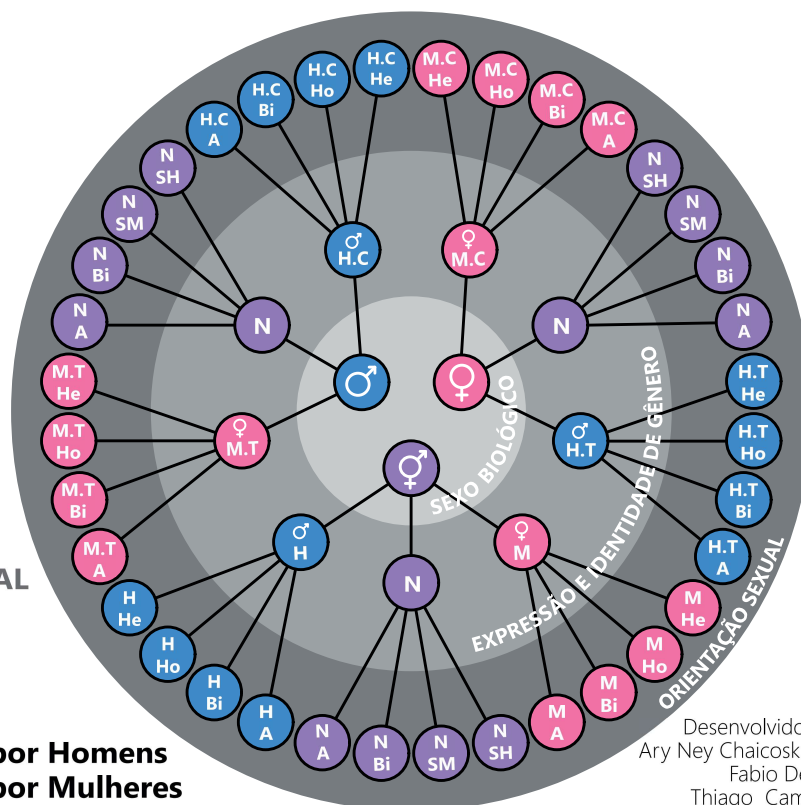
- H** Homem
- M** Mulher
- N** Não Binário

IDENTIDADE DE GÊNERO

- C** Cisgênero
- T** Transexual

ORIENTAÇÃO SEXUAL

- He** Heterossexual
- Ho** Homossexual
- Bi** Bissexual
- A** Assexuado
- SH** Sente atração por Homens
- SM** Sente atração por Mulheres



Desenvolvido por:
Ary Ney Chaicoski Junior
Fabio Dezo
Thiago Campos

Existem, ainda, outros termos que são utilizados no dia a dia que é preciso entender o seu significado:

- **Feminismo** - movimento social que luta contra a violência de gênero e a opressão das mulheres, buscando a igualdade de direitos, oportunidades e condições às mulheres na sociedade.
- **Machismo** - tipo de preconceito expresso por opiniões e atitudes que são contrárias à igualdade de direito entre os gêneros, favorecendo o gênero masculino.
- **Mansplaining** - atitude de um homem ao tentar explicar a uma mulher algo sobre o que ela já demonstrou conhecer, desmerecendo seu conhecimento, buscando diminuir sua confiança e desrespeitando o acesso das mulheres ao lugar de fala.
- **Maninterrupting** - atitude de um homem que interrompe a mulher enquanto ela está falando, tomando para si o discurso por achar que sabe mais do que a mulher.
- **Misoginia** - repulsa, desprezo ou ódio contra as mulheres, uma aversão patológica ao sexo feminino, somada à crença que o gênero masculino é de fato superior, que contribui diretamente com a violência que é praticada contra a mulher.
- **Transfobia** - preconceito e discriminação contra pessoas trans.
- **Nome social** - é o nome escolhido por pessoas trans e travestis de acordo com o gênero que se identificam independente do nome original de seu registro de nascimento e deve ser usado e acatado por todos, inclusive instituições.

LGBTQIAPN+

A sigla LGBTQIAPN+ designa diversas minorias sexuais e de gênero em resposta ao tamanho do espectro e das demandas da comunidade. As repressões sobre sexualidade começaram a ser denunciadas pelos movimentos feministas e LGBTQIAPN+.

Há uma compreensão equivocada da sociedade, que de uma forma geral considera heterossexualidade como a única sexualidade dita “normal” e “natural”. Como se as diferenças biológicas - macho e fêmea - e a possibilidade tradicional de procriação humana (relações sexuais procriativas) fossem as únicas capazes de definir os interesses afetivos e sexuais das pessoas. Os humanos são plurais e os seus desejos também e eles precisam ser respeitados.

Os interesses, tanto afetivos quanto sexuais, são múltiplos. Há diversas formas de viver e de expressar a sexualidade, para além da heterossexual. As pessoas amam e sentem atração de diferentes formas e todas são naturais e válidas.

É importante compreender que a orientação sexual não é opção sexual, pois os desejos afetivos e sexuais das pessoas não se trata de uma escolha.

O QUE SIGNIFICAM AS LETRAS DA PALAVRA LGBTQIAPN+

L – Lésbicas

G – Gays

B - Bissexuais/ biafetivos

T - Transsexuais ou transgêneros

Q- Queer

I - Intersexuais e intergêneros

A - Assexuais e aromânticos

P - Pansexuais ou pan-afetivos

N - Não binárias

+ - Todos os outros demais gêneros e orientações afetivas e sexuais.

FRASES QUE NÃO DEVEM SER DITAS⁷

- **“Quando você virou gay?”** - Essa frase coloca a sexualidade e identidade de gênero como uma escolha pessoal, o que não é verdade. Faz alusão a heterossexualidade como algo natural e o comportamento homossexual como algo ruim, anômalo, aberrante e que deve ser evidenciado quando observado.

É importante ressaltar que existem muitos relatos de indivíduos da comunidade LGBTQIAPN+ que se enxergam como corpos divergentes desde a primeira infância.

- **“Vira homem”** - Um indivíduo, que não cumpre todas as expectativas sociais acerca do que é ser homem, não deve ser desqualificado pela sua identidade de gênero. Essa frase é carregada de machismo e pressupõe que o papel social masculino é superior ao papel social feminino.

Precisamos entender que não há uma identidade de gênero melhor do que outra.

- **“Não tenho nada contra, só não precisa ficar se beijando na frente dos outros”** ou **“Não tenho nada contra, tenho até amigos que são”** - A expressão “não tenho nada contra” não deve possuir ressalvas. O que, geralmente, vem depois desta frase são dizeres LGBTQIAPN+fóbicos, pois limitam a experiência social de indivíduos pertencentes a um grupo não heterocisnormativo, ou colocam as pessoas desse grupo como inferiores às demais, tratando a relação de amizade com essas pessoas como algo que deve ser evidenciado.

7 Fonte: FÁRIA FILHO, Fausto de Melo; OLIVEIRA, Rafael Alves; RODRIGUES, Luiz de Paulo. **LGBTQIAPN+**: um guia educativo. 1. ed. Ceres, Goiás: IF Goiano, 2022. Disponível em: <https://informatica.ifgoiano.edu.br/ifemmovimento/wp-content/uploads/2022/06/LGBTQIAP-Um-guia-educativo-Final.pdf>

- **“Você não parece gay”** - Isso é dito como um elogio e desta forma coloca o “parecer gay” como algo negativo. Essa frase coloca as pessoas em diferentes posições sociais, sendo o homem heterossexual o indivíduo de maior valor, abaixo dele o gay heteronormativo e mais abaixo ainda o gay afeminado.

Obviamente esta é uma cultura que contribui com a discriminação e disseminação de violência contra pessoas da comunidade LGBTQIAPN+⁸.

- **“Quem é bi/ pan/ poli/ oni não sabe o que quer”** - Deve-se respeitar a identidade de gênero e a orientação afetiva ou sexual dos outros.

O mundo não é restrito ao que você sente e o que você sente não é a verdade absoluta que deve ser aplicada na vida das outras pessoas. Devemos respeitar a diversidade humana.

- **“Ela pode beijar outras mulheres se quiser, mas não homens”** - Além dessa frase ser incrivelmente fetichista, ela objetifica e sexualiza o afeto entre mulheres, como se fosse só mais uma fonte de prazer e entretenimento para o homem.
- **“Quem é o homem da relação?” ou “Quem é a mulher da relação?”** - Essa frase é machista e coloca a posição social feminina de forma inferiorizada com relação à posição social masculina.
- **“Agora todo mundo é gay!”** - Não, pessoas LGBTQIAPN+ sempre existiram, mas a falta de aceitação entre as famílias e o preconceito da sociedade fizeram com que as suas existências fossem invisibilizadas.

Com o avanço dos movimentos sociais de minoria, nos dias de hoje podemos falar de forma mais aberta sobre essa temática e tem-se maior espaço para a expressão LGBTQIAPN+.

SAIBA MAIS:

- **Adoção por casais homoafetivos** - Em 2011, o Supremo Tribunal Federal decidiu pela possibilidade de adoção de crianças e/ou adolescentes, sem discriminação pela orientação sexual das(os) pretendentes, desde que preenchidos os requisitos básicos para a adoção. Tal determinação encontra-se na Ação Direta Inconstitucionalidade (ADI) nº 4.277 e na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 132, que equipara a união legal homoafetiva ao casamento heterossexual.
- **Alteração do nome e do gênero no Registro Civil de pessoas trans** - Em 2018, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) decidiu que qualquer cidadão ou cidadã brasileira(o) tem o direito de alteração do seu primeiro nome e do seu gênero no Registro Civil, sem que precisem ser submetidas(os) a cirurgias e/ou a tratamentos médicos invasivos. Assim, toda pessoa trans ou travesti tem o direito de fazer a modificação diretamente no cartório, sem a necessidade de ação judicial. Em 2010, o Ministério da Previdência Social (MPS) publicou a Portaria nº 513/2010, que estende os benefícios previdenciários para os casais homoafetivos.
- **Criminalização da homofobia e da transfobia** - Em 2019, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu pela criminalização das práticas homofóbicas e transfóbicas, equiparando-as ao crime de racismo. Essa decisão está registrada na Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) nº 26.
- **Lei Maria da Penha para todas as mulheres** - A Lei nº 11.340 de 2006, conhecida como Lei Maria da Penha, informa que todas as mulheres, independente de quaisquer características, têm direito a uma vida sem nenhum tipo de violência. Em 2022, o Superior Tribunal Federal (STF), informou que a Lei deverá ser aplicada para todas as pessoas que se identificam como mulheres, independentemente de aspectos biológicos. Sendo assim, no que se refere à população LGBTQIAPN+, essa Lei garante proteção às mulheres lésbicas, bissexuais, intersexuais, assexuais e contempla as mulheres transexuais e travestis

⁸ Por FÁRIA FILHO, Fausto de Melo; OLIVEIRA, Rafael Alves; RODRIGUES, Luiz de Paulo. **LGBTQIAP+:** um guia educativo. 1. ed. Ceres, Goiás: IF Goiano, 2022. Disponível em: <https://informatica.ifgoiano.edu.br/iefemovimento/wp-content/uploads/2022/06/LGBTQIAP-Um-guia-educativo-Final.pdf>

- **Disque Direitos Humanos** - Caso não se sinta confortável ou não tenha acesso imediato a uma delegacia, a denúncia pode ser feita por ligação. Basta telefonar para o serviço “Disque Direitos Humanos”, o disque 100. O atendimento é para todo o país, a ligação é gratuita e funciona em qualquer hora do dia.

Se você se deparar com qualquer tipo de preconceito, denuncie!

[Clique aqui para acessar o canal direto da ouvidoria da Corregedoria Geral da União \(CGU\).](#)

4.3 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA⁹ - PCD



O conceito de pessoa com deficiência, segundo a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência - aprovada pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 2006 e assinada pelo Brasil em 2007 - está em evolução.

De acordo com o documento, ele resulta da interação entre a pessoa com deficiência e as barreiras encontradas no meio ambiente e em atitudes que impedem sua plena e efetiva participação na sociedade.

As iniciativas e práticas relacionadas à inclusão de pessoas com deficiência estão em consonância com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS da ONU, que tratam a inclusão de forma transversal como objetivo de diversas políticas públicas e programas governamentais. Por exemplo, a inclusão está incluída nos seguintes ODS:

- 4 - Assegurar a educação inclusiva, equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos.
- 8 - Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos.
- 11 - Tornar as cidades e os assentamentos humanos inclusivos, seguros, resilientes e sustentáveis.
- 16 - Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça a todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis.

De acordo com a lei brasileira de inclusão, considera-se **pessoa com deficiência** 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” (Lei nº 13.146/2015).

A nomenclatura correta utilizada atualmente é Pessoa com Deficiência (PcD), estando superadas as expressões Pessoa Especial, Pessoa Portadora de Deficiência e Pessoa com Necessidades Especiais (PNE) porque são imprecisas.

Destaca-se que o termo “portador” é inadequado pois deficiência não é algo que se possa decidir quando carregar e, ainda, que a expressão “necessidades especiais” é equivocada pois todos as temos, independentemente de sermos, ou não, pessoas com deficiência.

⁹ Texto adaptado da publicação: BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (12. Região). Acessibilidade e inclusão: caminhos para uma sociedade justa e solidária. Disponível em: <https://portal.trt12.jus.br/sites/default/files/2021-03/Cartilha.pdf>.

TIPOS DE DEFICIÊNCIA:



Deficiência Física - É a alteração completa ou parcial de uma ou mais partes do corpo humano, como a paraplegia, tetraplegia, amputação, deformidades congênitas ou adquiridas, nanismo e paralisia cerebral, entre outros exemplos. A pessoa com deficiência física ou mobilidade reduzida geralmente faz uso de equipamentos como cadeira de rodas, muletas, bengalas ou andadores.

Faça seu papel na inclusão:

- Cadeira de rodas, muletas e bengalas são extensões do corpo de seus usuários. Por isso, nunca se apoie ou mova algum deles sem a permissão de quem os utiliza.
- Não pendure bolsas ou casacos nem apoie seus pés na cadeira de rodas, pois ela é de uso exclusivo de quem a utiliza.
- Ao conversar com a pessoa na cadeira, procure sentar-se à mesma altura - é desconfortável conversar com alguém olhando para cima.
- Evite segurar o braço de uma pessoa que use muletas, pois, ao invés de ajudar, você pode atrapalhá-la ou até mesmo provocar sua queda.
- Ao conduzir uma pessoa em cadeira de rodas, pergunte antes como deve proceder. Há pessoas que se sentem mais seguras indo de frente ou de costas.
- Se estiver conduzindo uma pessoa na cadeira de rodas e parar para falar com alguém, procure virar a cadeira para que ela participe do diálogo. Se a conversa for longa, sendo possível, sente-se para ficar à mesma altura.
- Ande na mesma velocidade que a pessoa com deficiência



Deficiência Auditiva - O deficiente auditivo tem dificuldade de ouvir ou entender mensagens sonoras devido à redução ou ausência da capacidade de audição de determinados sons, em diferentes graus de intensidade, que podem ir de leve a profundo. Há pessoas com deficiência auditiva que usam aparelho, que se comunicam oralmente em português, fazem leitura labial ou, ainda, utilizam a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS).

Faça seu papel na inclusão:

- Procure usar os termos adequados: pessoa surda, surdo ou deficiente auditivo.
- Pessoas surdas comunicam-se de maneira essencialmente visual e pela língua de sinais. Para iniciar uma conversa, acene ou toque levemente em seu ombro ou braço.
- Se a pessoa surda estiver acompanhada, fale diretamente com ela, e não com seu acompanhante.
- Procure falar pausadamente, com o tom normal de voz, e mantenha contato visual - se desviar o olhar, ela poderá entender que a conversa acabou.
- Fale articuladamente, movimentando bem os lábios, e evite levar objetos ou a mão à boca para não atrapalhar a leitura labial.
- Fale expressivamente, pois as pessoas surdas não podem ouvir as mudanças de tom que indicam sentimentos. Por isso, as expressões faciais são importantes. Se necessário, comunique-se pela escrita ou por mímicas e gestos para indicar o que quer dizer.



Deficiência Visual - A pessoa com deficiência visual é aquela que apresenta redução ou ausência total da visão, podendo ser de dois tipos: baixa visão em diversos níveis e cegueira. É adequado chamar de deficiente visual ou cego.

Faça seu papel na inclusão:

- Ao se dirigir a uma pessoa cega, cumprimente-a tocando levemente em suas mãos e identifique-se de imediato.
- Avise quando se afastar, para evitar que ela fique falando sozinha.
- Durante a conversa, não é necessário falar mais alto, a menos que ela solicite. Utilize com naturalidade termos como “cego”, “ver” e “olhar”. Os cegos também os utilizam.
- Ao guiar uma pessoa com deficiência visual, dobre o braço e ofereça o cotovelo para que ela o segure e possa acompanhar o movimento do seu corpo enquanto caminha.
- Não a agarre nem a puxe pelo braço ou bengala.
- Para ajudar a pessoa cega a se sentar, guie-a até a cadeira e coloque sua mão no braço ou encosto, deixando-a sentar-se sozinha.
- Caso seja necessário que ela assine algum documento que não esteja em Braille, leia o conteúdo em voz alta e ofereça recursos para que faça a assinatura.
- Narre o trajeto avisando sobre degraus e obstáculos que estejam à frente. Ao explicar a direção, indique distância e pontos de referência com clareza (ex: tantos metros à direita ou à esquerda).
- Evite termos como “por aqui” e “por ali”.
- Se a pessoa cega estiver acompanhada de cão-guia - cujo acesso é permitido a qualquer ambiente ao qual deseje ingressar -, não faça carinho no animal para não o distrair de sua função



Deficiência Intelectual - É aquela em que a pessoa apresenta limitações significativas no funcionamento intelectual e no comportamento adaptativo identificadas nas habilidades conceituais, sociais e práticas.

Pessoas com deficiência intelectual podem ter uma vida independente e desempenhar um importante papel na sociedade. Sua independência é fruto do quanto a família e a comunidade estimulam e promovem sua autonomia e aprendizagem. Promover a capacitação profissional e gerar oportunidades são essenciais para a devida inclusão. Utilize sempre o termo deficiente intelectual.

Faça seu papel na inclusão:

- A pessoa com deficiência intelectual deve ser tratada com respeito e dignidade, assim como qualquer cidadão.
- Trate-a com naturalidade, e não como se fosse criança ou de forma infantilizada.
- Não subestime sua inteligência. Ela tem um tempo diferenciado de aprendizagem, mas é capaz de adquirir muitas habilidades e conhecimentos.
- Use uma linguagem simples e certifique-se de que a pessoa entendeu sua mensagem.

TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA)



É a síndrome clínica caracterizada pela deficiência persistente e significativa da comunicação verbal e não-verbal (olhar nos olhos, expressões faciais e gestos) e da interação social, por padrões restritivos e repetitivos de comportamentos, excessiva aderência a rotinas e a padrões de comportamento ritualizados, além de interesses restritos e fixos.

Denomina-se transtorno do “espectro” autista porque cada indivíduo apresenta sintomas que diferem em intensidade, variando de leve a bastante grave. Em que pesem as dificuldades listadas, as pessoas com TEA podem desenvolver habilidades extraordinárias.

Sugestões adicionais:

- Não tenha receio de orientar uma pessoa com deficiência intelectual quando perceber que ela está em uma situação duvidosa ou inadequada.
- Converse normalmente, apresentando-se e despedindo-se dela como faria com qualquer pessoa.
- Dê informações simples, objetivas e diretas, acompanhando-a, se for o caso, para sua orientação.
- Seja paciente e respeite as características individuais dela.
- Não reforce ou incentive atitudes e falas infantis, nem a elogie no diminutivo, como se conversasse com uma criança (lindinho, fofinho etc.).
- Se for criança, trate-a como criança; se adolescente, como adolescente; se adulto, como adulto.

COMUNICAÇÃO NÃO CAPACITISTA¹⁰

O capacitismo pode se manifestar em atitudes e expressões do dia a dia, muitas vezes de forma inconsciente para aqueles que as empregam. Por exemplo, atribuir características heróicas a uma pessoa com deficiência ou não reconhecer e valorizar suas habilidades são exemplos de comportamentos capacitistas.

É importante salientar que, em relação a descrições, em 2010, a Portaria Nº 2.344 da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República substituiu o termo «pessoa portadora de deficiência» por «pessoa com deficiência». Essa mudança baseia-se na ideia de que a deficiência não é algo que se «porta» como um objeto, mas sim uma característica intrínseca à pessoa, parte de sua identidade.

Da mesma forma, o termo “pessoa com necessidades especiais” não é considerado adequado, pois pode parecer um eufemismo que tenta amenizar a realidade da pessoa com deficiência, quando, na realidade, ela não tem razão para se sentir diminuída.

Portanto, é recomendável utilizar sempre a expressão “pessoa com deficiência” ou a sigla “PcD”.

10 Adaptado da Cartilha de Diversidade & Inclusão SANOFI.

Também são apresentadas outras expressões comuns que podem ser consideradas ofensivas, juntamente com sugestões de alternativas a serem usadas no vocabulário cotidiano:

- **“Fulano é braço curto.”** - Usada para descrever indivíduos negligentes ou preguiçosos, associando isso a uma característica física fora do comum.
- **“Dar uma de João sem braço.”** - Expressa que fingir ter uma deficiência é uma desculpa para falta de interesse, negligência ou obter vantagens.
- **“Você deu uma mancada com fulano.”** - Significa não cumprir acordos, cometer erros ou decepcionar alguém, às vezes implicando que a mancar prejudica a pessoa.
- **“Fingir demência.”** - Sugere que alguém simula uma condição cerebral quando lhe convém.
- **“Você está cego/surdo/mudo?”** - Indica desatenção, podendo implicar que deficiências reais são criticáveis.
- **“Ele é uma pessoa normal.”** - Usado para descrever alguém sem deficiência, insinuando que pessoas com deficiência não são “normais” ou não correspondem ao padrão desejado.

4.4 RELIGIÃO



A intolerância religiosa¹¹ abrange um conjunto de ideologias e atitudes discriminatórias direcionadas às crenças e práticas religiosas, assim como àqueles que optam por não seguir uma religião. Essa manifestação configura um crime de ódio que atenta contra a liberdade e a dignidade humana. A Declaração Universal dos Direitos Humanos, um importante tratado internacional adotado pela Organização das Nações Unidas (ONU), estabelece em seu Artigo 18º o princípio fundamental de que “toda pessoa possui o direito à liberdade de pensamento, consciência e religião”.

Praticar intolerância religiosa é uma ação de violação dos direitos humanos. Tanto no cenário nacional, quanto internacional, a intolerância religiosa é tipificada como crime em diversas nações. No Brasil, a Lei nº 7.716/1989 prevê sanções para indivíduos que praticarem ações de discriminação ou preconceito fundamentadas em motivos religiosos.

A IMPORTÂNCIA DE UM DIÁLOGO ECUMÊNICO

Tanto na vida em sociedade, quanto nos espaços institucionais e ambientes de trabalho, é importante que reconheçamos a liberdade de cada pessoa em fazer suas próprias escolhas religiosas ou optar por não seguir nenhuma crença. O respeito pelas práticas religiosas ou não prática delas, o uso de uma linguagem que denote consideração e a prudência ao abordar temas religiosos, evitando simplificações e incentivando um diálogo respeitoso que esteja aberto a diferentes pontos de vista promove o bem-estar da comunidade.

Não se pode, de forma alguma, impor nossas próprias crenças aos outros. A escolha de uma pessoa por uma crença religiosa, assim como pela descrença, não diz nada sobre seu talento, inteligência, ou desempenho laboral. É fundamental que se promova o reconhecimento e a afirmação de cada indivíduo na sua pluralidade, contribuindo para a promoção de uma cultura de paz e respeito às diferenças.

¹¹ Para aprofundamento e informações adicionais sobre o combate à intolerância religiosa, recomendamos a leitura da cartilha [“Rio de Combate à Intolerância Religiosa”](#), disponibilizada pela Prefeitura do Rio de Janeiro.

- Faça um exercício de reeducação, não use linguagem preconceituosa ou ofensiva, nem se refere pejorativamente a pessoas e seus credos; abandone comentários de cunho religioso negativo, afirmações depreciativas, expressões preconceituosas ou generalizações injustas. A promoção, a visibilidade e o respeito por diferentes credos, além de incentivar o diálogo interreligioso ajuda no combate a ignorância e a intolerância, promovendo uma sociedade mais inclusiva e harmoniosa.
- **Racismo Religioso**¹² - O termo racismo religioso engloba ações de preconceito, discriminação e discursos de ódio direcionados aos praticantes das religiões de **matriz africana**. Frequentadores e adeptos dessas religiões, pessoas majoritariamente negras, afrodescendentes ou afroindígenas, têm o direito de praticar a sua fé, que, por sua vez, é fruto de uma herança cultural e histórica e da resistência das comunidades tradicionais; sem que sofram agressões tanto físicas quanto simbólicas, direcionadas aos símbolos, roupas e adereços, aos locais de culto, territórios sagrados, que são comumente conhecidos como casa de santo, casas de axé, roça ou terreiros. Quando falamos de religiões afrobrasileiras, o uso do termo “intolerância religiosa” é insuficiente para dar conta de toda complexidade da questão, uma vez que elas representam, na verdade, uma manifestação do racismo estrutural tão enraizado nas vivências do povo brasileiro. Essas ações discriminatórias estão intimamente ligadas ao preconceito racial, visto que as religiões de matriz africana têm suas raízes na resistência dos escravizados no Brasil.¹³

É importante que tenhamos no nosso dia a dia os devidos cuidados com as questões relacionadas aos possíveis preconceitos com todas as religiões, como evangélicos, católicos, muçulmanos, entre outros.

4.5 AGEÍSMO OU ETARISMO¹⁴

A população brasileira está envelhecendo e o aumento da expectativa de vida e a reforma da previdência trouxeram outras perspectivas do papel do idoso na organização. O fato é que o trabalhador idoso deve estar cada vez mais inserido em nosso ambiente de trabalho, o que proporciona a necessidade de se estabelecer um ambiente mais propício ao convívio intergeracional. Assim, devemos estimular atitudes saudáveis de convivência para que não haja conflitos e a convivência no trabalho seja harmoniosa.

O termo “ageísmo” foi cunhado pelo médico psiquiatra americano Robert Neil Butler, em 1969, para nominar a conduta discriminatória em razão da idade avançada das pessoas. Esse conceito também é conhecido por idadismo, idosismo, etarismo, ou ainda preconceito geracional. A Organização Mundial de Saúde (OMS) define idadismo como “estereótipo, preconceito e discriminação” com base na idade.

¹² Para um aprofundamento adicional sobre o tema do enfrentamento ao racismo religioso, recomendamos a leitura da cartilha intitulada [“Terreiros em luta: caminhos para o enfrentamento ao racismo religioso.”](#) Esta cartilha é uma iniciativa do projeto Racismo Religioso e Redução da Violência e Discriminação contra Praticantes de Religiões Afrodescendentes no Brasil, realizado em colaboração com o Ilê Axé Omiojuarô (RJ), Ilê Axé Omi Ogun siwajú (BA) e Criola (RJ).

¹³ A Lei nº 14.519, de 5 de janeiro de 2023, estabelece o Dia Nacional das Tradições das Raízes de Matrizes Africanas e Nações do Candomblé. Essa legislação reflete os esforços do governo brasileiro no combate ao racismo, na promoção da diversidade cultural e na construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Além disso, a lei busca valorizar as importantes contribuições históricas, culturais e sociais das crenças afrobrasileiras para a formação de nossa identidade nacional. Essa medida representa um passo significativo em direção à celebração e ao reconhecimento das tradições afrobrasileiras no Brasil.

¹⁴ Texto extraído e adaptado da publicação “Ageísmo: você sabe o que é?” da Universidade Federal do Ceará – UFC. Pró-reitoria de Gestão de Pessoas.



A literatura aponta que o ageísmo é um fenômeno que costuma ser comum no ambiente de trabalho. Ele está presente e sorrateiramente invisível afetando os servidores com idade igual ou superior a 60 anos, que se sentem discriminados e pressionados a deixar seus cargos para dar lugar aos mais jovens. Esses, por sua vez, podem ver os mais velhos como desnecessários e desatualizados. O ageísmo nas organizações se constitui em um importante fator de exclusão dos trabalhadores mais velhos.

É fundamental combater estereótipos e tabus em torno do ageísmo. Por isso, devemos ter todo o cuidado no dia a dia para não excluir,

adaptar e adequar o trabalho em um ambiente harmonioso e plural. Devemos mudar os clichês e combater o estereótipo de que o servidor mais velho é mais teimoso, inflexível e que não aceita a opinião dos mais jovens. É preciso valorizar suas experiências e enfatizar suas habilidades, além de aproveitar seu conhecimento acumulado.

Faça seu papel na inclusão:

- Nunca utilize termos pejorativos e preconceituosos ao se referir ao idoso;
- Evite contar piadas que possam mesmo que indiretamente ridicularizar a velhice;
- Valorize suas experiências e não foque na incapacidade;
- Jamais associe servidores mais velhos a estereótipos negativos como “ultrapassado e “adoecido”;
- Nunca desdenhar, humilhar, menosprezar e discriminar o idoso por qualquer motivo;
- Não fazer quaisquer críticas à aparência em função da idade, como, por exemplo, àqueles que assumiram seus cabelos brancos;
- Tome todos os cuidados para que, em razão da idade avançada, não os prive de acessar postos e cargos de liderança na instituição;
- Tenha cautela para que nas divergências de opiniões, seja atribuída eventual falta de compreensão à idade;
- Jamais tenha qualquer intolerância à diversidade de idade, ignorando e subvalorizando suas habilidades.

4.6 CORPOS

Da mesma forma que as pessoas são diversas, os corpos também são diversos e todas as pessoas têm de alguma forma consciência sobre eles, principalmente quando se distancia do padrão da maioria. Muitas falas e termos são muitas vezes sem a intenção e carregadas de preconceito e perpetuam práticas vistas no cotidiano social.

É fundamental evitar comportamentos e termos carregados de discriminação. Apelidos e piadas que fazem referência a estatura dos outros, além de bullying, ferem a autoestima e contribuem para o sentimento de deslocamento e não pertencimento das pessoas no grupo.

No ambiente de trabalho, isso pode trazer consequências nefastas para o clima organizacional entre outros problemas.



Exemplos muito comuns vistos no cotidiano são a gordofobia ou a magreza excessiva. A chamada “gordofobia¹⁵” é a discriminação e exclusão contra pessoas gordas que se manifestam na vida afetiva, social ou profissional.

Já a magreza excessiva é a condição que pode ocorrer por diversas causas psicológicas e comportamentais - como anorexia e bulimia -, e físicas, a exemplo de distúrbios metabólicos, genéticos e/ ou hormonais. Da mesma maneira que a discriminação afeta pessoas gordas, ela pode afetar pessoas com dificuldades de ganhar peso que se sentem fora do “padrão”.



O nanismo ou o gigantismo devem ser abordados também. O gigantismo é uma condição genética causada pela secreção excessiva do hormônio de crescimento (GH), o que leva quem é afetado por ela a desenvolver estatura e membros mais alongados do que a média. O nanismo geralmente é definido como altura de 1,40 metro ou menos na idade adulta. Além de questões hormonais, nutricionais e ambientais, uma causa comum do nanismo é uma mutação genética que impede o crescimento dos ossos e cartilagens, a acondroplasia.

Da mesma forma, pessoas bonitas sofrem preconceitos, ao tentarem desqualificar sua capacidade intelectual ou profissional, fazendo referências negativas à ascensão profissional, que teria ocorrido não por competência e sim por conta de sua beleza, isso também pode prejudicar a pessoa psicologicamente ou mesmo profissionalmente.

No nosso dia a dia, precisamos evitar falas¹⁶ e atitudes preconceituosas com relação às diferenças que temos entre nossos corpos. Portanto, faça a sua parte e siga as recomendações a seguir:

Não fale coisas como:

- “bonito(a) de rosto”;
- “bonita por dentro”;
- “você não é gordo(a)”, é fofinho(a)”;
- “o bom da doença é que você emagreceu”;
- “olho gordo”;
- “gordice”;
- “anãozinho”;
- “tampinha”;

¹⁵ Disponível em: <https://www.multirio.rj.gov.br/index.php/reportagens/17449-gordofobia-o-que-%C3%A9-e-como-combater-o-preconceito-contrapessoas-gordas-na-escola>.

¹⁶ Disponível em: <https://baptistaluz.com.br/espacostartup/serie-semeando-diversidade-diversidade-corporal/#:~:text=0%20corpo%20da%20esp%C3%A9cie%20humana,responsabiliza%C3%A7%C3%A3o%20penal%2C%20civil%20e%20trabalhista>.

- “gigante”;
- “gordice”;
- “magreza e beleza não têm nada a ver”
- Só tem beleza;
- Bela (o) por fora

4.7 CULTURA

São os diversos aspectos únicos em diferentes culturas, o que traduz a diversidade cultural.

Esse conceito¹⁷ inclui não só a língua falada, mas também a culinária, a arte, a música, as crenças, a religião, o vestuário, as tradições, as experiências e as vivências dos núcleos familiares, da política, e todas as outras características de um grupo de indivíduos que dividem determinado território.



O Brasil possui uma grande diversidade cultural, isto devido a uma população numerosa e miscigenada proveniente de descendentes de europeus, africanos, asiáticos e índios.

Um dos pontos que solidifica a importância da diversidade cultural dos países é que em 2001, a Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (Unesco) criou a Declaração Universal sobre a Diversidade Cultural¹⁸, reiterada pelos 185 estados-membros.

REFUGIADOS¹⁹

Um importante tema para prestarmos atenção quando falamos de cultura é a vida de pessoas refugiadas. A cultura está intrinsecamente ligada à experiência dos refugiados, pois eles frequentemente carregam consigo suas identidades culturais ao deixar seus países de origem, contribuindo para a diversidade cultural nos países de acolhimento. A adaptação dos refugiados a novos contextos culturais e a preservação de suas próprias culturas são aspectos cruciais de sua jornada de refúgio.

Crises políticas, problemas econômicos, conflitos armados, violência generalizada e sérias violações dos direitos humanos forçam milhões de pessoas a se deslocarem involuntariamente em todo o mundo. Essas pessoas, muitas vezes deixando para trás tudo o que possuem e suas conexões mais profundas em busca de paz, proteção e garantia de direitos, são conhecidas como refugiados.

¹⁷ Disponível em: <https://leiturinha.com.br/blog/por-que-e-importante-que-os-pequenos-conhecam-culturas-diferentes/>.

¹⁸ Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/2001%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20Universal%20sobre%20a%20Diversidade%20Cultural%20da%20UNESCO.pdf>.

¹⁹ Adaptado da Cartilha de Diversidade & Inclusão SANOFI.

Apesar de serem obrigados a abandonar parte significativa de suas vidas ao fugir, os refugiados trazem consigo conhecimentos e experiências, chegando aos novos países que os acolhem com grande potencial para contribuir para o desenvolvimento da comunidade, determinação e resiliência. Isso geralmente se reflete em seu compromisso e dedicação.

É preciso rejeitar qualquer forma de preconceito contra os refugiados, incluindo considerações étnicas. Devemos recebê-los, ajudá-los na adaptação e integrá-los. Sua inclusão não apenas beneficia os negócios, mas também reflete um ato humanitário alinhado aos nossos valores.

5 MULHERES NO TRABALHO E A AGENDA 2030 DA ONU

Os compromissos da Agenda 2030 com a igualdade de gênero estão contemplados no objetivo do Desenvolvimento Sustentável – ODS 5 – Igualdade de Gênero, com suas respectivas metas que resumem as principais lacunas na violação de seus direitos e são um importante fator para a formulação de políticas públicas de gênero.

Essa perspectiva oferece aos países uma base sólida para o cumprimento dos direitos das mulheres e meninas. Também são um vetor para alcançar mudanças duradouras em suas vidas. No entanto, as situações e condições de vida de meninas e mulheres pelo mundo são marcadas por diversas violações de direitos fundamentais que se encontram consubstanciados em nossa constituição.



Na prática, hoje em dia, as mulheres encontram problemas relacionados às igualdades formal e material em suas vidas cotidianas no mercado de trabalho. Apesar da popularização dos debates sobre a igualdade de gênero, o feminismo e o combate ao machismo, as relações e práticas sociais estão marcadas por injustiças e preconceitos. São diversas as publicações nas mídias e em publicações acadêmicas que relatam sobre desigualdades salariais, violência sexual, feminicídio, baixa representatividade política, entre outros.

De acordo com a pesquisa “Viver em São Paulo: Mulher”, da Rede Nossa São Paulo, 63% das paulistanas declaram já ter sofrido algum caso de assédio na cidade. O transporte público permanece como o local em que as mulheres sentem maior risco na opinião de 46% das entrevistadas.

É importante que tenhamos o olhar atento sobre a participação das mulheres em nossa organização tanto na busca de igualdade na ocupação de cargos de liderança, como nos diversos espaços institucionais. É um desafio cotidiano para as lideranças, servidores e colaboradores no sentido de evitar quaisquer tipos de tratamentos diferenciados.

DICAS ÚTEIS:



Vivemos em uma sociedade patriarcal fortemente influenciada por comportamentos machistas, em que o gênero masculino ainda impõe opressões ao feminino.

Por isso, qualquer tipo de comentário ou ação que diminua ou que busque estereotipar uma mulher como: “mulher no volante perigo constante”, “não liga, ela está de TPM”, “Com essa roupa está pedindo”, entre infinitas outras são consideradas frases machistas e discriminatórias.

Fique atento(a), pois situações como estas não devem ser tratadas como brincadeira, podem configurar assédio sexual ou moral²⁰. Rompa com o ciclo do silêncio!

20 Para ampliar os conhecimentos sobre o tema consulte, o Guia Lilás da CGU no link: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf

6 TRANSPARÊNCIA

Os dados em relação à força de trabalho da ANS são retirados dos Relatórios de Gestão²¹ da ANS, elaborados anualmente, e podem ser encontrados no Painel de Governança e Sustentabilidade no site www.gov.br²².

Acesse [aqui](#) os Relatórios de Gestão da ANS.

Acesse [aqui](#) o Painel de Governança e Sustentabilidade no link:



Fonte: Painel de Governança e Sustentabilidade (2023).

²¹ Acesse os Relatórios de Gestão da ANS no link: <https://www.gov.br/ans/pt-br/aceso-a-informacao/transparencia-e-prestacao-de-contas/prestacao-de-contas/relatorios-de-gestao>

²² Acesse o Painel de Governança e Sustentabilidade no link: <https://www.gov.br/ans/pt-br/aceso-a-informacao/transparencia-e-prestacao-de-contas/planos-de-gestao-de-logistica-sustentavel>

7 VAMOS CONHECER MELHOR?

Livros

- **Diversidade e inclusão: e suas dimensões** – por Luciano Amato.
- **Quem tem medo do feminismo negro?** – Djamila Ribeiro.
- **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil** – Sueli Carneiro.
- **Inclusifique: Como a inclusão e a diversidade podem trazer mais inovação à sua empresa** – por Stefanie K. Johnson e Ada Felix.
- **Inclusão e Diversidade: Repensando Saberes e Fazeres na Educação Profissional, Técnica e Tecnológica** - Edição Português por Bruna de Assunção Medeiros e Vantoir Roberto Brancher.
- **O Genocídio do negro brasileiro: Processo de um racismo mascarado** - Abdias Nascimento.
- **As Práticas Organizacionais de Diversidade e Inclusão: Cenário da América Latina** – por Luanda Pires e Fernanda Perregil.
- **Racismo Estrutural** – Silvio de Almeida.
- **Gestão de pessoas: práticas de gestão da diversidade nas organizações** – por Juliana Camilo (Compilador), Ivelise Fortim (Compilador), & 1 mais.
- **O pacto da branquitude** – Cida Bento.
- **Diversidade, Equidade e Inclusão: Tornar simples o que parece complexo** – por Ricardo Mota, Sandra Cristina Gioffi Bispo, e outros.
- **Movimento LGBTI+: Uma breve história do século XIX aos nossos dias** - Renan Quinalha
- **Inclusão Social e Diversidade: uma Relação Necessária** – por Ângela Mathylde Soares, Maria Lúcia Miranda Afonso, e outros.
- **Inclusão no trabalho: obrigatoriedade legal, responsabilidade social ou mera oportunidade de emprego?** - Edição Português por Clairton Bassin Pivoto.
- **O direito ao acesso ao mercado de trabalho por pessoas autistas no Brasil** – por Ana Lara Cândido Becker de Carvalho e Francisco Antonio Costa de Carvalho.
- **Olhos D'Água** - Conceição Evaristo.
- **Desafios da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: reflexões e práticas** – por Marcus Vinicius Castro Witczak e Adriano de Lemos Alves Peixoto.

Filmes, documentários e séries

- **Special (2019)** – Série. Temas envolvidos: homossexualidade, deficiência intelectual, diversidade, inclusão.
- **Estrelas além do tempo (2016)** – Filme. Temas envolvidos: racismo, segregação, igualdade racial e de gênero, emancipação.
- **Pose (2018)** – Série. Temas envolvidos: pessoas trans, LGBTQIAPN+, diversidade, inclusão.
- **O Futuro é Ancestral (2022)** – Série. Temas envolvidos: racismo, cultura, epistemologias, ancestralidade. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=gIWYX47qGwQ&list=PLvfh7mIR8VaegOuqry15FAqNwU1q0JRX>
- **Medida Provisória (2022)** – Filme. Temas envolvidos: racismo, igualdade, inclusão.
- **Orações para Bobby “Prayers for Bobby” (2009)** – Filme. Temas envolvidos: homofobia.
- **Tamara (2018)** – Filme. Temas envolvidos: transição de gênero, leis antidiscriminação.
- **O Aluno - Uma lição de vida - The First Grader (2009)** – Filme. Temas envolvidos: etarismo, alfabetização, raça.
- **Como superar os nossos preconceitos? Caminhe corajosamente em direção a eles (2014)** – TEDx de Vern Myers. Temas envolvidos: Diversidade, Discriminação.
- **Black is King (2020)** – Filme. Temas envolvidos: cultura racial, comunidade negra, igualdade.
- **Colegas (2012)** – Filme. Tema envolvido: pessoas com Síndrome de Down.
- **Sobre Rodas (2017)** – Filme. Tema envolvido: PcD, paraplegia.
- **Vamos acabar com o preconceito de idade (2017)** – TEDx de Ashton Applewhite >>> https://www.youtube.com/watch?v=Wfjzk06_DEI
- **Deserto Particular (2021)** – Filme. Temas envolvidos: Transexualidade, LGBTI+.
- **Hoje Eu Quero Voltar Sozinho (2014)** – Filme. Temas envolvidos: deficiência visual, homossexualidade.
- **M8 – Quando a morte socorre a vida (2019)** – Filme. Temas envolvidos: cultura negra, racismo.
- **A pessoa é para o que nasce (2004)** – Filme. Tema envolvido: deficiência visual.
- **Nokun Txai – Nossos Txais (2019)** – Documentário. Tema envolvido: colonização da cultura indígena amazônica, resistência cultural, revitalização dos conhecimentos.
- **Bimi Shu Ikaya (2018)** – Documentário. Temas envolvidos: visibilidade às mulheres indígenas.
- **Aikewara (2018)** – Documentário. Tema envolvido: Sobrevivência do povo indígena.
- **AmarElo – É Tudo Pra Ontem (2020)** – Documentário. Temas envolvidos: cultura negra, racismo.
- **Crip Camp: Revolução pela Inclusão (2020)** – Documentário. Tema envolvido: Diversidade, equidade e inclusão, pessoas com deficiência.
- **Janela da Alma (2001)** – Documentário. Tema envolvido: deficiência visual.
- **Eu sou Divine (2013)** – Documentário. Temas envolvidos: LGBTQIAPN+, diversidade, inclusão.
- **Revelação (2020)** – Documentário. Temas envolvidos: pessoas trans, não-binárias, inclusão, diversidade.
- **Cordas (2014)** – Curta-metragem. Temas envolvidos: deficiência intelectual.

- **Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT)** - Criado em 1990, o Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT) é uma organização não governamental que produz conhecimento, desenvolve e executa projetos voltados para a promoção da igualdade de raça e de gênero. Para saber mais, acesse: <http://www.ceert.org.br>
- **Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero** - A Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero tem como objetivo ser um espaço de debate, troca de experiências e estímulo à implementação e ao aprimoramento de políticas públicas e práticas empresariais, em um esforço coletivo para promover a inclusão e a diversidade nas organizações. Almeja-se que a Coalizão seja um espaço pragmático para encontrar parceiros comuns e atuar na cadeia de valor, levando as questões para dentro dos relacionamentos e relações de negócios tanto com fornecedores quanto com clientes. É uma iniciativa do Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT), do Instituto Ethos e do *Institute for Human Rights and Business* (IHRB), com o apoio do Movimento Mulher 360, do Instituto Carrefour, do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) e do programa Fundo Newton, oferecido pelo governo do Reino Unido e pelo Conselho Britânico. Para saber mais, acesse: www.equidade.org.br
- **Fórum LGBTI+** - Criado em março de 2013, o Fórum é uma organização informal que reúne grandes empresas em torno do compromisso com o respeito e com a promoção dos direitos humanos de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais, e tem como objetivo influenciar o meio empresarial e a sociedade a respeito desta temática. Tem como propósito articular empresas em torno do compromisso com o respeito e a promoção aos direitos humanos LGBTI+. Para saber mais, acesse: www.forumempresaslgbt.com
- **Movimento Mulher 360** - Nos últimos anos, diversas empresas vêm buscando promover a diversidade e ampliar a participação feminina no ambiente corporativo. Para potencializar e acelerar esta trajetória, o Movimento Mulher 360 foi criado, em 2011, a partir de uma iniciativa do Walmart. Para saber mais, acesse: <https://movimentomulher360.com.br/>
- **Rede Empresarial de Inclusão – REIS** – Com o propósito de criar um ambiente de negócios mais inclusivo para transformar positivamente a vida das pessoas com deficiência. Em 02 maio de 2012, no 26º Fórum de Empregabilidade Serasa Experian, com a participação de mais de 60 empresas e da Organização Internacional do Trabalho (OIT), foi lançada a ideia da criação de uma rede nacional de empregadores de pessoas com deficiência. Devido ao fato das políticas e práticas de inclusão social e de diversidade serem importantes pontos de atenção para os participantes do Fórum, além de parte significativa do dia a dia das empresas e das cidades brasileiras, algumas das empresas participantes deste Fórum se voluntariaram a integrar a iniciativa de criação da Rede. Para saber mais, acesse: <https://www.redeempresarialdeinclusao.com/>

8 REFERÊNCIAS

AGÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE SUPLEMENTAR (Brasil). **Painel de governança e sustentabilidade da ANS**. 5 set. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/ans/pt-br/aceso-a-informacao/transparencia-e-prestacao-de-contas/planos-de-gestao-de-logistica-sustentavel>

AGÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE SUPLEMENTAR (Brasil). **Relatórios de Gestão da ANS**. 28 abr. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/ans/pt-br/aceso-a-informacao/transparencia-e-prestacao-de-contas/prestacao-de-contas/relatorios-de-gestao>.

BRASIL. Congresso. Senado Federal. **Guia de inclusão e diversidade LGBTQIA+ do Senado Federal**. Disponível em: <https://www2.senado.gov.br/bdsf/handle/id/598613>. Acesso em: 24 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (12. Região). **Acessibilidade e inclusão: caminhos para uma sociedade justa e solidária**. Disponível em: <https://portal.trt12.jus.br/sites/default/files/2021-03/Cartilha.pdf>.

CAIXETA, Izabella. **Entenda a diferença entre racismo estrutural e racismo institucional**. Correio Brasiliense, Brasília, 2 agosto 2022. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/brasil/2022/08/5026266-entenda-a-diferenca-entre-racismo-institucional-e-racismo-estrutural.html>.

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (Brasil). **Documento guia do I Seminário Nacional Diversidade no Serviço Público: Saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho**. Brasília: ago. 2018. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/jspui/handle/1/3494>.

FARIA FILHO, Fausto de Melo; OLIVEIRA, Rafael Alves; RODRIGUES, Luiz de Paulo. **LGBTQIAP+: um guia educativo**. 1. ed. Ceres, Goiás: IF Goiano, 2022. Disponível em: <https://informatica.ifgoiano.edu.br/ifemovimento/wp-content/uploads/2022/06/LGBTQIAP-Um-guia-educativo-Final.pdf>

FERNANDES, Fernanda. **Gordofobia: o que é e como combater o preconceito contra pessoas gordas na escola**. 8 dez. 2021. Disponível em: <https://www.multirio.rj.gov.br/index.php/reportagens/17449-gordofobia-o-que-%C3%A9-e-como-combater-o-preconceito-contra-pessoas-gordas-na-escola>

GHERINI, Pamela Michelena de Marchi. **Como tornar organizações mais inclusivas pensando na diversidade de corpos, especificamente no caso de pessoas obesas e de pessoas intersexo?** 5 set. 2023. Disponível em: <https://baptistaluz.com.br/espacostartup/serie-semeando-diversidade-diversidade-corporal/#:~:text=0%20corpo%20da%20esp%C3%A9cie%20humana,responsabiliza%C3%A7%C3%A3o%20penal%2C%20civil%20e%20trabalhista>

IBGE. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua: acumulado de quintas visitas**. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: www.ibge.gov.br.

LOJAS RENNER. **Guia de Diversidade e Inclusão**. [Rio de Janeiro]: abril, 2021. Disponível em: <https://www.lojasrennersa.com.br/wp-content/uploads/2022/09/Guia-de-Diversidade-Lojas-Renner.pdf>.

OLIVEIRA, Ana Clara. **Por que é importante que os pequenos conheçam culturas diferentes?** 12 abr. 2023. Disponível em: <https://leiturinha.com.br/blog/por-que-e-importante-que-os-pequenos-conhecam-culturas-diferentes/>.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Estratégia ODS: os ODS e a igualdade de gênero**. 3 fev. 2021. Disponível em: <https://www.estrategiaods.org.br/os-ods-e-a-igualdade-de-genero/>.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA. **Declaração universal sobre a diversidade cultural**. 2002. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/2001%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20Universal%20sobre%20a%20Diversidade%20Cultural%20da%20UNESCO.pdf>.

ORIENTAÇÃO SEXUAL E IDENTIDADE DE GÊNERO. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/orientacao-sexual.htm>.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ. **Ageísmo**: você sabe o que é? Vamos conversar sobre o assunto. Ceará: Pró-reitoria de Gestão de Pessoas/UFC, [2010?]. Disponível em: <https://progep.ufc.br/wp-content/uploads/2020/10/ageismo-1.pdf>.

WIKIPÉDIA. **Diversidade de classe social** - Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Elitismo_classista#:~:text=Preconceito%20social%20%C3%A9%20uma%20forma,ou%20uma%20combina%C3%A7%C3%A3o%20de%20ambos.

PARA MAIS INFORMAÇÕES E OUTROS ESCLARECIMENTOS, ENTRE EM CONTATO COM A ANS.
VEJA ABAIXO NOSSOS CANAIS DE ATENDIMENTO:



Disque ANS
0800 701 9656



**Formulário
Eletrônico**
www.gov.br/ans



**Atendimento presencial
em Núcleos da ANS**
Acesse o portal e
confira os endereços



**Atendimento
exclusivo para
deficientes auditivos**
0800 021 2105



[ans.reguladora](https://www.facebook.com/ans.reguladora)



[@ANS_reguladora](https://twitter.com/ANS_reguladora)



[company/ans_reguladora](https://www.linkedin.com/company/ans_reguladora)



[@ans.reguladora](https://www.instagram.com/ans.reguladora)



[ansreguladoraoficial](https://www.youtube.com/ansreguladoraoficial)



MINISTÉRIO DA
SAÚDE

