



Sumário

1. Introdução.....	3
2. Propósito	3
3. Comprometimento.....	4
4. Definições.....	5
5. Âmbito.....	5
6. Abordagem de Diversidade, Equidade e Inclusão.....	6
7. Responsabilidades, Análise e Subordinação	7
8. Programas e Políticas de Apoio.....	8
9. Anexo – Manual de Linguagem Mais Inclusiva	9
10. Controle de Alteração e Aprovação	19

Esta Política de Diversidade, Equidade e Inclusão é originária da Tetra Tech, Inc. e foi traduzida do inglês para o português e adaptada na forma de adendos na cor azul. Esta versão faz parte do Sistema de Gestão Integrado da Tetra Tech Brasil sob o código: POL-05-B.

1. Introdução

A Tetra Tech presta serviços de engenharia e consultoria de ponta com foco em nossa marca registrada – Liderando com Ciência (*Leading with Science®*), oferecemos soluções inovadoras às necessidades mais complexas de nossos clientes. Com uma força de trabalho altamente colaborativa de milhares de pessoas que trabalham em centenas de escritórios ao redor do mundo, somos realmente uma organização multinacional e multicultural.

Acreditamos que nossas/os colaboradoras/es são pessoas de alto desempenho que refletem a diversidade das comunidades nas quais trabalham e moram, além de também fornecerem compreensão das necessidades e dos objetivos dos projetos de nossos clientes. Reunimos especialistas técnicos e profissionais de engenharia de todas as origens para resolver os problemas mais desafiadores de nossos clientes. O comprometimento da Tetra Tech com diversidade, equidade e inclusão inclui recrutamento e retenção de colaboradoras/es com ascendência e experiências diversas, conscientização sobre benefícios e questões de diversidade, além de fomento de um ambiente acolhedor em que a inclusão é uma expectativa e prioridade.

Nosso comprometimento com a diversidade é reconhecido pelo Conselho de Administração e pela equipe de liderança e se estende a cada colaborador/a da Tetra Tech ao redor do mundo. Promovemos coletivamente uma cultura que confere poder a nossas/os colaboradoras/es e fomenta valores como respeito, inclusão e pertencimento em toda a empresa. Nosso programa é pautado pela responsabilidade por apoiar a diversidade e a inclusão em toda empresa.

2. Propósito

A diversidade, equidade e inclusão estão entre os valores fundamentais da Tetra Tech. Em toda a nossa história, a empresa vem priorizando a inclusão igualitária de pessoas

de todas as identidades de gênero, idades, raças, etnias, nacionalidades, culturas, crenças religiosas ou políticas, línguas, níveis de escolaridade, origens socioeconômicas, estados civis ou de relacionamento, orientações sexuais, genéticas e/ou capacidades. A Tetra Tech está comprometida com o alcance de metas de diversidade e inclusão de curto e longo prazo que respondem às necessidades dinâmicas de nossa equipe e do nosso negócio.

Nossa meta é providenciar um ambiente de trabalho em que todas/os as/os colaboradoras/es sejam incluídas/os e valorizadas/os por suas contribuições e refletir a diversidade de nossos clientes e das comunidades em que trabalhamos. Este documento estabelece a política da Tetra Tech com relação a diversidade, equidade e inclusão, além de orientar o Conselho de Administração, a gerência, as/os colaboradoras/es, subcontratadas/os e parceiros no desenvolvimento de uma cultura inclusiva.

3. Comprometimento

A Tetra Tech está comprometida em fornecer oportunidades iguais de emprego; criar, gerir e valorizar a diversidade de nossa equipe; providenciar um ambiente de trabalho seguro; e fomentar uma cultura de pertencimento em que todas/os as/os nossas/os colaboradoras/es sejam incluídas/os, tratadas/os com respeito e dignidade, promovidas/os com base em seus méritos e alocadas/os em cargos que contribuem para nosso sucesso futuro. Somos guiados pelos princípios da honestidade, integridade, confiança e respeito e trabalhamos juntos para atingir os objetivos de clientes e de nossa empresa.

Acolhemos pessoas diversificadas, além de reconhecermos e respeitarmos qualidades que incluem identidades de gênero, idade, raça, etnia, nacionalidade, cultura, crenças religiosas ou políticas, língua, escolaridade, origem socioeconômica, estado civil ou de relacionamento, orientação sexual, genética e/ou incapacidade. Também valorizamos diversidade de perspectiva, inclusive diferenças de personalidade, de experiência de vida e trabalho, de capacidades e de modos de pensar e trabalhar.

O comprometimento da Tetra Tech com a diversidade se estende a todas as áreas de nossa empresa inclusive recrutamento, atribuição de funções, remuneração e benefícios, desenvolvimento de talentos, aperfeiçoamento de competências, promoções, retenção de colaboradoras/es, acordos flexíveis de trabalho, formas de

licença disponíveis para colaboradoras/es, políticas e procedimentos, nomeações do Conselho e planejamento de sucessão.

4. Definições

Diversidade é a mistura coletiva de diferenças e similaridades que inclui características, valores, crenças, experiências, origens, preferências e comportamentos individuais e organizacionais.

Honramos e valorizamos a diversidade porque fortalece a empresa e fomenta a inovação e a criatividade, o que melhora o desempenho. Um ambiente de trabalho diversificado aumenta a inclusão e o sentimento de pertencimento de nossa equipe.

Equidade reflete nosso compromisso de fornecer tratamento justo e imparcial consistente e sistemático para todas/os as/os colaboradoras/es. Comprometendo-nos a desafiar os preconceitos que limitam a equidade dentro de nossa Empresa e a garantir que todas/os as/os colaboradoras/es sejam informadas/os sobre os recursos disponíveis para apoiar seus objetivos e sucesso.

Inclusão é o alcance de um ambiente de trabalho em que todas as pessoas são tratadas de forma justa com respeito, têm acesso igual a oportunidades e recursos e podem contribuir plenamente com o sucesso da organização. Sem práticas inclusivas, um ambiente diverso não pode ser alcançado.

Pertencimento refere-se às pessoas se sentirem bem-vindas, aceitas, valorizadas e capacitadas pelas suas experiências e origens diversas. Um ambiente de trabalho inclusivo ajuda a fomentar um sentimento de pertencimento.

5. Âmbito

Este documento fornece um quadro para iniciativas e políticas novas e existentes relacionadas a diversidade, equidade e inclusão em toda a Tetra Tech.

Esta política se aplica às/aos integrantes do Conselho, dirigentes, colaboradoras/es, agentes, prestadoras/es de serviços, subcontratadas/os e parcerias da Tetra Tech. Abrangendo todos os aspectos empregatícios inclusive, mas não exclusivamente,

recrutamento, contratação, atribuição de funções, promoção, benefícios de colaboradoras/es, condições de emprego, remuneração, transferência, disciplina, treinamento, ambiente de trabalho e rescisão do contrato de trabalho.

6. Abordagem de Diversidade, Equidade e Inclusão

A Tetra Tech acredita que quando nossas/os colaboradoras/es refletem a diversidade das comunidades em que trabalhamos, a empresa obtém uma melhor compreensão das necessidades de nossos clientes. Estamos comprometidos com a diversidade, equidade e inclusão por meio do aumento de nosso foco no recrutamento e na retenção de pessoas com origens diversas, sensibilizando-os sobre as questões e os benefícios da diversidade, fomentando um ambiente mais acolhedor em que a inclusão é uma expectativa prioritária e que incorpora a responsabilidade pela diferença em toda a empresa.

As nossas práticas de diversidade, equidade e inclusão suportam os nossos princípios fundamentais:

- **Atendimento:** A Tetra Tech coloca seus clientes em primeiro lugar. Ouvimos nossos clientes com atenção para entender suas necessidades e proporcionar soluções inteligentes, com excelente relação custo-benefício.
- **Valor:** A Tetra Tech assume os problemas de seus clientes como se fossem seus. Desenvolvemos e implementamos soluções realísticas que são eficientes, práticas e rentáveis.
- **Excelência:** A Tetra Tech possui uma capacidade técnica superior, uma gestão disciplinada de projetos e excelência em segurança e qualidade em tudo que faz.
- **Oportunidade:** Nossa equipe é o nosso principal patrimônio. Nossa força de trabalho é diversificada e inclui os melhores especialistas em nossas áreas de atuação. Nossa natureza empreendedora e compromisso com o sucesso trazem desafios e oportunidades para todas/os as/os nossas/os colaboradoras/es.

A Tetra Tech realiza diversas iniciativas de diversidade, equidade e inclusão em todas as nossas operações. Nossas iniciativas atuais estão focadas nas seguintes áreas:

- **Ambiente de trabalho seguro:** Oferecemos treinamento para que todas/os as/os colaboradoras/es melhorem sua compreensão de comportamentos que podem ser

encarados como discriminatórios, excludentes e/ou importunos e disponibilizamos canais seguros para que possam denunciar esses comportamentos. Implantamos boas práticas e cumprimos as exigências regulatórias locais. Nosso pessoal entende o comportamento aceitável no local de trabalho conforme estabelecido em nosso Código de Conduta.

- **Oportunidade de emprego:** A Tetra Tech garante que nossas práticas e processos atraiam uma diversidade de candidatas/os e que o recrutamento, contratação, alocação, desenvolvimento e promoção ocorram com base em seu mérito e alinhamento com nossos valores.
- **Oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento:** Para apoiar nossas/os colaboradoras/es no alcance de seu potencial máximo, a Tetra Tech oferece uma ampla gama de oportunidades internas e externas de desenvolvimento e aprendizagem. Subsídio de cursos e capacitações pode ser oferecido para dar assistência financeira àqueles que buscam expandir seu conhecimento e sua base de competências.

7. Responsabilidades, Análise e Subordinação

O Conselho de Administração da Tetra Tech fiscaliza, analisa e aprova os objetivos de diversidade, equidade e inclusão em toda a empresa. O Conselho e a equipe de gestão analisam anualmente o progresso no sentido de alcançar diversidade de gênero e cultural. A Tetra Tech estabeleceu um Conselho de Diversidade, Equidade e Inclusão, o qual inclui representantes de nossos grupos de negócios, divisões operacionais e departamentos corporativos, inclusive recursos humanos, desenvolvimento comercial e comunicação.

O Conselho de Diversidade, Equidade e Inclusão da Tetra Tech está subordinado diretamente à Diretoria Executiva e monitora as práticas de diversidade e inclusão da empresa, além de fazer recomendações para essa Diretoria com relação a quaisquer mudanças ou melhorias no programa. Esse Conselho reflete a diversidade e os valores de nossas/os colaboradoras/es e inclui representantes de operações na Empresa e nos departamentos corporativos.

O departamento corporativo de Recursos Humanos da Tetra Tech coleta e monitora indicadores relevantes de progresso com relação a questões de diversidade, equidade e inclusão; analisa este documento e políticas relacionadas anualmente; e fornece

informações, orientações e assistência à gerência e colaboradoras/es sobre questões de diversidade, equidade e inclusão.

8. Programas e Políticas de Apoio

- Código de Conduta de Colaboradoras/es
- Código de Conduta Corporativo
- Igualdade de Oportunidades de Emprego
- Políticas de Licença¹
- Programas de Mentoria de Pequenas Empresas e Seleção de Prestadoras/es de Serviços²

¹ Política aplicável somente à Tetra Tech, Inc.

² Política aplicável somente à Tetra Tech, Inc.

9. Anexo – Manual de Linguagem Mais Inclusiva

O manual prático para uma linguagem mais inclusiva foi desenvolvido para orientar colaboradoras/es a utilizarem uma linguagem não binária e mais inclusiva em termos de gênero, etnias, orientação sexual, pessoas com deficiência, idade e doenças, tendo como objetivo promover um ambiente de trabalho mais inclusivo.

GÊNERO: FORMAS DE ESCRITA MAIS INCLUSIVAS

Quem se identifica com o gênero feminino ou indivíduos não-binários precisam se enxergar em nossos textos com a mesma importância que os homens (o gênero predominante na língua portuguesa) e, conseqüentemente, como parte integrante e essencial da nossa empresa e cultura. Todos precisam se sentir incluídos e pertencentes a comunidade Tetra Tech e este guia apresenta formas de escrita para que este objetivo seja alcançado.

Como essa linguagem inclusiva funciona na prática? Existem duas possibilidades que são apresentadas abaixo:

1) Neutralização do gênero - mais recomendado

- a) Substantivos coletivos ou termos genéricos
- b) Pronomes invariáveis
- c) Eliminação do artigo
- d) Outras formas de supressão do gênero

2) Formas duplas (feminino + masculino em representação de igualdade)

- a) Formas duplas simples
- b) Formas duplas com abreviação em barras

FORMAS PROIBIDAS

Temos visto uma tentativa de neutralização da linguagem a partir do uso do @ e 'x' no final das palavras, por exemplo elxs e el@s. Também tem sido comum o uso do 'e' na finalização das palavras, como em 'todes'. **Essas formas não são adequadas por dois motivos:**

Apesar da nobre intenção (a tentativa de transpor a estrutura binária e exclusiva da língua portuguesa), este formato cria outra forma de exclusão para quem necessita de uma alternativa pronunciável e acessível. Por exemplo, pessoas com deficiência visual encontram dificuldade na leitura automatizada das telas, dificultando seu acesso à informação. As formas mais adequadas de uma linguagem inclusiva estão presentes neste manual.

E, finalmente, estes formatos vão contra as normas da língua portuguesa sendo considerados erros crassos. Portanto, são proibidos e não devem ser usados.

1) Neutralização do gênero

Iniciamos com a adaptação da linguagem mais recomendada e mais inclusiva: a neutralização do gênero. É quando reescrevemos a frase generalizando ou retirando o sujeito, usando por exemplo termos abstratos, pronomes invariáveis ou genéricos. Veja como isso funciona na prática:

a) Neutralização do gênero - Substantivos coletivos ou termos genéricos

Ao invés de:	Use:
Os homens	A humanidade
Os professores	O corpo docente / Professorado
Os jovens	A juventude
Cidadãos	Cidadania
Os trabalhadores	Pessoal
Os eleitores	Eleitorado

Há outras alternativas para a abstração do gênero, como a substituição de nomes por pronomes invariáveis (que, quem) ou identificações mais genéricas como alguém, indivíduo ou pessoas.

b) Neutralização de gênero - pronomes invariáveis e outros termos genéricos

Ao invés de:	Use:
Os inscritos devem...	Quem se inscrever deve... Se alguém se inscrever, deve... Indivíduos inscritos devem...
O requerente / O requisitante	Quem requer / Quem requisitou
Os interessados	A quem interessar Pessoas interessadas devem...
Os trabalhadores	Pessoas que trabalham Quem trabalha

Outra forma de neutralização do gênero é usar as palavras terminadas em “e” sem o uso do artigo que as precede. Na língua portuguesa essas palavras são neutras em relação aos gêneros se desconectadas do artigo.

c) Neutralização de gênero - Eliminação do artigo

Ao invés de:	Use:
O presidente	Presidente
Os estudantes	Estudantes
Os líderes	Líderes
Os gerentes	Gerentes
Os chefes	Chefes

Caso ainda esteja difícil deixar o seu texto mais inclusivo e não-binário, há ainda como usar gerúndios e outras construções de frases. Veja os exemplos:

d) Neutralização de gênero - outras formas de supressão da flexão de gênero

Ao invés de:	Use:
Se os diretores optarem por essa estratégia, terão menos dificuldade	Optando por essa estratégia, terão menos dificuldade
Os paulistas economizam bastante	Em São Paulo se economiza bastante
No Natal, sempre vai visitar os seus	No Natal, sempre vai visitar sua família
Os estudantes não podem sair da sala	Não é permitido sair da sala
Os trabalhadores da empresa	Quem trabalha na empresa

A oclusão do artigo está em concordância com a Língua Portuguesa?

Sim. O uso do artigo definido antes de nomes próprios é facultativo. Os únicos casos dos quais é obrigatória a implementação do mesmo são antes das horas e em enumerações.
Exemplos: Trabalhamos das 8h às 20h; Pretende ir ao Paraguai, à Argentina, ao Uruguai e ao Chile.

O artigo e os termos genéricos e coletivos.

Como apresentado neste Manual, suprimir o artigo que precede o sujeito é um caminho indicado. No entanto, ao usar termos genéricos ou coletivos você pode seguir usando o artigo e ainda sim seu texto será mais inclusivo. Isso acontece pois o artigo estará se referindo a um grupo ou coletivo e não somente a um indivíduo. Veja os exemplos.

MENOS INCLUSIVO: Os diretores da Tetra Tech - Neste caso a frase se refere a toda diretoria da empresa, mas na prática exclui as diretoras ao usar o artigo masculino antes do sujeito. O correto, neste caso, é cortar o artigo mesmo, ficando mais inclusivo desta forma: Diretores da Tetra Tech. Ou ainda melhor, usar um termo genérico como “diretoria Tetra Tech”.

MAIS INCLUSIVO: O time Tetra Tech - o uso do artigo nesta expressão está correto pois ele não constrói um significado excludente. No caso, o artigo se refere a uma palavra coletiva “time”, na qual todas as pessoas conseguem se enxergar pertencentes à ela, independente do seu gênero.

2) Formas duplas

A segunda forma de linguagem inclusiva é a forma dupla, ou seja, realizar a marcação explícita de ambos os gêneros (feminino e masculino) de forma simétrica e paralela como em “pai e mãe” ao invés de “pais”. Esta forma de escrita é uma opção mais

inclusiva, mas ainda pode ter um recorte que exclui as identificações de gêneros não-binárias. É importante, portanto, ficar atento e optar pelas outras formas de linguagem inclusiva apresentadas neste manual.

a) Formas duplas (feminino + masculino em representação de igualdade)

Ao invés de:	Use:
Funcionários	As funcionárias e os funcionários
Pais	Mães e Pais
Professores	Professores e Professoras

Existem também uma outra aplicação da forma dupla quando o espaço para o texto exige algum encurtamento. Nesse caso, usamos as barras como recurso alternativo de abreviação:

b) Formas duplas com abreviação em barras

Expressão	Expressão encurtada
A presidente e o presidente	A/O presidente
A chefe e o chefe de delegação	A/O chefe de delegação
As funcionárias e os funcionários	As/Os funcionárias/os

De forma a facilitar a implementação deste manual, foi desenvolvido o manual visual de linguagem inclusiva e a tabela de uso rápido:

- **MAPA VISUAL DE IMPLEMENTAÇÃO DA LINGUAGEM INCLUSIVA**

Para facilitar ainda mais o dia-a-dia, utilize o mapa visual que explica, através de um passo a passo, qual a forma mais adequada na hora de redigir o seu texto.

Acesse: <https://bit.ly/linguainclusiva>

- TABELA DE USO RÁPIDO

Ao invés de:	Use:
Ele/Ela/Eles/Elas/Dele/Delas	Neutralização do gênero usando pessoa(as), quem ou outros termos coletivos, abstratos ou genéricos (alguém, algum, a maioria, grande parte, nós, vocês, você).
Os chefes	Chefia
Os diretores	Diretoria
O gestor	Gestão / Gerência
O coordenador da área	Coordenação da área
O Gerente de Produto	Gerência de Produto
Funcionário / Colaborador	Time Tetra Tech / Equipe Tetra Tech / Pessoal / As pessoas que trabalham na Tetra Tech / Quem trabalha na Tetra Tech / Colegas de Trabalho (sem artigo) / Colaboradores (sem artigo)
Licença maternidade	Licença parental
Esposa / Esposo	Cônjuge
Secretária	Secretaria / Secretariado
O superior / Os superiores	Quem ocupa o cargo superior / Quem ocupa os cargos superiores
O requisitante	Responsável pela requisição / Quem requisitou
Ao cliente	Clientes (sem artigo) / À clientela / Contratantes
Assessores	A Assessoria
Os Juízes	Poder Judiciário

LINGUAGEM INCLUSIVA PARA ALÉM DO GÊNERO

Até aqui falamos sobre como ser mais inclusivo em relação aos gêneros, mas existem mais formas de discriminação social contra outros grupos minoritários. Portanto, quando intencionamos a construção de uma linguagem mais inclusiva é importante também tomarmos consciência do uso da linguagem em relação às etnias, gêneros não-binários, orientação sexual, pessoas com deficiência e exclusão por idade e doenças.

- ORIENTAÇÃO SEXUAL

No recorte da orientação sexual existe muita diversidade, siga as seguintes orientações:

- Use “homossexualidade”, da mesma forma como é utilizado “heterossexualidade”. Nunca utilize o termo “homossexualismo”, que possui conotação de patologia.
- Use “orientação sexual” e não “opção sexual”. A explicação provém do fato de que ninguém “opta”, conscientemente, por sua orientação sexual, seja hetero ou homossexual.
- Identidade de gênero: é a percepção que uma pessoa tem de si como sendo do gênero masculino, feminino ou de alguma combinação dos dois, independente de sexo biológico. Trata-se da convicção íntima de uma pessoa de ser do gênero masculino (homem), do gênero feminino (mulher) ou não-binário. Neste caso, pergunte qual pronome a pessoa quer ser tratada.
- Transexual: pessoa que possui uma identidade de gênero diferente do sexo designado no nascimento. Homens e mulheres transexuais podem ou não manifestar o desejo de se submeterem a intervenções médico-cirúrgicas para realizarem a adequação dos seus atributos físicos de nascença. Neste caso, pergunte qual pronome a pessoa quer ser tratada.
- Mulher trans: pessoa que se identifica como sendo do gênero feminino, embora tenha sido biologicamente designada como pertencente ao sexo/gênero masculino ao nascer. Use os pronomes femininos ao se dirigir às mulheres trans.
- Homem trans: pessoa que se identifica como sendo do gênero masculino embora tenha sido biologicamente designada como pertencente ao sexo/gênero feminino ao nascer. Use os pronomes masculinos ao se dirigir

aos homens trans.

- Cisgênero: Se diz mulheres cis e homens cis para designar quem se identifica com uma identidade de gênero correspondente a seu sexo biológico.
- Travesti: pessoa que nasce do sexo masculino ou feminino, mas que tem identidade de gênero oposta ao sexo biológico. Diferentemente das transexuais, as travestis não desejam realizar a cirurgia de redesignação sexual (mudança de órgão genital). Use o artigo feminino: *a* travesti. Evite perguntar sobre assuntos íntimos da pessoa.
- Transformista: indivíduo que se veste com roupas do gênero oposto movido por questões artísticas. Na dúvida, pergunte qual pronome usar.
- *Queer*: adjetivo utilizado por algumas pessoas, em especial pessoas mais jovens, cuja orientação sexual não é exclusivamente heterossexual. De modo geral, para as pessoas que se identificam como *queer*, os termos lésbica, gay, e bissexual são percebidos como rótulos que restringem a amplitude e a vivência da sexualidade. O termo *queer* também é utilizado por alguns para descrever sua identidade e (ou) expressão de gênero. Quando a letra Q aparece ao final da sigla LGBTI+, geralmente significa *queer* e, às vezes, *questioning* (questionamento de gêneros).

Lembre-se! O corpo e a vida sexual de cada um é assunto privado. Evite perguntar sobre assuntos íntimos da pessoa.

- ETNIAS

Como regra geral, para fazer referência a minorias étnicas ou religiosas, use os termos de preferência das próprias minorias. Na dúvida, procure uma instituição oficial de representação da etnia e discuta qual é a forma mais correta de escrita e referência.

Negro: para pessoas de pele negra, use *negro* ou *afrodescendente*. Nunca use termos pejorativos. Evite termos e expressões racistas como *denegrir*, *a coisa ficou preta*, *criado-mudo*, etc.

Asiático: use *pessoa de origem asiática*. O racismo contra asiáticos é um tema ainda pouco abordado no Brasil, mas é importante a consciência de que estereótipos são racistas.

Indígena: índio é substantivo e designa o indivíduo; indígena é um adjetivo. Por

exemplo: “Índios encontraram-se com o presidente para discutir questões indígenas”. Prefira usar apenas a forma adjetiva.

Judeus: evite termos como *judiar* e *denegrir*. Prefira *maltratar*, *comprometer*, *manchar*.

Vale repetir que alguns termos e expressões precisam ser inutilizados por se basearem em discriminações étnico/raciais como: *denegrir*, *deixar claro*, *judiar*, *a coisa ficou preta*. Substitua por *comprometer*, *manchar*, *evidenciar*, *maltratar*, *ficou difícil*.

- PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

De preferência, use o termo “pessoa com deficiência”, adotado pela ONU, ou “pessoa com necessidades especiais” (PNE). Jamais use “pessoas portadoras de deficiência”, “deficiente”, “aleijado” ou “incapacitado”. Para tipos específicos de deficiência use: “deficiente visual”, “deficiente auditivo”, etc.

- IDADE

Outra forma de exclusão muito presente em nossa sociedade é a que se refere à idade. As referências ao período de vida da pessoa só devem ocorrer em contexto, sem construção de um significado pejorativo. Evite usar: “age como um adolescente”, idoso ou ancião de forma pejorativa; “senhora de idade”, entre outros.

- DOENÇAS

No caso de doenças, o ideal é se referir à doença sem que essa defina a pessoa e o seu papel social. Por exemplo, a doença epilepsia. O correto é dizer “pessoa com epilepsia”. Evite “epilético”. O mesmo vale para pessoas com paraplegia, tetraplegia e semelhantes.

Outro exemplo é o HIV/AIDS, que designa o vírus causador da AIDS e não a pessoa em si. Portanto, evite se referir a indivíduos como portadores de HIV, ou seja, evite expressões “portador de AIDS” ou “doente com AIDS”. Em nenhum dos casos, use “aidético/a”. Importante ressaltar que quem está em tratamento e com o vírus já indetectável, não possui AIDS!

Veja mais exemplos:

Paralisia cerebral: O correto é dizer: *a pessoa portadora de paralisia cerebral*.

Lepra: a Lei 9.010/1995 proíbe a utilização do termo *lepra* e seus derivados em

documentos oficiais. O correto é usar *hanseníase*, *pessoa com hanseníase*. Não use *o hanseniano*.

Síndrome de Down: use *pessoa com síndrome de Down* ou *pessoa com Down*. As palavras *mongol* e *mongolóide* são hoje consideradas pejorativas e não devem ser usadas mais.

Autismo: *pessoa com autismo*. Não use o termo *autista* fora do contexto, como referência a alienação.

Cadeira de rodas: é correto dizer *pessoa em cadeira de rodas*, *pessoa que anda em cadeira de rodas*, *pessoa que usa uma cadeira de rodas*.

Tetraplegia: prefira o termo *pessoa com tetraplegia* (ou *tetraparesia*) no lugar de *o tetraplégico* ou *tetraparético*.

10. Controle de Alteração e Aprovação

Versão	Data	Alteração	Responsável	Treinamento
0	05/10/2021	Emissão Inicial	Juliana Bessa	Sim
A	05/07/2022	Inclusão do Anexo – Manual de Linguagem Inclusiva	Juliana Bessa	Não
B	22/06/2023	Revisão geral da Política e inclusão das definições de equidade	Juliana Bessa	Não

Responsável pela Aprovação	Assinatura
Maurício P. Lammardo	