



# PLANO DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO DA ANTT





## **DIRETORIA**

Rafael Vitale Rodrigues  
Guilherme Theo da Rocha Sampaio  
Luciano Lourenço da Silva  
Felipe Fernandes Queiroz  
Lucas Asfor Rocha Lima

## **FICHA TÉCNICA**

Mateus Salomé do Amaral  
Superintendente de Governança, Gestão Estratégica e de Pessoal

Katia Matsumoto Tancon  
Gerente de Governança Gestão e Planejamento

Eduardo Caldas Rossi  
Gerente de Gestão Estratégica de Pessoas

Breno Simonini Teixeira  
Coordenador de Gestão da Sustentabilidade

Roberto Omena Barbosa da Silva  
Coordenador de Gestão de Projetos

Clovis Gomes Junior  
Coordenador de Desenvolvimento de Pessoas

Jane Silva Damasceno  
Assistente Técnica

## **EQUIPE TÉCNICA**

Claude Soares Ribeiro De Araújo  
Cristiane Pacheco Lourenço  
Dorenice De Fátima Abranches Monteiro Verly  
Erica Cristina Silva Marques  
João Henrique Gomes da Silva  
Kessia Lins de Sousa Ramos  
Mariana Barroso da Costa  
Marina Eguez Rodrigues  
Michelle Vieira de Almeida  
Rafael Sarto Muller  
Rodolfo Ikaro Pinto Lima  
Siomar Caribé de Oliveira  
Wilton Costa Drumond Sousa

## **APOIO EDITORIAL**

Leilane Macambira Normando  
Felipe Souza e Sousa  
Erika Bernardo Bissoli



### **Ficha catalográfica**

Agência Nacional de Transportes Terrestres. Superintendência de Governança, Gestão Estratégica e de Pessoal – Suesp. Gerência de Governança, Gestão e Planejamento – Gegop. Coordenação de Gestão da Sustentabilidade – CSust.

Plano de diversidade, equidade e inclusão da ANTT / 1ª Ed.

Brasília, DF: ANTT, 2024. 28 p.

1.Diversidade; 2. Equidade; 3. Inclusão; 4. Plano.



# CONCEITOS E DEFINIÇÕES

- **Ciclo ESG:** O ciclo ESG (Environmental, Social, and Governance) refere-se ao processo contínuo de integração e gestão de práticas ambientais, sociais e de governança nas operações e estratégias de uma organização.
- **Diversidade:** variedade de características, identidades, experiências, saberes, culturas, crenças, valores, opiniões, perspectivas e formas de expressão que compõem as pessoas e os grupos sociais.
- **Equidade:** é uma busca por justiça, ajustando tratamentos para atender às necessidades específicas de cada pessoa, garantindo resultados justos. Não é sinônimo de igualdade.
- **Inclusão:** ação de reconhecer, valorizar, respeitar e promover a diversidade, garantindo a participação, a representação, a acessibilidade, a equidade, a justiça e os direitos de todas as pessoas e grupos sociais.
- **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS):** são objetivos que, por meio de um Pacto Global, engaja os 193 países membros da Organização das Nações Unidas (ONU) na Agenda 2030, que é um plano de ação que tem como ideia central alcançar o desenvolvimento sustentável até 2030. As principais características dos ODS são: Universalidade: aplicam-se a todos os países, independentemente do seu nível de desenvolvimento; Integração: reconhecem que a ação em uma área afetará os resultados em outras, promovendo um desenvolvimento equilibrado entre sustentabilidade social, econômica e ambiental; e Inclusão: comprometem-se a não deixar ninguém para trás, priorizando o progresso dos mais vulneráveis.
- **Benchmarking:** metodologia utilizada para comparar o desempenho de produtos ou processos com outros similares considerados mais eficazes e/ou eficientes. Muito utilizada para buscar entender as práticas que conduzem ao desempenho superior, buscando assim adaptá-las e implementar melhorias.
- **Diagnóstico:** análise detalhada de uma situação ou problema específico para identificar suas causas, consequências e possíveis soluções. Composto por coleta de dados para reunir informações relevantes por meio de pesquisas, entrevistas e outras fontes; análise do contexto para entender as influências internas e externas; e análise dos instrumentos jurídicos que possam colaborar para o desenvolvimento do projeto.
- **Governança e Gestão:** são conceitos inter-relacionados, mas distintos. Governança: conjunto de ações e estratégias para avaliar, direcionar e monitorar a gestão. Gestão: processo de planejar, organizar, dirigir e controlar as ações e estratégias definidas no processo de governança.
- **Diretrizes estratégicas:** conjunto de orientações e princípios que guiam as ações de uma organização em direção aos seus objetivos de longo prazo. São essenciais para garantir que todos os colaboradores estejam alinhados e trabalhando na mesma direção, de forma a maximizar os resultados e minimizar os riscos. Incluem missão, visão e valores.
- **Mapa Estratégico:** diagrama visual que comunica a estratégia organizacional mediante a identificação das relações de causa e efeito, elencando os objetivos estratégicos, missão institucional, visão de futuro e Valores Organizacionais.
- **Meta:** resultado específico e mensurável que se deseja alcançar dentro de um prazo definido, direcionando ações e esforços em busca de um objetivo maior.



# SUMÁRIO

## **Apresentação**

<b>1.Introdução</b>	07
<b>2.Objetivos do Plano de Diversidade, Equidade e Inclusão – PDE&amp;I</b>	07
<b>3.Diretrizes Estratégicas</b>	08
3.1 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS	08
3.2 Alinhamento com normativos de referência	08
3.3 Alinhamento com Plano Estratégico da ANTT	10
<b>4.Metodologia</b>	11
4.1 - Estruturação	12
4.2 - Modelo de gestão	19
4.3 - Plano de ação	22
<b>5.Considerações Finais</b>	25
<b>6.Referências</b>	26



# APRESENTAÇÃO

O ambiente dinâmico e em constante transformação no qual a ANTT atua insta a Agência a assumir liderança sob a égide do Programa PROREV, que visa promover as revoluções regulatória, tecnológica e comportamental. Essa atuação deve contemplar também a promoção de ambiente diverso, inclusivo e equitativo, o que implica estreita relação entre o componente comportamental do PROREV e este Plano de Diversidade, Equidade e Inclusão.

O Ciclo ESG, estabelecido para esta Agência no âmbito do PROREV, enfatiza a importância de integrar princípios que promovam a eficiência operacional e induzam a responsabilidade social e ambiental.

É nesse contexto que nasce o Plano DE&I da ANTT, resultado do comprometimento e da colaboração de equipes diversas e de diferentes unidades da Agência. Este Plano reconhece a riqueza e o poder transformador da diversidade presente tanto no corpo técnico quanto na sociedade como um todo, e pretende contribuir para a criação de ambientes mais inclusivos e livres de qualquer forma de discriminação.

O Plano também reflete a consciência de que há passos a serem dados, respeitando tempos e formas, sempre valorizando os diferentes saberes e acolhendo as singularidades, para que essa jornada seja inclusiva e responsável, assegurando que ninguém fique para trás.

Dessa forma, o Plano DE&I surge como um pilar fundamental, evidenciando o compromisso da ANTT em assegurar que a diversidade, a equidade e a inclusão sejam centrais nessa estratégia de transformação, cujos resultados se consubstanciarão no cumprimento da missão e da visão institucional.



# 1. INTRODUÇÃO

O ambiente de trabalho precisa estar conectado com o tempo presente, com as percepções, anseios e demandas da sociedade em que está inserido. Nesse sentido, construir um ambiente de trabalho diverso em perfis, comportamentos, ideias e visões sobre o mundo contribui para a promoção de um debate plural e representativo. A sociedade é diversa, e este Plano tem como principal objetivo incorporar essa diversidade como política interna da ANTT.

Sendo assim, as ações do Plano foram concentradas em seis eixos de atuação:

Gênero

Raça e etnia

Pessoa com  
deficiência

Orientação  
sexual

Crença e religião

Idade

E foram propostas ações dentro dos seguintes eixos temáticos:

Capacitação e  
treinamento

Comunicação e  
eventos

Políticas e  
normativos

Gestão

Saúde e qualidade de  
vida no trabalho

Além da ampla participação voluntária dos servidores e colaboradores da ANTT, foi realizada uma pesquisa abrangente junto ao setor regulado, a outras instituições públicas, ministérios, Tribunal de Contas da União e Senado Federal.

Alguns pontos em comum surgiram dessas conversas, entre os quais destacam-se a relevância do apoio da alta administração e a necessidade de se trabalhar uma nova cultura, de forma empática, explicando para o público-alvo os princípios da diversidade, da inclusão e da equidade.

Para isso, é necessário que se desenvolvam campanhas e ações de conscientização de modo a difundir conceitos e ideias sobre a importância de se construir um ambiente de trabalho diversificado, equitativo e inclusivo, criando um espaço plural, inovador e respeitoso.

Nos passos a seguir, são apresentados maiores detalhes sobre como este plano foi estruturado e o trabalho realizado pela equipe para a construção desta iniciativa.

## 2. OBJETIVOS DO PLANO DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO – PDE&I

Este Plano tem o propósito de promover um ambiente inclusivo e diverso, tendo como demais objetivos:

- Promover capacitações e treinamentos de servidores, colaboradores e estagiários na temática DE&I;
- Sensibilizar e conscientizar sobre a temática DE&I;
- Contribuir com a promoção da revolução comportamental, preconizada pelo PROREV;



- Aprimorar o clima organizacional;
- Fortalecer a integração e a colaboração interna;
- Contribuir para a consecução das demais políticas, planos e programas já existentes.

## 3. DIRETRIZES ESTRATÉGICAS

- Alinhamento aos ODS e ao Plano Estratégico da ANTT;
- Promoção de ações, iniciativas e campanhas de letramento e conscientização para combater práticas de desigualdade e discriminação;
- Disseminação de boas práticas em DE&I;
- Proposição de ações visando o acesso de todos às mesmas oportunidades de desenvolvimento, tratamento e ascensão profissional na Agência, favorecendo a cultura organizacional inclusiva;
- Realização de parcerias externas para a troca de informações sobre melhores práticas e engajamento com a sociedade;
- Engajamento interno com respaldo de comissão gestora diversa, representativa da pluralidade.

### 3.1 - ALINHAMENTO COM OS OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL – ODS

O presente plano está alinhado ao alinhamento à Agenda 2030, aos ODS e ao Plano Estratégico da ANTT, notadamente, com relação aos seguintes ODS:



**ODS 3**

Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades



**ODS 5**

Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas



**ODS 8**

Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos



**ODS 10**

Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles



**ODS 16**

Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis



**ODS 17**

Fortalecer os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável

### 3.2 - ALINHAMENTO COM NORMATIVOS DE REFERÊNCIA

A legislação brasileira sobre diversidade, equidade e inclusão consiste em normativos que visam valorizar as diferenças, promover a inclusão e combater a discriminação, o preconceito e a exclusão social, seja em relação ao gênero, à raça e etnia, à pessoa com deficiência, à orientação sexual, à crença e religião ou à idade.





A Constituição da República Federativa do Brasil, nos arts. 3º e 5º, aborda a diversidade, a inclusão e a equidade, com garantia da promoção do bem de todos sem preconceitos e da igualdade de todos perante a lei sem distinção de qualquer natureza.

Quanto ao gênero, diferentes normativos objetivam promover a equivalência social entre os gêneros humanos com oportunidades justas entre homens e mulheres, considerando as suas particularidades. Entre esses normativos, pode-se citar os Decretos nº 11.785/2023 (Institui o Programa Federal de Ações Afirmativas) e nº 11.795/2023 (Regulamenta a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, que dispõe sobre igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens), a Lei nº 14.611/2023 (Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens), a Portaria MTE nº 3.714/2023 (Regulamenta o Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens) e o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça.

A legislação vigente dirigida à promoção da justiça e da igualdade de oportunidades para todas as pessoas, independentemente da sua raça ou etnia traduz-se nos seguintes normativos: as Leis nº 12.990/2014 - que reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União - e nº 7.716/1989 - que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor -, os Decretos nº 11.443/2023 - que dispõe sobre o preenchimento por pessoas negras de percentual mínimo de cargos em comissão e funções de confiança no âmbito da administração pública federal -, nº 11.785/2023 - que institui o Programa Federal de Ações Afirmativas - e nº 4.886/2003 - que institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PNPIR) - e o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça.

Para promover a igualdade de oportunidades, facilitar a interação entre pessoas com e sem deficiência, combater a segregação social e criar um ambiente mais inclusivo e harmonioso, o arcabouço legal brasileiro conta com normativos que amparam a diversidade funcional, com destaque para a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015), a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991), a Lei de Acessibilidade (Lei nº 10.098/2000) e o Decreto nº 11.785/2023, que institui o Programa Federal de Ações Afirmativas.

De forma a garantir que todos tenham igualdade de oportunidades, independentemente de sua orientação sexual, foram elaborados o Plano Nacional de Promoção da Cidadania e Direitos Humanos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais e o Programa "Brasil sem Homofobia". Já o Decreto nº 8.727/2016 dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Por meio da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) e da Lei nº 7.716/1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional, busca-se promover a valorização da diversidade religiosa, que representa a liberdade religiosa dos indivíduos e o respeito e o acolhimento de diferentes valores e manifestações de fé.



Alguns normativos buscam assegurar os direitos sociais dos idosos, criando condições para promover sua autonomia, integração e participação efetiva na sociedade. Entre eles, destacam-se a Lei nº 10.741/2003 (Estatuto do Idoso), a Lei nº 8.842/1994 - que trata da Política Nacional do Idoso e cria o Conselho Nacional do Idoso - e a Portaria nº 561/2023 - que institui o Programa Envelhecer nos Territórios, visando promover o direito de envelhecer e garantir os direitos humanos das pessoas idosas no Brasil.

Por fim, com foco exclusivo na prevenção e no enfrentamento do assédio e da discriminação, o Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, instituiu o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

### 3.3 - ALINHAMENTO COM PLANO ESTRATÉGICO

A segunda revisão do Plano Estratégico 2022-2025, aprovada pela Deliberação nº 15, de 26 de janeiro de 2024, apresentou o novo mapa estratégico da ANTT para o período de 2024-2030, cuja missão, visão e valores institucionais passaram a ser:

**Missão:** “contribuir para o desenvolvimento nacional por meio da efetiva regulação e fiscalização do setor de transportes terrestres, assegurando serviços e infraestrutura adequados à sociedade”.

**Visão:** “ser a referência em regulação e fiscalização no Brasil”.

**Valores:** “respeito à vida, sustentabilidade, interesse público, autonomia, integridade e transparência, diálogo e participação social, regulação e fiscalização responsivas, inovação, excelência técnica e valorização profissional”.

São 17 (dezesete) objetivos estratégicos divididos em quatro perspectivas: resultados para a sociedade, resultados para o mercado, processos internos e pessoas e recursos, conforme demonstrado a seguir.



Figura 1: Mapa Estratégico 2024-2030



Este Plano está alinhado ao mapa estratégico da ANTT, e relaciona-se diretamente aos seguintes Objetivos Estratégicos:

**OE17:** “Aprimorar o uso racional e sustentável dos recursos financeiros e logísticos”, que visa estabelecer práticas e diretrizes que assegurem a utilização eficiente, responsável e sustentável dos recursos logísticos da organização.

**OE15** “aprimorar o clima organizacional, reconhecendo a diversidade e valorizando as pessoas”. Este objetivo visa estabelecer estratégias e ações para promover ambiente de trabalho harmonioso e estimulante, no qual os colaboradores se sintam valorizados, reconhecidos e motivados a contribuir com seu melhor desempenho.

**OE14:** “fortalecer o corpo técnico, por meio da capacitação e desenvolvimento das pessoas”. Este objetivo está centrado na valorização e investimento no capital humano da Agência, reconhecendo que a capacitação contínua e o desenvolvimento profissional são fundamentais para enfrentar os desafios presentes e futuros.

**OE12:** “Aperfeiçoar a articulação, integração e colaboração interna”, que visa aprimorar a comunicação interna da ANTT, em relação aos diversos processos, equipes e níveis hierárquicos existentes na estrutura organizacional da Agência.

**OE5:** “promover a sustentabilidade econômica, social e ambiental”, representando o compromisso integral da ANTT com a Agenda de Sustentabilidade.

Este Plano ainda contribui, de forma indireta, a outros objetivos estratégicos, como o OE9: “Fortalecer a imagem e identidade institucional”, que se concentra na construção e aprimoramento da percepção ANTT por parte do público externo, bem como na consolidação de uma identidade única e reconhecível. O mesmo se pode dizer do OE16: “Oferecer estrutura física e tecnologia adequada”, que visa aprimorar e manter um ambiente físico apropriado e funcional para apoiar as operações e atividades da organização, de modo que, tanto as instalações físicas, como os equipamentos e recursos necessários estejam disponíveis e em conformidade com os requisitos operacionais.

Em sua essência, o Plano se relaciona com os seguintes valores da ANTT: respeito à vida, sustentabilidade, interesse público, integridade e transparência, diálogo e participação social, inovação, excelência técnica e valorização profissional.

Cabe registrar que, para além do conteúdo descrito no mapa estratégico da ANTT, observa-se também alinhamento entre as diretrizes do projeto de revisão do planejamento estratégico da Agência com a essência do Plano de DE&I. Isso porque a proposta foi elaborada sobre o fundamento da inclusão, por meio de ampla contribuição da força de trabalho da Agência, envolvendo estagiários, servidores e terceirizados, de todos os níveis hierárquicos e amplo espectro sociodemográfico.

O resultado completo do processo de construção colaborativa do planejamento estratégico da ANTT pode ser observado no [Painel da Revisão da Estratégia](#).

## 4. METODOLOGIA



O Plano DE&I tem como finalidade apresentar diretrizes e iniciativas que buscam educar, valorizar e promover a diversidade e a inclusão, assim como combater os desafios relacionados à equidade. A elaboração desse Plano levou em consideração os ODS e os objetivos estratégicos dispostos no Plano Estratégico da Agência, assim como seus normativos internos relacionados à temática e outros documentos de referência elaborados por outros órgãos.

Nesse contexto, o Plano surge como uma ponte entre o planejamento estratégico da Agência e seu planejamento operacional, que deve ser executado pelas Unidades Organizacionais da ANTT. Isso significa que as diretrizes e iniciativas reunidas no Plano devem ensejar ações, como a concepção de projetos, programas, normativos, capacitações, entre outras.

A metodologia proposta para a elaboração deste Plano pautou-se pela objetividade e consistiu nas seguintes etapas:

- **1ª etapa** – Estruturação: composta pela elaboração de estudos e pesquisas preliminares, visando a investigação e o aprofundamento em assuntos referentes à diversidade, equidade e inclusão no âmbito da Agência e fora dela. Esta etapa resultou na definição dos eixos temáticos e dos eixos de atuação do Plano;
- **2ª etapa** – Modelo de gestão: proposta do modelo (ciclo) a ser seguido para a implementação do Plano, considerando etapas como monitoramento e controle, avaliação e proposição de melhorias.
- **3ª etapa** – Plano de ação: apresenta as ações, indicadores e metas que compõem o Plano, além de estimativa de prazos;

Para a consecução das etapas supracitadas, foi criado um grupo transversal, diverso e multidisciplinar, que contou com a participação de servidores e colaboradores de diversas áreas da Agência, e que, por meio de uma coordenação colaborativa, elaborou este Plano e o encaminhou para análise e aprovação da Diretoria Colegiada desta Agência.

### 4.1 - ESTRUTURAÇÃO

A etapa de estruturação foi fundamental para a construção do Plano. Nessa fase, o grupo de trabalho dedicou-se à pesquisa e à busca de informações em outras unidades, órgãos e instituições de referência sobre o tema, o que possibilitou sua sensibilização e capacitação por meio de letramento mínimo a todos os servidores e colaboradores envolvidos na elaboração deste Plano, resultando na criação de um Relatório de Benchmarking do Plano de DE&I.

Um diagnóstico interno foi elaborado, compilando todos os normativos e práticas já implementadas ou adotadas pela Agência. A 1ª Pesquisa de Diversidade, Equidade e Inclusão foi realizada, permitindo obter uma 'fotografia' de como o tema é percebido por servidores e colaboradores, composta de dados, informações e contribuições. A partir disso, foi elaborado o Relatório de Diagnóstico do Plano de DE&I.

Após a conclusão dos dois relatórios, o grupo de trabalho discutiu a estrutura do Plano, definindo seus eixos temáticos e de atuação.



#### 4.1.1 - BENCHMARKING

No processo de benchmarking foram realizadas reuniões com 13 organizações públicas, de diferentes entes e poderes, e instituições privadas, que têm correlação com a atuação da ANTT. Isso possibilitou maior compreensão sobre a maturidade da ANTT em relação ao tema e evidenciou a importância do estabelecimento de redes de conexões para implementação dos projetos e divulgação das iniciativas.

Também foram avaliadas as políticas das organizações, os indicadores e metas utilizadas para monitorar e acompanhar o desenvolvimento dos projetos, planos e programas. Além disso, constatou-se a quão crítica é a institucionalização de planos, programas e comitês gestores sobre o tema nas instituições.

Durante o processo de benchmarking, foram observadas boas práticas implementadas por outras organizações, como a capacitação da equipe envolvida na implementação do projeto e dos demais colaboradores da instituição; comunicação clara e assertiva sobre as iniciativas do projeto; importância do apoio da alta liderança, essencial para o engajamento das equipes; e a atuação em rede, que facilita a troca de experiências e enriquece o projeto com diferentes perspectivas. Foram mapeados, também, vários desafios a serem considerados na implementação deste Plano, a fim de reduzir falhas de execução já relatadas por outras organizações.

Informações mais detalhadas podem ser consultadas no Relatório de Benchmarking.

#### 4.1.2 - DIAGNÓSTICO E PRÁTICAS DE DE&I ADOTADAS NA ANTT

Nesta etapa, foi realizado o diagnóstico interno com o objetivo de identificar práticas existentes e compreender as percepções e experiências dos servidores e colaboradores em relação ao tema DE&I. Para tanto, foram analisados normativos, políticas e iniciativas da Agência, além da aplicação de um questionário destinado a mapear a percepção dos colaboradores.

A seguir, detalhamos os principais normativos analisados:

##### Gênero

- **Resolução nº 5.939, de 11 de maio de 2021** - Estabelece o percentual mínimo de ocupação de cargos em comissão por mulheres.
- **Cartilha do Programa de auxílio e prevenção de combate ao assédio** - Destaca a discriminação de gênero, incluindo linguagem sexista.
- **Portaria nº 81, de 08 de março de 2018** - Programa Pró-Equidade de Gênero, com foco na capacitação de mulheres e prevenção do assédio.
- **Portaria DG nº 89, de 18 de abril de 2024** - Institui Grupo de Trabalho permanente para ações contra assédio e discriminação

**Deliberação nº 2, de 15 de janeiro de 2024** - Plano de Logística Sustentável, incluindo a participação feminina em eventos técnicos e ocupação de cargos.



- [Portaria DG nº 29, de 9 de fevereiro de 2024](#) - Programa de prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual.

## **Raça e Etnia**

- [Portaria nº 81, de 08 de março de 2018](#) - Programa Pró-Equidade de Gênero, incluindo discriminação racial.
- [Cartilha do Programa de auxílio e prevenção de combate ao assédio](#) - Explica formas de discriminação racial.
- [Portaria DG nº 29, de 9 de fevereiro de 2024](#) - Programa de prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual, incluindo discriminação racial.

## **Pessoa com deficiência**

- [Portaria DG nº 29, de 9 de fevereiro de 2024](#) - Programa de prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual, incluindo discriminação contra pessoas com deficiência.

## **Orientação Sexual**

- [Portaria DG nº 29, de 9 de fevereiro de 2024](#) - Programa de prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual, incluindo discriminação por orientação sexual.

## **Crença e Religião**

- [Portaria DG nº 29, de 9 de fevereiro de 2024](#) - Programa de prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual, incluindo discriminação religiosa.

## **Idade**

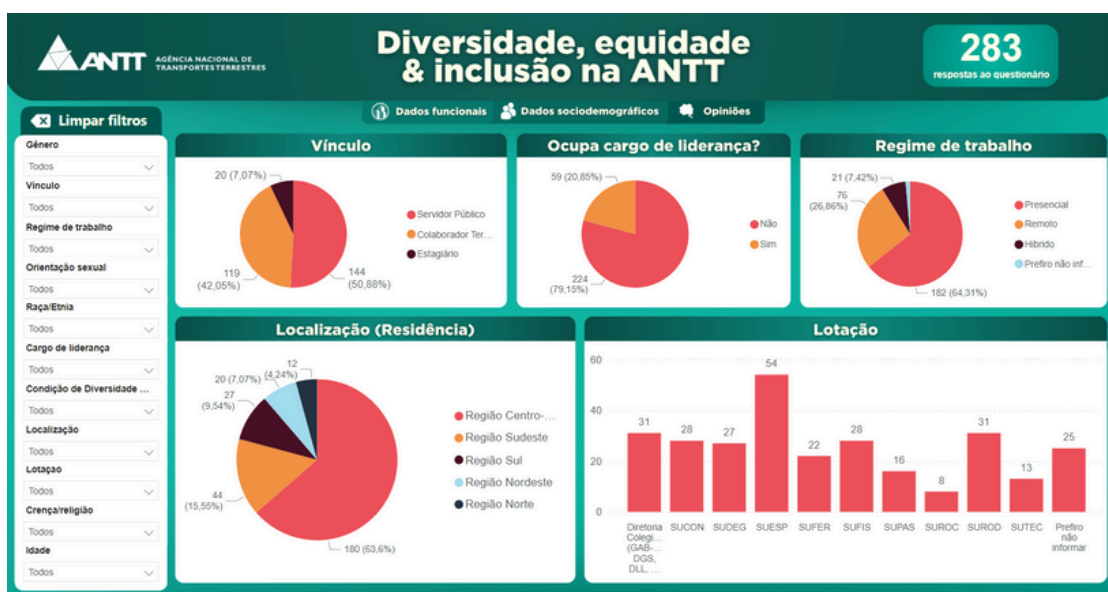
- [Portaria DG nº 89, de 18 de abril de 2024](#) - Institui Grupo de Trabalho permanente para ações contra assédio e discriminação.

A análise desses normativos indica a existência de normas, políticas e iniciativas que abrangem os eixos temáticos de DE&I, e permite identificar oportunidades de aprimoramento para maior efetividade de ações sobre o assunto na Agência.

Para complementar o diagnóstico interno, foi realizada pesquisa por meio de um questionário aplicado entre 3 e 17 de junho de 2024 com o objetivo de abordar a percepção dos servidores e colaboradores da ANTT a respeito de diversidade, equidade e inclusão. A pesquisa foi composta por quinze questões divididas em três seções: perfil demográfico, diversidade e inclusão na ANTT e benefícios de políticas de DE&I, tendo sido divulgada na intranet e por e-mail, com campanhas para alcançar o maior número possível de participantes. A participação foi anônima e confidencial, e os dados foram tratados de forma agrupada para garantir a privacidade dos respondentes.



Quando a pesquisa foi aplicada, a ANTT contava com um total de 2.687 colaboradores, distribuídos entre 1.066 servidores, 1.546 terceirizados e 75 estagiários. Desse universo, 283 pessoas participaram da pesquisa, representando uma taxa de participação de 10,53%.



**Imagem 4: Visão Geral do Painel de Diversidade, Equidade e Inclusão**

Baseado na pesquisa aplicada em junho/2024, foi possível obter os seguintes dados dos respondentes:

- **Vínculo** - 50,88% são servidores públicos, 42,05% colaboradores terceirizados e 7,07% estagiários.
- **Cargos de liderança** - 20,85% ocupam cargos de liderança, enquanto 79,15% não possuem cargos de liderança.
- **Localização** - Houve respondentes de todas as regiões do Brasil: 34,63% da região Centro-Oeste, 15,55% do Sudeste, 9,54% do Sul, 7,07% do Nordeste e 4,24% do Norte.
- **Regime de Trabalho** - Em relação ao regime de trabalho, 64,31% são presenciais, 26,86% remoto, 7,42% híbrido e 1,41% preferiram não informar.
- **Orientação sexual** - 83,1% se identificaram como heterossexuais, 6,4% como gays, 6,0% como bissexuais, 2,5% preferiram não informar, 1,1% como lésbicas, 0,4% como demissexuais, 0,4% como pansexuais e 0,4% como sexualidade fluida.
- **Gênero** - 49,47% são mulheres cis, 46,64% são homens cis, 2,47% preferiram não informar e 1,41% se identificam como não-binárias.
- **Raça e Etnia** - 47,7% dos respondentes se identificaram como brancos, 35,69% como pardos, 11,31% como pretos e 3,89% como amarelos e 1,06% preferiram não informar.



- **Pessoa com deficiência** - 85,6% dos respondentes não possuem diversidade funcional, 3,5% física/motora, 3,5% preferem não informar, 2,5% visual, 1,4% auditiva, 1,4% psicossocial/mental, 1,1% intelectual/cognitiva, 0,7% têm TDAH, 0,4% são sensíveis a som alto, 0,4% têm obesidade mórbida com baixa mobilidade e 0,4% têm deficiência sensorial.
- **Crença e Religião** - 35,34% dos respondentes são católicos, 18,02% de evangélicos, 13,43% de espírita, 10,6% possuem outra crença e religião, 9,54% prefero não informar, 8,48% de ateu, 2,83% de umbanda, 1,77% de candomblé.
- **Idade** - 44,88% dos respondentes têm entre 40 e 54 anos, 33,22% têm entre 25 e 39 anos, 10,6% têm menos de 25 anos, 7,42% têm entre 55 e 64 anos, 2,83% têm 65 anos ou mais e 1,06% preferiram não informar.

A pesquisa também revelou percepções importantes sobre DE&I na ANTT, como a existência de acessibilidade para pessoas diversas, um ambiente seguro para a expressão de identidades afetivo-românticas, além da oferta de capacitação e treinamentos em DE&I, oportunidades de promoção, desenvolvimento e valorização da diversidade. Para mais detalhes sobre a pesquisa, acesse o Relatório de Diagnóstico Interno ou o [Painel de Diversidade, Equidade e Inclusão](#).

Esse diagnóstico forneceu uma base para a elaboração do Plano de DE&I da ANTT e indicou que a Agência possui diversas oportunidades para explorar e desenvolver ações que promovam um ambiente mais inclusivo e equitativo.

#### 4.13 - EIXOS TEMÁTICOS

Os eixos temáticos representam os principais temas tidos como essenciais para a promoção de iniciativas de equidade, diversidade e inclusão. Além de orientarem os conteúdos abrangidos pelo assunto principal, possibilitam a organização das ações do Plano que tratam de um mesmo tema.

Para este Plano de DE&I, foram propostos os seguintes eixos temáticos: capacitação e treinamento, comunicação e eventos, políticas e normativos, governança e gestão, e saúde e qualidade de vida no trabalho. Estes eixos estão alinhados com os apresentados no Plano de Equidade de Gênero e Raça 2024-2025 da Rede Equidade do Senado Federal (Senado Federal, 2024), que por sua vez estão alinhados com as metas da ONU para 2030.







- **Capacitação e treinamento**

Este eixo abordará ações que promovam aprendizado e conhecimento, por meio de capacitação e treinamento dos empregados e colaboradores da Agência em seus diferentes níveis ou cargos a fim de desenvolver habilidades, competências e até mesmo atitudes que promovam respeito e o bem-estar de todos no ambiente de trabalho.

- **Comunicação e eventos**

Refere-se às ações de comunicação realizadas no âmbito da ANTT utilizadas para transmitir mensagens e informações aos empregados e colaboradores, com o objetivo de sensibilizar, educar e informar sobre assuntos e eventos referentes à equidade, diversidade e inclusão. Essas ações podem ser realizadas por meio de diferentes canais de comunicação, como mídias sociais, e-mail, eventos, entre outros.

- **Políticas e normativos**

Ações como a elaboração de políticas, normas e procedimentos institucionais que visam estabelecer critérios ou diretrizes e instrumentos, a fim de balizar e orientar as ações de empregados e colaboradores da ANTT, estão associadas a este eixo temático.

- **Gestão**

Engloba ações, estruturantes ou não, que promovam ou envolvam planejamento, organização, geração de dados e de informações, indicando qualidade e eficiência para a Agência e para os empregados e colaboradores.

- **Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho**

Refere-se à promoção de clima organizacional e de ambiente de trabalho inclusivo e saudável, onde todas as pessoas, independentemente de suas diferenças, têm acesso a condições que favorecem seu bem-estar físico, mental e emocional. Esse eixo aborda a importância de reconhecer e respeitar a diversidade nas necessidades de saúde e nas expectativas de qualidade de vida dos trabalhadores, incluindo aspectos como saúde mental, ergonomia, flexibilidade no trabalho, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, segurança psicológica e acesso a serviços de saúde que considerem as especificidades de cada grupo.

#### **4.1.4 - EIXOS DE ATUAÇÃO**

Os eixos de atuação têm a finalidade de orientar as ações de acordo com os principais campos de atuação sugeridos para a ANTT no que se refere à diversidade, equidade e inclusão. Representam os assuntos mais sensíveis, e que suscitam mais atenção e cuidado no tocante à implementação de ações de melhorias no Plano.

Para o PDE&I foram propostos os seguintes eixos de atuação:

Veja abaixo suas respectivas definições:



- **Gênero**

Refere-se às identidades e expressões de gênero que as pessoas adotam e com as quais se identificam. Não se limita apenas ao binário masculino e feminino, mas também a identidades não-binárias, transgênero, agênero, gênero fluido, entre outras.

Refere-se a uma relação socialmente construída, traços de personalidade, atitudes, comportamentos, valores, poder relativo e influência que a sociedade atribui aos dois sexos de forma diferenciada.

- **Orientação sexual**

A orientação sexual indica por quais gêneros uma pessoa se sente atraída, seja física, romântica e/ou emocionalmente.

Pode ser heterossexual ou heteroafetivo: quando sente atração por um gênero diferente do seu. Homossexual ou homoafetivo: quando a atração ocorre entre pessoas do mesmo gênero. Nessa categoria estão as lésbicas (atração e relacionamento entre mulheres) e os gays (afetividade e atração entre homens). Bissexual ou biafetivo: quando a pessoa se sente atraída por ambos os gêneros: feminino e masculino. E ainda Assexual: quando não sente atração sexual.

- **Raça e etnia**

Raça é um conceito socialmente construído que se refere à categorização de pessoas com base em características físicas percebidas, como cor da pele, tipo de cabelo, formato dos olhos e outras características fenotípicas.

Etnia se refere a um grupo de pessoas que compartilham características culturais, históricas, linguísticas, religiosas ou raciais comuns, que as distinguem de outros grupos.

As categorias utilizadas pelo Censo do IBGE (2022) relacionadas à raça são: preto, pardo, branco, indígena e amarelo.

- **Pessoa com deficiência**

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial.

Há uma ampla gama de diferenças nas capacidades físicas, sensoriais, intelectuais, cognitivas e/ou emocionais das pessoas. Em vez de ser vista como uma "deficiência" ou "incapacidade", reconhece-se que todas as pessoas possuem diferentes habilidades e maneiras de interagir com o mundo.

- **Crença e religião**

As crenças são de natureza pessoal e variam amplamente de um indivíduo para outro, baseando-se em experiências, educação, cultura, tradições ou intuição. Trata-se de convicção ou aceitação de que algo é verdadeiro ou existe, mesmo sem provas conclusivas. Já a religião é um sistema organizado de crenças, práticas, rituais e moralidades que geralmente envolve a crença em um ou mais deuses ou forças sobrenaturais.





Religiões geralmente têm textos sagrados, tradições, normas éticas e práticas que orientam o comportamento de seus seguidores. As religiões buscam responder a questões fundamentais sobre a existência, a vida, a morte, e o universo, proporcionando um sentido de propósito e significado para seus praticantes.

- **Idade**

O aspecto da faixa etária deve ser entendida como dimensão importante da diversidade em contextos sociais, educacionais e profissionais. Este conceito reconhece que pessoas de diferentes idades podem trazer perspectivas, experiências e habilidades únicas para um grupo ou ambiente.

## 4.2 - MODELO DE GESTÃO

Aqui, apresentamos informações acerca do ciclo de gestão sugerido para o planejamento, a organização, a execução e o controle do Plano, assim como do principal ator responsável por sua implementação, que é a Comissão Gestora do Plano de Diversidade, Equidade e Inclusão da ANTT.

### a) Comissão Gestora

Propõe-se a institucionalização de uma Comissão Gestora para a promoção do efetivo acompanhamento das ações do Plano, que deverá ser o principal agente responsável por gerenciar o ciclo de gestão proposto para o Plano no âmbito da Agência.

A Comissão Gestora possibilita trabalho colaborativo, compartilhando responsabilidades e promovendo comunicação fluida entre os membros da equipe. A Comissão poderá ser composta por empregados e colaboradores de quaisquer Unidades Organizacionais, Gerências, Coordenações, regionais e escritórios, e, também propor a criação de Grupos de Trabalhos específicos, de acordo com a necessidade, urgência ou especificidade da ação ou tema.

É essencial que a Comissão Gestora seja diversa e representativa, para tanto, deverá contar, quando possível, com, no mínimo, 2 (dois) representantes relacionados a algum dos eixos de atuação.

### b) Ciclo do Plano

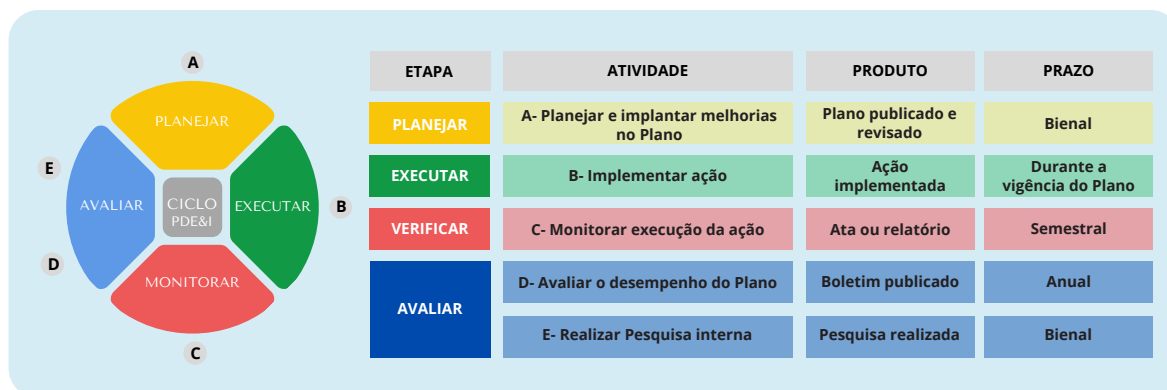
Com vistas a garantir a efetividade do Plano e sua manutenção, foi proposto um modelo de gestão ágil, flexível, baseado em um ciclo PDCA (Planejar, Executar, Monitorar e Avaliar).

O ciclo representa o conjunto das principais atividades que orientam a forma como informações, responsabilidades e prazos devem ser distribuídos no âmbito da ANTT. A definição deste ciclo (modelo) permite que o negócio mantenha suas atividades cotidianas, ao mesmo tempo em que dá espaço para o surgimento de novas ideias e constante atualização do Plano.

Um ciclo completo deve acontecer no intervalo de 2 (dois) anos, iniciando-se com o planejamento e a publicação do Plano, passando pela implementação das ações e seu respectivo monitoramento, e por fim, pelas etapas de avaliação do desempenho do Plano e pela realização de pesquisa interna. Finalizadas as atividades necessárias para a realização de 1 (um) ciclo completo, retorna-se para o início do ciclo. Veja a figura abaixo, que apresenta a visão geral do ciclo proposto.



## CICLO PDE&I



### A – Planejar e implantar melhorias no Plano

Este é o marco inicial, que promove as atividades necessárias para a revisão e publicação do Plano.

Para a revisão do plano, deverão ser consideradas as seguintes informações:

- A avaliação de desempenho do Plano, a ser realizada na etapa “D” de avaliação;
- A pesquisa interna também realizada na etapa “E” de avaliação; e,
- Contribuições de todos ao longo do ciclo;

No que se refere à revisão especificamente do item **“Plano de Ação”** e novas propostas de ações, há de se considerar que:

- Toda ação tem que estar alinhada a um eixo temático;
- Toda ação tem que estar associada a, no mínimo, um eixo de atuação;
- A proposta deverá informar o nome da ação e uma previsão de prazo para sua implantação;

A ação poderá ser sugerida a qualquer momento e deverá ser encaminhada para análise da Comissão Gestora, via e-mail ou forma a ser definida.

A Comissão Gestora será responsável por:

- Analisar todas as informações acima citadas;
- Verificar a pertinência e relevância da ação, analisar seu alinhamento com os eixos temático e de atuação, entre outros fatores necessários, considerando a necessidade de inserção desta ação no Plano;
- Definir pela inserção ou não da ação no Plano, e, no caso de acolhimento da proposta, sugerir um indicador e sua respectiva meta; e,
- Realizar as atividades necessárias para edição, publicação e divulgação da revisão do Plano.

O Plano poderá ser revisto anualmente ou de acordo com a necessidade tecnicamente justificada pela Comissão Gestora do PDE&I, devendo passar pela aprovação da Diretoria Colegiada.



## **B – Implementar ação**

A Comissão Gestora deverá definir os atores responsáveis pela execução das ações apresentadas no Plano.

As ações poderão ser implementadas pela própria Comissão Gestora, por Unidades Organizacionais e por Grupos de Trabalho criados pela Comissão.

O responsável deverá promover a implantação da ação, de acordo com as informações apresentadas no plano de ação, observando prazos, indicadores e metas, informando à Comissão Gestora da conclusão de sua execução.

## **C – Monitorar execução da ação**

A Comissão Gestora ou ator responsável definido por esta, deverá acompanhar e monitorar a execução das ações, conforme cronograma proposto no Plano de ação.

A Comissão deverá realizar reuniões semestrais para acompanhar o andamento da implementação das ações, podendo solicitar a participação dos atores envolvidos em sua execução, sejam estes representantes das Unidades Organizacionais ou Grupos de Trabalho, porventura criados.

Ao final de cada reunião semestral, deverá ser elaborada uma ata ou relatório com breve descritivo dos avanços e dificuldades encontrados no tocante à implementação das ações.

## **E – Realizar pesquisa interna**

Passados 2 (dois) anos de implementação do Ciclo, a Comissão Gestora deverá realizar uma pesquisa interna, a fim de verificar os resultados de implementação do plano e divulgar o painel com os dados da pesquisa, promovendo, assim sua divulgação no âmbito da Agência.

A pesquisa deverá ser aberta a todos os servidores e colaboradores de quaisquer Unidades Organizacionais, Gerências, Coordenações, regionais e escritórios.

As informações coletadas por meio da pesquisa deverão ser analisadas e divulgadas no âmbito da Agência e poderão servir de subsídio na etapa "D" de avaliação de desempenho do Plano.



## 4.3 - PLANO DE AÇÃO

Aqui são listadas as ações do Plano, fundamentais para orientar o planejamento tático e institucional da ANTT. Com a finalidade de facilitar a identificação e compreensão das informações, as ações foram organizadas por eixos temáticos. As tabelas apresentam também a indicação do prazo (período e a recorrência que a ação deve ocorrer), seu indicador e respectiva meta.

É importante destacar que as ações descritas a seguir aplicam-se a todos os eixos de atuação em DE&I, como gênero, orientação sexual, raça e etnia, pessoas com deficiência, crença e religião, e idade.

### 4.3.1 - EIXO TEMÁTICO 01: CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO

<b>Alinhamentos</b>	Objetivos Estratégicos	OE14; OE 15;
	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável	ODS 16,

ID	Ação	Prazo	Recorrente ?	Indicador	Meta
1	Incluir anualmente no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) capacitações e treinamentos sobre o tema	Anual	Sim	Capacitação incluída	1
2	Realizar ações de letramento e sensibilização	Anual	Sim	Ação realizada	2
3	Realizar ações de capacitação para equipes de comunicação	Anual	Sim	Capacitação realizada	1
4	Desenvolver Trilha de Aprendizagem	2026	Não	Trilha desenvolvida	1
5	Elaborar material instrucional com indicação de livros, filmes e séries	2025	Não	Material instrucional elaborado	1
6	Realizar roda de conversa sobre temas dos eixos de atuação	Anual	Sim	Roda de conversa realizada	1
7	Realizar ações de capacitação para líderes	2025	Não	Capacitação realizada	1
8	Realizar ações de capacitação para as Unidades Regionais e Escritórios	2026	Não	Capacitação realizada	1
9	Incluir a temática DE&I nos programas de desenvolvimento de lideranças	Anual	Sim	Temática incluída	1
10	Elaborar cartilha	2025	Não	Cartilha elaborada	1

### 4.3.2 - EIXO TEMÁTICO 02: COMUNICAÇÃO E EVENTOS

<b>Alinhamentos</b>	Objetivos Estratégicos	OE 9; OE 15;
	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável	ODS 16; ODS 17;

ID	Ação	Prazo	Recorrente?	Indicador	Meta
1	Implementar campanhas internas que abordem temas de DE&I.	Anual	Sim	Campanha realizada	1
2	Organizar a Semana da Diversidade, com palestras, workshops, debates e atividades culturais que abordem diferentes aspectos da DE&I.	Bienal	Sim	Semana da Diversidade realizada	1



3	Criar Agenda da Diversidade, Equidade e Inclusão. (Elaborar calendário com datas a serem alvo de ações de sensibilização)	2025	Não	Agenda criada	1
4	Criar espaço permanente sobre DE&I no sitio eletrônico da ANTT	2025	Não	Espaço criado	1
5	Manter conteúdo institucional no sitio eletrônico da ANTT	Semestral	Sim	Conteúdo publicado	1
6	Publicar pílulas de Diversidade, Equidade e Inclusão	Semestral	Sim	Pílula publicada	1
7	Incluir representatividade em DE&I na composição dos eventos	Anual	Sim	Percentual de DE&I nos eventos	15%
8	Disponibilizar intérprete de Libras nos eventos de grande porte da ANTT	2026	Não	Evento de grande porte com intérprete de Libras	1

### 4.3.3 - EIXO TEMÁTICO 03: POLÍTICAS E NORMATIVOS

<b>Alinhamentos</b>	Objetivos Estratégicos	OE 5; OE 17;
	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável	ODS 5; ODS 8; ODS 16;

ID	Ação	Prazo	Recorrente?	Indicador	Meta
1	Elaborar estudo que proponha diretrizes para recrutamento e seleção de servidores e colaboradores que promova a DE&I	2026	Não	Relatório finalizado	1
2	Instituir Comissão Gestora do Plano	6 meses após publicação do Plano	Não	Portaria publicada	1
3	Propor diretrizes de DE&I na Política de Sustentabilidade da ANTT	2025	Não	Diretrizes propostas	1
4	Considerar, pelo menos, 1 eixo de atuação em revisão de normativo da ANTT	2025	Não	Normativo Revisado	1

### 4.3.4 - EIXO TEMÁTICO 04: GESTÃO

<b>Alinhamentos</b>	Objetivos Estratégicos	OE 12; OE 15;
	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável	ODS 16; ODS 17;

ID	Ação	Prazo	Recorrente?	Indicador	Meta
1	Realizar parceria com organizações diversas	Bienal	Sim	Quantidade de parcerias formalizadas	1
2	Realizar reuniões para monitoramento das ações do Plano	Semestral	Sim	Relatório publicado	1
3	Publicar boletim interno com o desempenho das ações	Anual	Sim	Boletim publicado	1
4	Realizar pesquisa interna	Bienal	Sim	Pesquisa realizada	1
5	Revisar o plano para adequação ao contexto	Bienal	Sim	Plano revisado	1
6	Criar grupos de afinidade e acolhimento para os eixos de atuação	Anual	Sim	Nº de grupos criados	2
7	Criar indicador sobre diversidade, equidade e inclusão	2026	Não	Indicador criado	1
8	Identificar as barreiras que dificultam o acesso de pessoas idosas, com deficiência ou mobilidade reduzida às unidades da ANTT	2026	Sim	unidade da ANTT mapeada	1
9	Realizar ações e atender requisitos da Rede Equidade	Anual	Sim	Ações e requisitos realizados	1
10	Estabelecer parcerias com organizações para capacitar agentes regulados nos temas abordados no PDE&I.	2026	Não	Parceria realizada	1



## 4.3.5 - EIXO TEMÁTICO 05: SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

<b>Alinhamentos</b>	Objetivos Estratégicos	OE 5; OE 15;
	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável	ODS 3; ODS 16;

ID	Ação	Prazo	Recorrente?	Indicador	Meta
1	Analisar pesquisa de QVT sob a ótica dos marcadores de DE&I	2024	Não	Relatório específico elaborado	1
2	Incluir no plano de ação da pesquisa de QVT ações específicas para os resultados relacionados aos marcadores de DE&I	2025	Não	Itens no plano de ação de QVT	1
4	Dar visibilidade e incentivar a procura do SEMUPS e Serviço de Gestão de Conflitos Interpessoais da ANTT	2026	Sim	Campanha publicitária realizada	1
5	Priorizar, nos atendimentos do SEMUPS, servidores com questões de sofrimento relacionado à discriminação e assédio.	2024	Sim	Quantidade de pessoas atendidas	100%
6	Elaborar Manual para solicitação de horário especial para servidores com deficiência	2026	Não	Manual elaborado	1
7	Desenvolver programa de preparação para aposentadoria	2025	Não	Programa desenvolvido	1
8	Realizar rodas de conversa com profissional do SEMUPS sobre promoção de segurança psicológica	Anual	Sim	Roda de conversa realizada	1
9	Providenciar sala para apoio à amamentação	2026	Não	Sala implantada	1





## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este Plano de Diversidade, Equidade & Inclusão representa o início de uma jornada coletiva de transformação e evolução com vistas a fortalecer a cultura institucional da ANTT.

Destaca-se que o Plano não é apenas um conjunto de objetivos e diretrizes, mas um compromisso ativo e contínuo visando um ambiente de trabalho acolhedor, respeitoso, resiliente e comprometido com os seus integrantes.

A diversidade possibilita reconhecer e valorizar diferentes perspectivas, experiências e habilidades de cada pessoa, enriquecendo as interações diárias e impulsionando a inovação e a criatividade.

Por sua vez, a equidade é fundamental para possibilitar que todos tenham acesso às mesmas oportunidades, buscando eliminar barreiras que historicamente têm marginalizado determinados grupos. Esse compromisso é essencial para a construção de uma cultura organizacional que realmente reflita a diversidade da sociedade brasileira.

E a inclusão se propõe a criar um ambiente em que cada pessoa se sinta pertencente à Agência, portanto, é um processo contínuo que exige atenção, cuidado e respeito.

Nesse sentido, este trabalho representa um passo significativo em direção a um futuro mais inclusivo e equitativo. E há muito a ser feito! Com o engajamento de todos, certamente seremos agentes de transformação, contribuindo para um ambiente de trabalho mais diverso, justo e respeitoso para todos.

Ao trabalharmos juntos para promover um ambiente equitativo e inclusivo, não apenas melhoraremos nosso local de trabalho, mas também contribuiremos para uma sociedade mais justa. Que este Plano seja um guia para nossas ações e uma fonte de inspiração para todos, à medida que avançamos rumo a um futuro mais inclusivo e representativo.



## 6. REFERÊNCIAS

BRASIL. Plano de Equidade de Gênero e Raça 2024-2025 da Rede Equidade. Congresso Nacional. Senado Federal. Brasília. 2024.

BRASIL. Decreto nº 11.785, de 13 de setembro de 2023. Institui o Programa Federal de Ações Afirmativas. 2023.

BRASIL. Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023. Regulamenta a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. 2023.

BRASIL. Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. 2023.

BRASIL. Portaria MTE nº 3.714, de 23 de novembro de 2023. Regulamenta o Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. 2023.

BRASIL. Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014. Reserva aos negros 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal. 2014.

BRASIL. Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. 1989.

BRASIL. Decreto nº 11.443, de 17 de fevereiro de 2023. Dispõe sobre o preenchimento por pessoas negras de percentual mínimo de cargos em comissão e funções de confiança no âmbito da administração pública federal. 2023.

BRASIL. Decreto nº 4.886, de 20 de novembro de 2003. Institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial – PNPIR. 2003.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). 2015.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. 1991.



BRASIL. Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida. 2000.

BRASIL. Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso. 2003.

BRASIL. Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994. Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. 1994.

BRASIL. Portaria nº 561, de 2023. Institui o Programa Envelhecer nos Territórios para promover o direito de envelhecer a todas as pessoas e garantir os direitos humanos das pessoas idosas no Brasil. 2023.

BRASIL. Resolução nº 5.939, de 11 de maio de 2021. Estabelece o percentual mínimo de ocupação de cargos em comissão por mulheres. 2021.

BRASIL. Portaria nº 81, de 8 de março de 2018. Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. 2018.

BRASIL. Portaria DG nº 89, de 18 de abril de 2024. Institui Grupo de Trabalho permanente para ações contra assédio e discriminação. 2024.

BRASIL. Deliberação nº 2, de 15 de janeiro de 2024. Plano de Logística Sustentável, incluindo a participação feminina em eventos técnicos e ocupação de cargos. 2024.

BRASIL. Portaria DG nº 29, de 9 de fevereiro de 2024. Programa de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e a todas as formas de Discriminação no âmbito da ANTT. 2024.








BRASIL. Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024. Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações. 2024.

BRASIL. Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024. Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. 2024.



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

---

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

---

[www.gov.br/antt](http://www.gov.br/antt)