



Programa
SENAI de Ações
Inclusivas

Programa **SENAI** de Ações Inclusivas

GUIA DE DIVERSIDADE



Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
PELO FUTURO DO TRABALHO

Sumário

INTRODUÇÃO

07

**CONCEITOS
BASE DA
DIVERSIDADE**

09





LGBTQIAPN+

13

Introdução

15

Vale a pena saber

17

Conhecendo um pouco mais

21

Vamos aprender mais?

25

Continuando a conversa

29

GÊNERO

31

Introdução

33

Vale a pena saber

35

Conhecendo um pouco mais

37

Vamos aprender mais?

43



GERAÇÕES

45

Introdução

47

Conhecendo um pouco mais

49

Vamos aprender mais?

50

Continuando a conversa

51



PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

53

Introdução

55

Vale a pena saber

58

Vamos aprender mais?

61

Continuando a conversa

69



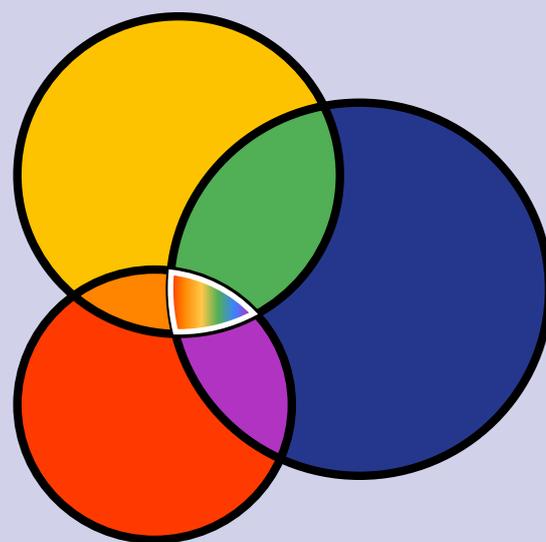
RAÇA & ETNIA 71

Introdução 73

Vale a pena saber 77

Conhecendo um pouco mais 81

Vamos aprender mais? 83



INTERSECCIONALIDADE 85

REFERÊNCIA 95

BIBLIOGRÁFICA

Introdução

NOSSA HISTÓRIA

O Serviço Nacional da Aprendizagem Industrial (SENAI) foi concebido em 1942 pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), consoante o Decreto-Lei 4.048/42, amparado pela Constituição de 1937 que, em seu art. 129, estabelecia ser dever das indústrias e dos sindicatos econômicos criar escolas de aprendizagem e que a lei disciplinaria o papel do Estado nesse processo.

Assim, em um momento histórico em que a industrialização demandava por urgente formação de profissionais capacitados, o SENAI implantou escolas com oferta de cursos nos diferentes níveis da educação profissional, desde a formação inicial até a formação técnica de nível médio, investindo, inclusive, em unidades móveis e barco-escola, para que se chegasse aonde houvesse a necessidade de formação profissional para o trabalhador da indústria. Em 1997, o SENAI iniciou sua atuação na oferta de cursos superiores de tecnologia. Inspirou, ainda, países como Chile, Argentina e Peru a seguirem o seu modelo.

Ao longo de sua existência, o SENAI vem se dedicando à criação e execução de programas de educação profissional e ao desenvolvimento tecnológico da manufatura. O trabalho do SENAI é fundamental para aumentar a competitividade da indústria brasileira, pois transforma vidas para uma indústria mais avançada e promove a educação profissional e superior, a inovação e a transferência de tecnologias industriais.

Visando à inclusão na educação profissional e a ampliação do acesso ao mercado de trabalho, em 1999, o Departamento Nacional lança o Programa SENAI de Ações Inclusivas - PSAI

O SENAI é uma instituição reconhecida no Brasil por sua contribuição na formação de profissionais qualificados para a manufatura, pelo seu papel na inovação tecnológica e pelo suporte técnico oferecido às empresas.

Com o objetivo de promover condições de equidade que respeitem a diversidade inerente a todas as pessoas, visando à inclusão na educação profissional e a ampliação do acesso ao mercado de trabalho, em 1999, o Departamento Nacional lança o Programa SENAI de Ações Inclusivas - PSAI.

O PSAI propõe ações afirmativas alinhadas aos direcionamentos dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), elaborados por uma iniciativa da Organização das Nações Unidas (ONU), e reconhece a diversidade como promotora de uma educação profissional inclusiva.

Além disso, o conceito de ESG (Environmental, Social and Governance), que reúne as políticas de meio-ambiente, responsabilidade social e governança - diretamente relacionado à criação de negócios, também firma a construção de estratégias do PSAI.





Os pilares do programa estão fundamentados em ações estratégicas que envolvem:

- As relações de gênero e o engajamento de mulheres na ciência, exatas e tecnologia;
- A inclusão de Pessoas com Deficiência para construção de um futuro anticapacitista na educação, trabalho e sociedade;
- A equidade racial e étnica, que visa a valorização de todas as origens, povos e culturas;
- A construção do equilíbrio entre as diferentes gerações, que reconheça todas as habilidades e vivências;
- A desconstrução de estereótipos para que todas as pessoas LGBTQIAPN+ possam ser quem são.



O programa possui abrangência nacional, com ações nos 27 Departamentos Regionais e Centro de Tecnologia da Indústria Química e Têxtil - CETIQT e em mais de 465 Unidades Operacionais, englobando 552 municípios.

Venha conhecer um pouco mais sobre cada pilar neste guia, que tem o objetivo de promover conhecimento e conscientização sobre o tema.

Conceitos base da Diversidade

Quando você fala ou ouve falar sobre Diversidade?

Vamos conversar sobre isso?

Diversidade: é uma palavra que tem sido frequentemente mencionada no futebol, na arte, na música, nas universidades, nas empresas, nas redes sociais e nas mídias.

Para Reinaldo Bulgarelli (2010):

“Diversidade é o conjunto de diferenças e semelhanças que nos caracterizam, não apenas as diferenças. Diversos não são os outros que estão em situação de vulnerabilidade, desvantagem ou exclusão. Essa maneira de encarar a diversidade como uma característica de todos nós e não de alguns de nós faz toda diferença quando trabalhamos o tema” .

Não há dois seres humanos iguais – nem mesmo gêmeos são iguais.

Somos únicos.

As pessoas têm diferenças culturais, de identidade e de experiência:

Diferenças Culturais são as características que adquirimos ao longo da vida: educação, fé, crenças, valores, sotaque, classe social, estado civil, entre outras;

Diferenças de Identidade são as características que trazemos como essência: etnia, raça, gênero, orientação sexual, origem, idade, deficiência, entre outras;

Diferença de Experiência é a nossa bagagem e as oportunidades que adquirimos: formação acadêmica, experiência profissional, nível hierárquico, entre outras.

Concluindo:

DIVERSOS SOMOS TODOS.



Diferença e Desigualdade não são sinônimos

A **diferença** faz parte da natureza humana e, portanto, deve ser aceita com naturalidade, reconhecida e, principalmente, valorizada; ela é uma realidade e não é – e nem deveria ser – um problema.

A **desigualdade** é uma condição que devemos nos empenhar para mudar, devido ao seu caráter injusto e à violação de direitos assegurados por lei.

Vamos conhecer alguns conceitos importantes?

Deficiência

O conceito de deficiência tem mudado ao longo da História. Ela já foi vista como maldição ou castigo por alguma coisa feita no passado. Pessoas com deficiência também foram consideradas dignas de pena, pois dependiam da caridade dos outros para sobreviver.

Atualmente,

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.

(BRASIL, 2015).

Conceitos base da Diversidade

Equidade e Igualdade são sinônimos?

Não. Elas são palavras parecidas,
mas seus significados são diferentes.

Equidade

Quando se busca adaptar as oportunidades oferecidas, levando em consideração aspectos que poderiam prejudicar alguém ou um grupo de pessoas. Ou seja, para que pessoas diferentes tenham as mesmas oportuni-

dades, precisamos considerar suas diferenças e garantir condições de acessibilidade.

Como na ilustração abaixo, no segundo desenho, cada um recebeu uma escada segundo a sua altura e agora podem colher as frutas da árvore.



Igualdade

Dar às pessoas oportunidades iguais, sem levar em conta a condição do local ou das pessoas.

Qual é a sua opinião sobre esta orientação?



Empatia e respeito

Empatia é a capacidade psicológica de sentir o que outra pessoa sente, se colocando no lugar do outro. É tentar compreender sentimentos e emoções, procurando experimentar o que sente outro indivíduo.

Empatia está ligada ao respeito e é fundamental para criarmos espaços mais justos, inclusivos e seguros para todas as pessoas, com ou sem deficiência.

Interseccionalidade

O conceito de “interseccionalidade” se refere à interação entre dois ou mais marcadores sociais que fazem parte da identidade da pessoa: portanto, gênero, etnia, raça, deficiência, idade e outros devem ser considerados como um todo, pois se complementam.

O ser humano é múltiplo e diverso. Não somos definidos por apenas um “rótulo”, não cabemos em uma só caixinha.

Reforçamos o nosso convite inicial

Diversidade é um assunto importante e que diz respeito a todas as pessoas.

Vamos continuar a conversar sobre isso?

Vem com a gente!

Continuando a conversa

Publicações



BORIN, F; FIENO, P; SAMPAIO, B. Diversidade: Inclusão ou Estratégia? Harvard Business Review, 2015.

Normas sobre a Equiparação de Oportunidades para Pessoas com Deficiência. 1993. Resolução ONU 48/96.

BULGARELLI, Reinaldo. Diversos somos todos: valorização, promoção e gestão da diversidade nas organizações. 1.ed. São Paulo: Aberje, 2022.

AMATO, Luciano. Diversidade e Inclusão em suas dimensões. São Paulo, SP. Literature Books International, 2022.

Pesquisas



Diversidade em Dados - Maternidade e Trabalho

Estatísticas de gênero no Brasil

INDICADORES SOCIAIS DAS MULHERES NO BRASIL

Diversidade: um valor

Apresentação NuPlural

Abordagem da deficiência pelo modelo social de Direitos Humanos e dimensões da Acessibilidade - Romeu Sasaki

Características gerais dos moradores - 2020/21021

Pessoas trans falam o que gostariam que você soubesse

Banheiro

Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência

Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)

Pilar

LGBTQIAPN+



Introdução

Falar sobre sexualidade costuma causar certo desconforto.

Por que algo que entendemos como da alçada íntima e particular das pessoas precisa estar neste guia?

Você sabia que...

- O Brasil, ano após ano, continua sendo o país onde mais pessoas LGBTQIAPN+ são assassinadas no mundo? Em 2022, foi uma morte a cada 34 horas. (Relatório Grupo Gay da Bahia, 2022);
- As pessoas que fazem parte da comunidade LGBTQIAPN+ têm 6 vezes mais chance de cometer suicídio e que 62,5% já pensaram em tirar a própria vida? (Dados da revista científica americana Pediatrics, 2021).

Mas a pergunta ainda pode continuar: Por que precisamos falar sobre gênero e sexualidade em espaços coletivos?

Você também sabia que...

- 54% da população LGBTQIAPN+ não se sente segura para falar sobre sua orientação sexual no trabalho? (Consultoria Mais Diversidade, 2022)

Ou seja, mais da metade dessa população tem medo de sofrer alguma retaliação no trabalho caso fale algo sobre sua sexualidade ou que ela seja “descoberta” por alguém.

Esse medo não é infundado, já que:

- 33% das empresas no Brasil não contratariam pessoas LGBTQIAPN+ para cargos de chefia/liderança (Center For Talento Innovation, 2022).

Em relação às pessoas trans, esse quadro é ainda mais complicado:

- Apenas 4% das pessoas transexuais possuem emprego formal, só 6% possuem emprego informal e cerca de 90% trabalham com prostituição.

(Associação Nacional de Travestis e Transexuais - Antra, 2022).

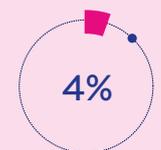
Sexualidade x Trabalho



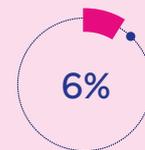
População não se sente segura para falar sobre sua orientação sexual no trabalho?



Empresas no Brasil não contratariam pessoas LGBTQIAPN+ para cargos de chefia/liderança



Transexuais possuem emprego formal



Possuem emprego informal



Trabalham com prostituição

Introdução

A questão é: gênero e sexualidade importam.

Importam no trabalho, na família, na escola, enfim, em qualquer área da vida.

Não há dúvidas de que pessoas LGBTQIAPN+ sofrem vários tipos de violência em diferentes momentos de seus cotidianos. Nem sempre é a violência física direta, mas alguma agressão verbal, um olhar diferente, uma recusa em contratar, em promover ou mesmo uma “piada” de colegas de trabalho ou pessoas próximas, que, mesmo escondidas sob a máscara de brincadeiras, machucam como qualquer outra agressão.

Como é crescer num mundo em que muitas pessoas não te aceitam, não te entendem, não te respeitam e em que os espaços de trabalho não estão preparados para te receber e te perceber como pessoa?



“O sexo é político”,
como diria a filósofa feminista Gayle Rubin.

Isso quer dizer que sexualidade não é só um assunto pessoal, da vida privada de cada um. Não pode ser invisível, já que ela afeta o cotidiano, a vida e o trabalho de todo mundo. No fundo, estamos falando de quais vidas podem ser vividas. E é importante que, independentemente do gênero e da sexualidade, todas as vidas possam ser vividas.

Nesta parte do guia, queremos apresentar para você um resumo com os principais conceitos, ideias e pontos de atenção quando o assunto é diversidade sexual. Use este material como consulta sempre que precisar lembrar o significado de algum termo ou sigla, ou mesmo quando ficar na dúvida sobre como agir diante de determinada situação.

É importante que as orientações apontadas aqui sejam aplicadas em seu cotidiano. É responsabilidade de cada um de nós construir uma sociedade e um mundo cada vez mais inclusivo!



Vale a pena saber

PRINCIPAIS CONCEITOS NO DEBATE

O que é SEXO?

Sabe aquela pergunta clássica de toda gravidez: “Qual é o sexo do neném?” Chamamos de sexo essa característica física, biológica, com a qual nascemos. A resposta à pergunta anterior depende se você nasceu com genitais masculinos ou femininos e com um programa genético que te faz produzir hormônios masculinos ou femininos para estimular o desenvolvimento de seu sistema reprodutor.

As pessoas intersexo costumam passar por cirurgias invasivas ainda recém-nascidas (e, obviamente, sem seu consentimento), como forma de obrigar seus corpos a se adequarem a um sexo ou a outro.

A questão é que as respostas à pergunta “Qual é o sexo do neném?” não dão conta daquilo que acontece depois que o sexo da criança foi determinado, pois essa definição dependerá das experiências de cada um e a forma como cada sexualidade individual se constrói.

Nesse sentido, teríamos:

- Pessoas que nascem com pênis e/ou com produção hormonal masculina (classificadas como do gênero homens);
- Pessoas que nascem com vagina e/ou com produção hormonal feminina (classificadas como do gênero mulheres);
- Pessoas que nascem com características corporais e/ou hormonais de ambos os sexos (são as pessoas intersexo);



Vale a pena saber



O que é GÊNERO?

Gênero é o que cada sociedade/cultura estabelece ao dizer quais os comportamentos são classificados como esperados e adequados para as pessoas designadas como homens ou mulheres ao nascerem. Ou seja, é aquilo que cada sociedade entende que um homem ou uma mulher deve ser e como deve se comportar.

Portanto, quando falamos de gênero, estamos falando de padrões culturais de performance, de atitudes e comportamentos tidos como “masculinos” ou “femininos”. Esses padrões são expressos através das roupas, dos cortes de cabelo, das cores que usamos, dos gestos e do jeito de ser.

Alguns exemplos desses padrões: entendemos como masculinos a cor azul, cabelos curtos, calças e brinquedos como carrinho, bola e espadas. Da mesma forma, entendemos como femininos a cor rosa, cabelos longos, saias, maquiagem e brinquedos como bonecas e casinhas.

Em nossa sociedade, o gênero costuma ser classificado de forma binária (ou seja, só duas opções): ou masculino ou feminino.

Porém, nem todas as pessoas se identificam dentro dessa binariedade, como as pessoas não-binárias. Elas podem se expressar com elementos ou comportamentos misturando gêneros, se caracterizando como gênero-fluidas, andróginas ou mesmo propondo outras possibilidades de expressão, como a agenderidade, que seriam pessoas “sem gênero”, as que têm uma ausência total de marcadores clássicos de gênero em sua apresentação social.



O que é IDENTIDADE DE GÊNERO?

É a maneira como você se enxerga, sua identificação com um sexo/gênero em particular, o sentimento de pertencer a esse sexo/gênero, do ponto de vista biológico, social e psicológico. De forma geral temos:

Pessoas cisgênero: aquelas pessoas que se identificam com o gênero que lhes foi atribuído no nascimento. Por exemplo, uma pessoa que nasceu com pênis, classificada como homem e que, de fato, se identifica, se pensa e se vê como do gênero masculino, é um homem cisgênero, ou um homem cis.

Pessoas Transgênero: são aquelas que possuem uma identidade de gênero que é diferente do sexo que lhes foi designado no momento de seu nascimento. Apesar de nascerem com um determinado sexo, não se identificam com ele e procuram maneiras de vivenciar a sua identificação, de forma cirúrgica ou não.

Dessa forma, podemos utilizar mulher trans para uma pessoa que tem o sexo biológico masculino, mas se entende e se expressa como uma figura feminina. Já o termo homem trans é indicado para se referir a uma pessoa cujo sexo biológico é feminino, mas se identifica e se expressa com uma imagem pessoal masculina.

Pessoas transexuais, travestis e não-binárias são exemplos de pessoas transgênero.

Mas, atenção: diferentemente do que algumas pessoas pensam, a distinção entre mulher trans e travesti não tem a ver com qualquer procedimento médico. O que vale é a identidade de gênero com a qual a pessoa se identifica, tendo ou não passado

por uma cirurgia. Na prática, não há diferença entre a travesti e a mulher transexual. Apenas veja como a pessoa prefere ser chamada.

Recentemente, a figura das drags vem ganhando espaço na grande mídia. Seja como cantoras, apresentadoras de programas ou influencers. Diferente dos conceitos apresentados sobre a transgeneridade, drag não é uma identidade de gênero. Ela é uma performance artística.

De forma geral, o fazer drag é um estilo de arte performática, na qual a pessoa se veste de forma chamativa (ou não) para uma apresentação ou construção de um personagem. Qualquer pessoa (homens cis ou trans, mulheres cis ou trans, héteros ou LGBTQIAPN+) podem fazer drag.

Drag Queen:
caso a performance seja a representação de figuras femininas.

Drag King:
caso a performance seja a representação de figuras masculinas.



Vale a pena saber

O que é ORIENTAÇÃO SEXUAL?

É por quem involuntariamente se sente atração sexual, afetiva e emocional. É para onde a sua sexualidade e o seu desejo pelo outro(s) estão direcionados e orientados:



Homossexualidade: Seu desejo é orientado para pessoas do mesmo gênero que o seu;



Heterossexualidade: Seu desejo é orientado para pessoas de um gênero diferente do seu;



Bissexualidade: Seu desejo é orientado para pessoas tanto de um gênero quanto de outro(s);



Assexual: Quem disse que sentir desejos sexuais é algo obrigatório? Por isso que existem as pessoas assexuais que, ainda que possam ter sentimentos afetivos por outras pessoas, têm pouca ou nenhuma atração sexual, independente do gênero delas;



Pansexual: Enquanto na bissexualidade a pessoa pode ter o desejo orientado para alguns gêneros, a pansexualidade é a atração por todos. Para quem é pan, o gênero não importa, nem entra na conta. É aquele famoso: “gosto de pessoas, não importa o gênero”.

Ao contrário do que muito se pensa, identidade de gênero e orientação sexual são coisas diferentes. Isso significa que uma pessoa pode ser transgênero (transexual ou travesti, por exemplo) e ser heterossexual, homossexual, bissexual etc.



Conhecendo um pouco mais

O que significam as letras da sigla LGBTQIAPN+?

Você já deve ter percebido que a sigla usada para representar a diversidade sexual está sempre mudando. E existem razões para isso!

Gênero e sexualidade são coisas que estão sempre em transformação e é importante que as pessoas se percebam enquanto pertencentes a um grupo e se vejam representadas.

Por isso, é normal que letras novas surjam e que a sigla cresça. É um sinal de que, cada vez mais, outras pessoas vêm sendo reconhecidas em sua diversidade.

Vamos entender o que cada letra da sigla LGBTQIAPN+ significa:



- L** **Lésbicas**
Toda mulher (cis ou trans) cujo desejo é orientado para outras mulheres (cis ou trans);
- G** **Gays**
Todo homem (cis ou trans) cujo desejo é orientado para outros homens (cis ou trans);
- B** **Bissexuais**
Pessoas cujo desejo é orientado para pessoas dos dois ou mais gêneros;
- T** **Transexuais, travestis e transgêneros:**
Não tem a ver com orientação sexual, mas sim com o gênero; são pessoas que não se identificam com o sexo que lhes é atribuído no momento do nascimento;
- Q** **Queer**
É uma palavra em inglês que significa “estranho”. São pessoas que não se identificam com padrões de cisheteronormatividade, ou seja, modelos de como um homem ou mulher devem se vestir ou se comportar. Portanto, uma pessoa queer transita pelos gêneros, sem se rotular;

- I** **Intersexo**
A pessoa intersexo está entre o feminino e o masculino, isto é, suas combinações biológicas e desenvolvimento corporal (cromossomos, genitais, hormônios etc.) não se enquadram na norma binária (masculino ou feminino);
- A** **Assexuais**
Pessoas que sentem pouca ou nenhuma atração sexual por outras pessoas;
- P** **Pansexuais**
Pessoas cujo desejo é orientado para outras de quaisquer gêneros ou orientações sexuais;
- N** **Não-binária**
É um termo para identidades de gênero que não são estritamente masculinas ou femininas, estando, portanto, fora da binaridade de gênero (masculino ou feminino) e da cisnormatividade;
- +**
O sinal de mais está aqui para indicar que a comunidade inclui mais expressões de gênero e sexualidade do que as listadas até então, além de que está sempre em modificação e crescimento.

Conhecendo um pouco mais

CISHETERONORMATIVIDADE

Vivemos em uma sociedade que reforça tanto a cisgeneridade quanto a heterossexualidade em toda uma variedade de normas e concepções. E é esse reforço que toma a reprodução entre parceiros de sexos biológicos opostos como o único modelo possível, normal, legal e natural de se vivenciar a sexualidade. A isso chamamos cisheteronormatividade.

Ou seja, é a ideia de que só é possível existir uma única forma de ser homem ou de ser mulher, que só se pode ser ou um ou outro e que as relações afetivo-sexuais só são possíveis entre um e outro. Como se essa fosse a única forma de constituir família e todos os outros modelos e possibilidades que existem no mundo fossem “erradas” ou não pudessem existir.

Não é rara a violência emocional ou física usada para reforçar esses papéis de gênero convencionais. Aqueles que resistem ou mesmo rejeitam essas normas sofrem discriminação, que geralmente tem o objetivo de punir esse “desvio” ou obrigá-las a assumir os papéis preestabelecidos. É muito importante perceber como esses papéis geram e ajudam a manter preconceitos.

A diversidade sexual que o mundo apresenta não cabe nessas caixas e em poucos papéis predefinidos. Acreditar que o órgão genital com o qual nascemos determina quem somos, como somos, quem desejamos e quais funções podemos cumprir na sociedade é limitar outras possibilidades de vida.

É importante lembrar que:

Ser diferente é ser colocado em oposição ao que é socialmente definido como dominante, normal, ajustado etc. O que é ser diferente muda historicamente. Inclusive o gênero e sexualidade.

“A sexualidade é o aspecto mais conflituoso, controverso e desconhecido do ser humano. A nossa cultura lida mal com esse importante aspecto da vida e, para agravar, cria modelos estanques nos quais pretende encaixar e classificar as pessoas. Esses moldes, muitos dos quais baseados apenas no preconceito e na falta de informação, não nos permitem que sejamos exatamente aquilo que somos ou que poderíamos ser”.

Jurandir Freire Costa - psicanalista brasileiro

LGBTQIAPN+FOBIA

Quando julgamos alguém ou algum grupo sem o conhecer, apenas usando as ideias que temos em nossa cabeça, vindas do senso comum, nós estamos usando como referência os estereótipos sobre aquelas pessoas.

E isso acontece o tempo todo: sempre que criamos uma opinião sobre alguém pela forma como se veste, pela cor da sua pele ou pela maneira como se comporta. Agimos, assim, seguindo a referência dentro de um estereótipo de gênero que temos em nossa cabeça. Esses são os famosos vieses inconscientes.

Desde novas, as pessoas são condicionadas a acreditar que certos grupos estão ligados a determinadas qualidades e características. São construções sociais do senso comum que estão presentes em nossas mentes por meio de piadas, frases feitas, ditados etc. e que formam a base do preconceito em relação a um indivíduo ou a um grupo.



Vamos ver alguns exemplos de frases estereotipadas associadas ao preconceito contra pessoas LGBTQIAPN+:



“Por que você não se esforça mais para parecer mulher/homem?”;

“Quem é o homem e quem é a mulher da relação?”;

“Isto é coisa de mulherzinha.”;

“Não tenho nada contra gays, mas na minha família não.”;

“Ele é gay, mas nem parece.”;

“Qual o seu nome de verdade?”;

“A mulher que é lésbica é porque não conheceu um homem de verdade.”;

“Homem é homem, mulher é mulher.”

Se o estereótipo e o preconceito estão no campo das ideias, a discriminação está no campo das ações, das atitudes. É o ato de discriminar, de negar oportunidades, acesso, humanidade. No caso de pessoas LGBTQIAPN+, essa discriminação se chama homofobia, transfobia ou mesmo LGBTQIAPN+fobia.

Alguns indivíduos evitam falar sobre gênero e sexualidade no trabalho pelo receio de que isso influencie negativamente sua carreira e, em muitos casos, pelo medo de sofrer preconceito.

Você sabia que...

52% de colaboradores LGBTQIAPN+ dizem sofrer preconceito no trabalho frequentemente. Catho.;

24% de colaboradores LGBTQIAPN+ afirmam terem presenciado piadas e comentários preconceituosos no trabalho com muita ou alguma frequência. (Great Place To Work (GPTW), 2022);

20% de colaboradores LGBTQIAPN+ afirmam ter passado por situações de discriminação, assédio ou intimidação nos locais de trabalho por causa de sua identidade de gênero ou sexualidade. Great Place To Work (GPTW), 2022.



Conhecendo um pouco mais

POR QUE O “RESPEITO, MAS NÃO ACEITO” NÃO É SUFICIENTE?

Quando eu digo que “respeito, mas não aceito” alguém ou a forma de existir de alguém, eu estou pressupondo que cabe a mim aceitar ou não a existência dessa pessoa. Já parou para pensar nisso?

Por que eu teria o poder de aceitação sobre a vida de outra pessoa? Por que aquilo que eu acredito, a partir do que a minha família ou a minha congregação religiosa me disse, por exemplo, teria o poder de legitimar qualquer aspecto da vida de outra pessoa?

Por muito tempo se entendeu que “respeitar, mas não aceitar” era uma justificativa plausível para “tolerar” a existência de pessoas LGBTQIAPN+. A discriminação se dava por algo normal, a não inclusão desse grupo nos mais diversos espaços era naturalizada, e dizer a frase acima era até sinal de uma evolução moral em relação a esse tema.

Pessoas LGBTQIAPN+ não existem para ser toleradas. Elas existem para usufruir de todos os direitos: à vida, à dignidade, à segurança, à moradia, à família, à educação, ao trabalho, ao lazer, à saúde. Elas existem para ter acesso a todos os lugares e es-



paços, incluindo os de poder e tomada de decisão. E, assim como todas as demais pessoas, elas existem para ser respeitadas em todas as suas formas e diferenças.

Todas precisam ser respeitadas em suas diferenças. Ainda mais no espaço de trabalho em que convivemos com as pessoas mais diversas possíveis, seja em gênero, sexualidade, raça, classe, idade, deficiência etc. Isso não é um grupo “pequeno” impondo as suas regras e agendas sobre você e seu ambiente de trabalho, somos nós nos desenvolvendo enquanto pessoa e sociedade a partir da inclusão e do respeito.

Você sabia que...

Para cada 10% de elevação da diversidade de gênero, verificou-se um aumento de quase 5% na produtividade das empresas (ID_BR-Instituto Identidades do Brasil, 2022).

É importante ressaltar que avançamos um pouco nesse debate ao longo dos anos e algumas práticas discriminatórias atualmente são entendidas como crimes. Isso quer dizer que atitudes como piadas, atos ou mesmo violências contra pessoas LGBTQIAPN+ resultam em repercussões legais.

Isso é muito importante não apenas para punir as pessoas que cometem atos de racismo e homofobia e proteger as pessoas que os sofrem, mas também chamar atenção para a necessidade de aprendermos a conviver com a diferença enquanto indivíduos e sociedade. De respeitar a diversidade.

Mais do que atribuir culpas, nosso objetivo é aprender juntos.

Vamos aprender mais?

FRASES PARA EVITAR

“Ele escolheu ser gay”.

Assim como não se escolhe ser heterossexual, também não se escolhe ser homo, bi, pan ou assexual. Por isso o correto é falar em “orientação sexual” ao invés de “opção sexual”.

“Duas mulheres, tudo bem. Dois homens, não”.

Vivemos em uma sociedade machista e esse tipo de comentário reforça ainda mais esse preconceito. Devemos respeitar a relação das outras pessoas em suas diversas formas, sem tratar como fetiche uma relação da qual você não faz parte.

“Tudo bem ser gay, mas precisa ser afeminado?”

Este tipo de comentário interfere no modo da pessoa de ser e se expressar, além de impor padrões cisheteronormativos e julgamentos sobre a sexualidade de uma outra pessoa.

“Que desperdício”.

Essa expressão é muito comum ao ver alguma pessoa LGBTQIAPN+ que “faz seu tipo”. Quando utilizada, a abordagem mostra um julgamento sobre a relação de outra pessoa e pode ser considerada uma forma de preconceito.

“Que viadagem!”

Termos como “viadagem”, “bichinha” e “mulherzinha” são utilizados comumente com tom pejorativo e violento. Além disso, essas expressões estão associadas de forma negativa ao feminino, como se ser feminino fosse algo ruim.

“Você parece homem/mulher de verdade”.

Esse tipo de comentário é transfóbico, porque parte da ideia equivocada de que a identidade de gênero verdadeira é aquela que foi designada no nascimento da pessoa.

“Você me enganaria fácil, nem parece trans.”

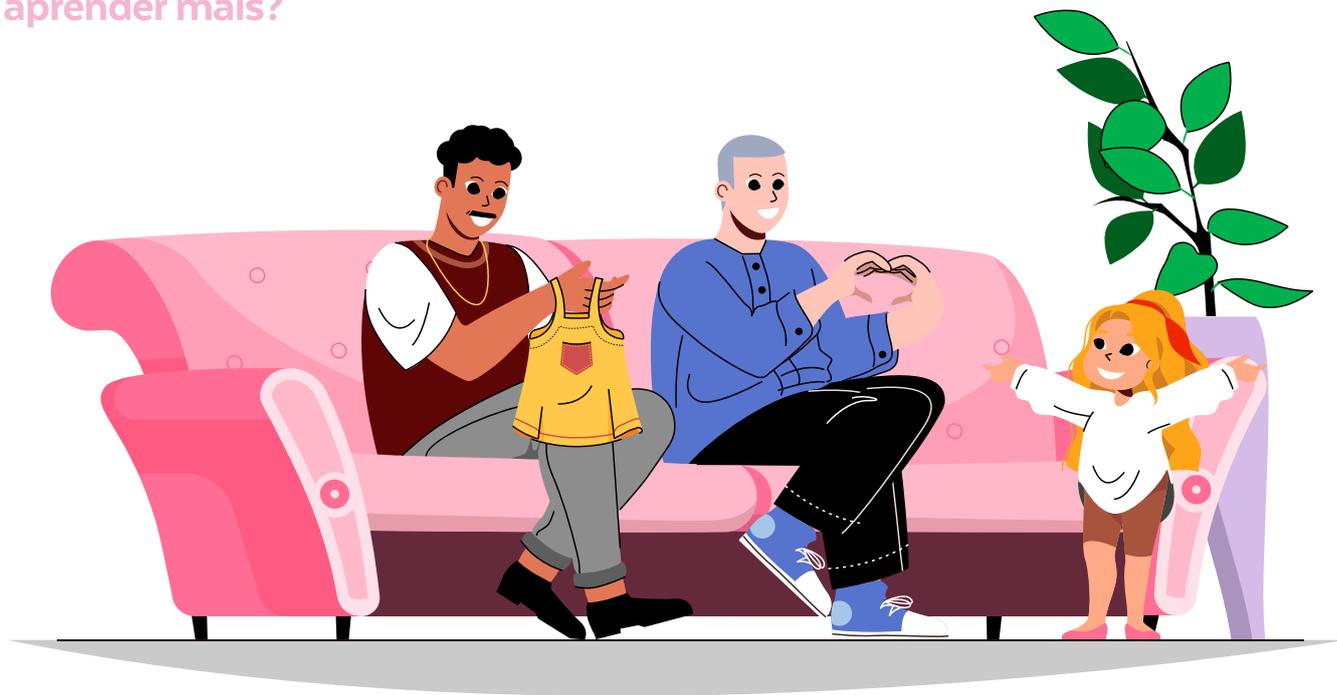
Esse comentário reforça a ideia preconceituosa de que pessoas trans estão fingindo ser algo que não são, sendo algumas capazes de “enganar” e outras não. A aparência de alguém não define sua identidade.

“Você é operada/o?”

Ninguém sai por aí perguntando sobre o genital de outra pessoa (pelo menos, não deveria). Além de ser um assunto extremamente íntimo, devemos lembrar que o genital não define o gênero de ninguém.



Vamos aprender mais?



VOCÊ TEM DÚVIDAS SOBRE COMO LIDAR COM QUESTÕES LGBTQIAPN+?

A partir de agora você vai ver algumas dicas de comportamento de como lidar com determinadas questões LGBTQIAPN+:

Duas pessoas do mesmo sexo/gênero podem demonstrar carinho em público?

Devemos entender que um casal LGBTQIAPN+ possui os mesmos direitos de se relacionar que um casal cisheteronormativo, podendo caminhar de mãos dadas e demonstrar afeto em público.

Como devo reagir as piadas sobre pessoas LGBTQIAPN+?

Piadas podem multiplicar comportamentos problemáticos e reforçar preconceitos e, por isso, devem ser evitadas. Caso presencie, não seja complacente. Apoie a pessoa vítima do comentário, faça a pessoa autora do comentário refletir sobre o que foi dito, por meio do diálogo. Procure os canais responsáveis da sua empresa.

No documento diz que é Maria, mas a pessoa se apresenta como João. Como devo chamá-la?

O nome que a pessoa usa para se apresentar deve ser o nome pelo qual essa pessoa deverá ser chamada, isso é denominado Nome Social.

Pode-se usar o Nome Social no crachá, e-mail ou qualquer divulgação pública do nome?

Sim, o nome social reflete o gênero pelo qual a pessoa se reconhece e deve ser respeitado.

Qual banheiro ou vestiário a pessoa trans deve usar?

Se a pessoa se apresenta e se identifica como mulher, deve usar o banheiro/vestiário feminino. Se a pessoa se apresenta e se identifica como homem, deve usar o banheiro/vestiário masculino.

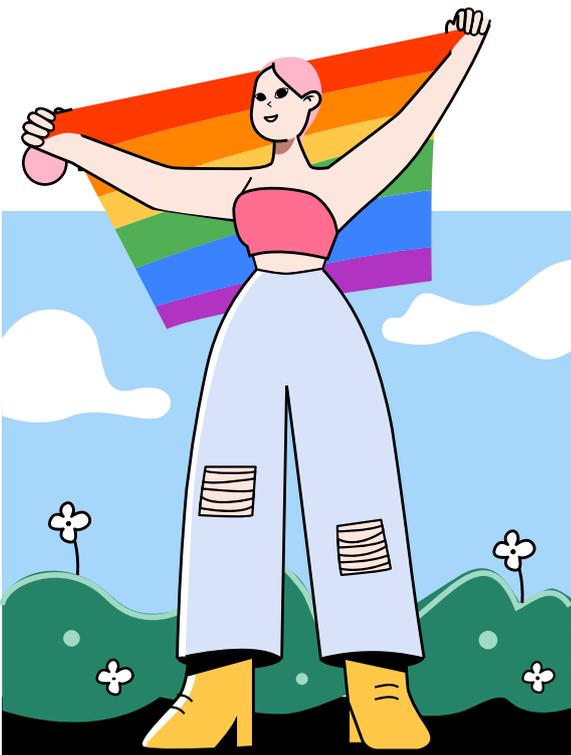
Em várias instituições federais e legislações estaduais e municipais, é proibida a discriminação e é garantido o uso de banheiros, vestiários e demais espaços segregados por gênero, quando houver, de acordo com a identidade de gênero de cada pessoa.

Por que o correto é falar homossexualidade e não homossexualismo?

O sufixo “ismo” pode conotar doença, distúrbio, anormalidade. A Organização Mundial de Saúde não considera ser homossexual uma doença e, por isso, o termo correto a ser usado ao se referir a uma pessoa que é homossexual é homossexualidade, indicando “modo de ser”. Pelo mesmo motivo é equivocado todo o debate ao buscar-se uma “cura gay”. Não há cura ou tratamento para algo que não tem nada de anômalo.

Como devo me dirigir às pessoas travestis?

Travestis são pessoas com identidade de gênero feminina, portanto sempre devem ser tratadas dessa forma. Por isso se diz “a” travesti e todas as palavras devem ser aplicadas no feminino para elas. Nunca utilize termos pejorativos como “trava”, “boneca” ou algo parecido.



PARA CONVIVER BEM



- ✓ Desenvolva a sua escuta ativa;
- ✓ Faça perguntas se você não sabe de algo ou se está na dúvida;
- ✓ Na hora de tomar uma decisão, se possível, compartilhe com pessoas com backgrounds e posições diferentes;
- ✓ Não faça piadas com as características das pessoas;
- ✓ Não julgue a escolha do uso do banheiro;
- ✓ Na dúvida, pergunte por qual nome e gênero a pessoa prefere ser tratada;
- ✓ Sempre procure se colocar no lugar da outra pessoa para ter uma perspectiva diferente sobre certa situação;
- ✓ Não faça suposições sobre outras pessoas a partir de estereótipos;
- ✓ Não julgue formas de vestimenta, de comportamento e de existência que pareçam diferentes da que você está acostumado;
- ✓ Se presenciar algum ato de racismo, LGBTQIAPN+fobia, capacitismo ou qualquer outra forma de discriminação, procure o setor responsável. Denuncie;
- ✓ Não tenha medo ou vergonha de pedir desculpas e de reconhecer que não sabe sobre determinado assunto;
- ✓ Procure ver cada encontro com o que te parece diferente como uma forma de aprender algo novo.

Vamos aprender mais?

COMO POSSO SER UM AGENTE DE TRANSFORMAÇÃO?

Permita-se conhecer novas pessoas diferentes de você. Demonstre empatia e aprenda algo novo;

Sempre que presenciar uma situação de preconceito ou discriminação, posicione-se a favor de quem está sofrendo a violência. Isso inclui tanto apontar comentários inapropriados como acionar órgãos de proteção, como até mesmo a polícia. Lembrando que mulheres trans e travestis têm o direito de ser atendidas pelas delegacias especializadas em atendimento à mulher;

Lembre-se de que pessoas LGBTQIAPN+ também podem sofrer preconceitos por causa de outras expressões de suas culturas e identidades, como raça, etnia, religião, deficiência, idade e gênero;

Exercite o uso da linguagem neutra. Essa é uma maneira de se comunicar voltada para incluir o maior número de pessoas, pois reconhece a existência de todas, todos e todes.

Pergunte-se sempre:

Todas as pessoas estão incluídas nessa fala ou escrita, inclusive mulheres e pessoas não-binárias?

Estou utilizando o homem como representante do todo? Escolha palavras que não possuam gênero. Ex.: pessoa, talento etc.

Não sabe com que pronome tratar alguém? Pergunte! “Com que pronome trato você?” Mantenha, ainda, a sua atenção na maneira como a pessoa se refere a ela mesma. Ela fala no masculino? Então, devo tratá-la no masculino. Ela fala dela mesma no feminino? Logo, devo tratá-la no feminino;

Muitas pessoas não-binárias utilizam tanto o feminino quanto o masculino. Ainda há quem prefira o uso de gênero neutro. Neste caso, você deve perguntar qual pronome deve utilizar e tentar o máximo possível não condicionar o gênero nas suas falas.



Continuando a conversa



LIVROS

Movimento LGBTI+: Uma breve história do século XIX aos nossos dias - Renan Quinalha:

Sistematizando anos de estudos e elaborações em torno da temática da diversidade sexual e de gênero, Renan Quinalha compartilha neste livro reflexões teóricas e historiográficas em linguagem acessível, sem renunciar à profundidade das discussões, com o objetivo de atingir um público mais amplo interessado no universo LGBTI+.

O corpo da roupa: a pessoa transgênera entre a transgressão e a conformidade com as normas de gênero. Uma introdução aos estudos transgêneros - Letícia Lanz:

Esse livro é o primeiro manual sobre os Estudos Transgêneros que resalta uma visão geral do que são identidades gênero-divergentes ou transgêneras (travestis, crossdressers, transexuais, andróginos, drag queens, transformistas etc.).

Ainda, merece destaque que, além de trazer à tona um tema polêmico e de pouco enfoque no Brasil, o livro traz também, ao final, um Dicionário transgênero.

Transfeminismo - Letícia Nascimento:

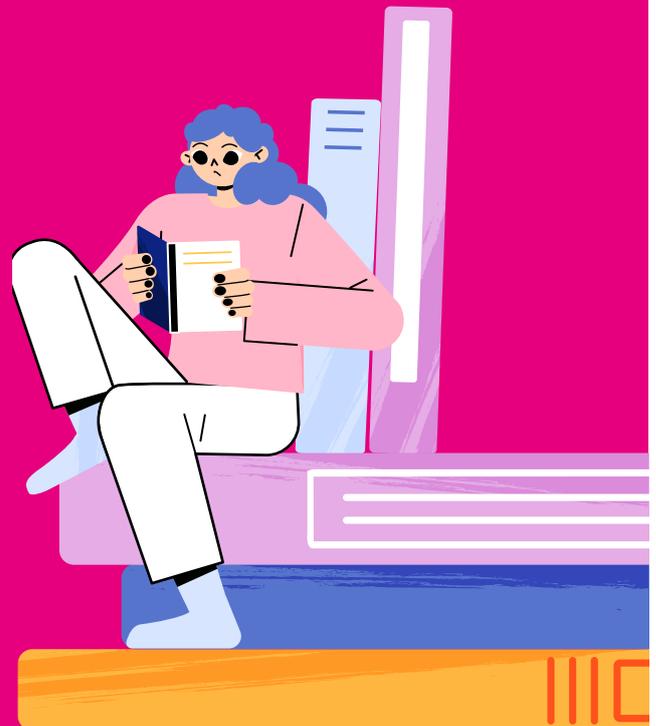
Uma obra de leitura bem acessível, mas com conceituações densas de temas fundamentais, tais como gênero, identidade de gênero, mulheridade, feminismo, transgeneridades. Escrito por uma travesti negra e professora universitária, que tem se destacado no debate público sobre a temática.

Teoria Queer: um aprendizado pelas diferenças - Richard Miskolci:

Para aqueles que desejam conhecer um pouco mais sobre o que é a teoria queer e como ela contribui no debate sobre os questionamentos em torno da heteronormatividade, esse livro é um ótimo guia inicial. Os conceitos são contextualizados e apresentados de forma clara, pontual e instigante.

Irmã Outsider: Ensaio e conferências - Audre Lorde:

Coletânea de ensaios desta que é uma das maiores pensadoras do feminismo contemporâneo. O pensamento de Lorde é profundamente enraizado na experiência de estar fora do que chamou de "norma mítica" – branca, heterossexual, magra. O olhar da outsider, deslocado, estrangeiro, é capaz de análises certeiras sobre a necessidade de agirmos para transformar a sociedade e nos propõe caminhos possíveis: saber quem somos e nos definirmos por meio das nossas palavras; reconhecer nas alianças uma força contra as estruturas desumanizantes do racismo e do machismo; compreender o erótico como um poder.



Continuando a conversa

DOCUMENTÁRIOS



Favela Gay (2014):

O principal tema abordado é a homossexualidade nas favelas cariocas a partir da perspectiva de gays e lésbicas e como eles são vistos dentro da comunidade em que moram.

Bichas, o documentário (2016):

O pequeno documentário traz uma coleção de depoimentos de experiências vividas por jovens gays com o objetivo de fazer com que o público entenda a importância do amor-próprio e da autoaceitação.

Carta para Além dos Muros (2019):

Produção brasileira de grande destaque que fala sobre o percurso do HIV e da aids no Brasil, por meio de entrevistas com ativistas, médicos, pacientes e outras pessoas envolvidas com o tema. Mostra o pavor inicial que a população tinha em relação às campanhas de conscientização, o estigma da sociedade com pessoas vivendo com o HIV e as dificuldades na luta para que o vírus deixe de ser visto como um monstro.

Orgulho Além da Tela (2021):

Ao longo de três episódios, essa série documental da Globoplay faz um retrospecto da trajetória das novelas da Globo, desde os anos 1970 até os dias atuais, acompanhando a evolução da pauta na sociedade brasileira e na forma como é abordada na ficção. Ao mesmo tempo, mostra o impacto das tramas ficcionais em muitas histórias de vida reais.

Transversais (2021):

O filme aborda a temática da transexualidade em uma pluralidade de vozes e experiências, apresentando depoimentos de mulheres e homens trans e ativistas/militantes.

PODCASTS



Todas as Letras:

Podcast sobre diversidade sexual da Folha que debate os temas ligados ao universo LGBTQI+, explica quem está por trás de cada uma das letras dessa sigla e esmiúça controvérsias. A apresentação é de Renan Sukevicius.

Doutora Drag:

O Doutora Drag é o podcast feito pela Dimitra Vulcana, gravado pelo canal do YouTube Doutora Drago. Apresenta episódios com temas específicos e tem o quadro de notícias Drag News. Um Programa da Rede Ativista de Vozes @FIOpodcasts.

ReversaCast | Vida LGBT & Diversidade:

Apresentado por Maíra Reis, escritora e palestrante em Diversidade. Traz um olhar reverso sobre o universo LGBT+ e todas as suas questões.

Fala, Aurora!

Podcast da Associação Boreal focado em literatura e entretenimento LGBT+. Fala sobre livros, cinema e séries e discute os tópicos apresentados nessas narrativas. Apresentado por Beatriz Hossmann, Viviani Xanthakos e Sofia Neglia.

Larvas Incendiadas:

Um podcast de divulgação científica de estudos de gênero e sexualidade. A cada quinze dias entrevistam pesquisadores sobre seus trabalhos.



Pilar

Gênero



Introdução

Você sabe o que é gênero?

Ao tentar responder a essa pergunta, muitos questionam: - Masculino e feminino?”

É possível responder que sim, mas é necessária uma outra pergunta: Quando você pensa em masculino e feminino, o que lhes vem à cabeça?

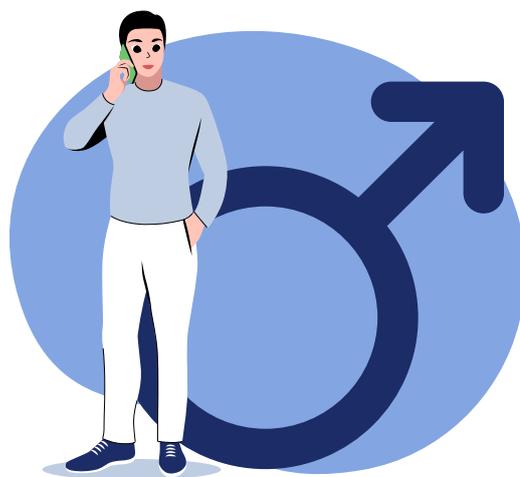
O sexo biológico de homens e mulheres?

Se sim, você precisa entender melhor o que é gênero.

Nos debates mais recentes sobre o tema, muito se falou equivocadamente sobre a “ideologia de gênero”, como um conjunto de ideias que defenderiam e levariam meninos e meninas a se desviarem da identidade de gênero (cisgênero) e da orientação sexual (heterossexual) que lhes foram atribuídas no nascimento.



Introdução



Mas o que de fato é a ideologia de gênero?

Na verdade, “ideologia de gênero” é justamente a perspectiva construída socialmente de que meninos e meninas nascem, homens e mulheres heterossexuais, desconsiderando os fatores psicológicos, sociais e culturais que constroem o gênero e a sexualidade.

Apesar dessa perspectiva equivocada, a “ideologia de gênero”, propõe uma desnaturalização das diferenças entre homens e mulheres e uma análise crítica das desigualdades decorrentes dessas diferenças, visando ao desenvolvimento de iniciativas para a busca da igualdade de direitos e oportunidades e de relações sociais mais justas.

Essa proposta não pretende produzir novas regras de comportamento para homens e mulheres, nem os forçar a agir de forma a anular suas individualidades e potencialidades. Essa é uma busca para refletir sobre a promoção da diversidade humana e a inclusão.



Vale a pena saber

Antes de iniciarmos essa abordagem no Pilar Gênero, precisamos deixar claro que esse tema permeia o Pilar LGBTQIAPN+, em diversos momentos vamos rever termos, que já foram vistos anteriormente. Fique a vontade para voltar quando for necessário!

Para entendermos melhor o que é gênero, vamos ver o que dizem alguns autores, que se tornaram referência nos estudos sobre o tema.

Vamos lá?

No texto *Gênero: Uma categoria útil para análise histórica* (1989), a historiadora norte-americana Joan Scott conceitua o gênero como uma construção sociocultural dos papéis femininos e masculinos e os padrões de comportamento e representações socialmente compartilhadas sobre o que é ser homem e mulher, os quais se distinguem do sexo, que está no âmbito biológico dos indivíduos.

Na mesma linha de reflexão, a filósofa e romancista francesa Simone de Beauvoir, em seu famoso livro *O Segundo Sexo* (2009), afirma que “não se nasce mulher, torna-se mulher”. Nessa afirmação ela busca enfatizar o caráter fundamentalmente social das diferenças atribuídas a homens e mulheres, bem como as desigualdades decorrentes. O intuito principal dessa afirmação é destacar que não há nenhuma determinação biológica na definição do que é ser mulher em uma sociedade e cultura.

De forma complementar, a filósofa e historiadora Elizabeth Badinter, no livro *XY: sobre a identidade masculina* (1993), parafraseia Beauvoir e ressalta: “Não se nasce Homem, torna-se Homem”, ela destaca que também não existe uma essência mas-

culina, pois o “tornar-se homem” envolve fatores psicológicos, sociais e culturais que nada tem a ver com a genética e que desempenham papel mais determinantes do que ela.

Você sabe quando o termo gênero foi usado pela primeira vez?

O termo gênero foi usado pela primeira vez pelo psicólogo e sexólogo neozelandês John Money, em suas pesquisas sobre intersexualidade. Nesse contexto, Money empregou a expressão “papel de gênero” para diferenciar de “papel sexual”, já que não se podia definir ou distinguir o sexo biológico pelas características mencionadas. Portanto, seria o “papel de gênero” atribuído e ensinado a uma pessoa intersexo classificando-a como homem cisgênero, mulher cisgênero ou, de forma divergente, outras possibilidades identitárias, como os transgêneros e não binários.



Vale a pena saber

Cabe dizer que o emprego do termo gênero, entendido como construção sociocultural, também encontra base em diferentes estudos antropológicos, como o que é apresentado no clássico livro *Sexo e Temperamento em Três Sociedades Primitivas* (1982), da antropóloga inglesa Margareth Mead.

A partir das evidências coletadas em seus estudos, Mead conclui que a natureza humana é incrivelmente maleável e responde a condições culturais contrastantes de forma distinta. De mesmo modo, aponta que as diferenças de personalidade estabelecidas entre homens e mulheres são criações culturais que cada geração é treinada a conformar-se.

Ao observar os comportamentos e os papéis atribuídos a homens e mulheres em três sociedades diferentes na Nova Guiné, Mead encontra diferentes padrões:

1. **Entre os Tchambuli**, os homens passavam o tempo se arrumando/adorando, enquanto as mulheres trabalhavam e eram práticas;
2. **Entre os Arapesh**, tanto os homens quanto as mulheres eram pacíficos;
3. **Entre os Mundugumor**, tanto os homens quanto as mulheres eram de temperamento agressivo/bélico.



Conhecendo um pouco mais

As normas ou padrões de gênero, que definem o que é ser homem e mulher em cada sociedade e cultura, são tão internalizados nos processos de socialização e educação dos sujeitos que é possível pensar que são naturais. Mas, como vimos, não são.

Então, como se constrói o gênero? Que consequências isso traz?

O Gênero e seus significados sociais são interesses da antropologia desde sua constituição como disciplina, seja nos estudos clássicos que entendem a diferença sexual e a sexualidade como construções sociais que diferem culturalmente, seja nos trabalhos mais recentes orientados pela crítica de movimentos sociais, como o feminista e o LGBTQIAPN+, que problematizam os aspectos políticos da diferença entre homens e mulheres e as discriminações, violências e desigualdades que atingem as mulheres e as pessoas com identidades de gênero e orientações sexuais divergentes.

Nesses estudos, há inúmeras abordagens que tentam explicar a diferença entre homens e mulheres como construção social. Algumas dessas análises atribuem essa distinção ao sistema de parentesco, à assimetria do par irmão/irmã, à oposição entre doméstico e público, ao englobamento da natureza (feminina) pela cultura (masculina), ao controle da fecundidade (exclusividade feminina), à divisão social e sexual do trabalho, entre outras.

Outros, ainda, defendem que o gênero e sua simbologia não são relacionados estritamente aos papéis desempenhados por homens e mulheres, mas são uma relação diferencial construída e que pode se incorporar em homens, mulheres, coisas e conceitos.

Nessa perspectiva, as diferenças são vinculadas no interior de um sistema cultural e socialmente dado. Em outras palavras, é a construção do gênero como fenômeno englobado por um pensamento mais geral do que sobre o que significa a diferença no mundo.



Conhecendo um pouco mais

E o que essa diferença pode influenciar na socialização?

Em inúmeras sociedades, assim como a nossa, a socialização diferenciada entre homens e mulheres os levam a diferentes estilos de vida e a uma série de expectativas a respeito do comportamento considerado apropriado para cada um dos dois sexos. Tais expectativas são impostas por uma série de mecanismos sociais, sendo qualquer desvio reprimido e punido de formas sutis ou violentas.

Nesse sentido, para que os meninos e as meninas, quando adultos, sejam os homens e as mulheres que se espera que eles sejam, determinados padrões de comportamento, papéis e representações sociais são acionados e reforçados no processo de socialização e educação dos indivíduos.

Assim, em muitos aspectos, as meninas eram (e continuam sendo), socializadas e educadas para o desempenho dos papéis tradicionais de esposa e mãe e, em função disso, há o controle de seus corpos e sexualidade. Já os homens, são treinados para serem livres, competitivos, os provedores de sua família e predominar os campos de atuação mais reconhecidos, prestigiados e valorizados.

Essa performance de dominação/superioridade masculina também se refere às relações afetivas, sexuais e emocionais, cabendo aos homens desenvolver relacionamentos frequentes e variados com as mulheres, não demonstrando suas emoções e fragilidades, bem como se afastando de comportamentos associados aos homossexuais. “Seja Homem”, “Aja como Homem” e “Homens não choram” são frases clássicas que se tornam tarefas que, desde muito cedo, os meninos devem cumprir para serem “verdadeiros homens”.

Para que esse projeto sociocultural fosse alcançado, até bem pouco tempo atrás, era normal a exclusão das mulheres do mundo político e dos governos, dos bancos escolares e universitários, do mercado de trabalho, de muitos cargos/funções e do exercício da liberdade política, física e sexual.

Paralelamente, os homens se distanciavam de atividades atribuídas às mulheres e construíam sua identidade como diferente e superior à delas. A exclusão sistemática das mulheres e a valorização da figura masculina fez com que os homens, em termos de poder simbólico e material, se autoproclamassem e fossem considerados superiores. Esse processo de diferenciação originou uma hierarquia do tipo dominantes (homens) – dominados (mulheres) no que se refere, entre outras questões, à ocupação das posições de poder em diferentes esferas da vida social.



Mas será que esse processo de diferenciação não sofrerá mudanças?

Não se pode contestar as mudanças nos papéis e representações sociais da mulher e do homem que vêm ocorrendo, principalmente, a partir da segunda metade do século passado.

A entrada massiva das mulheres no mundo do trabalho formal, que permitiu a independência econômica decorrente, a pílula anticoncepcional, que possibilitou uma maior liberdade sexual para as mulheres, o divórcio, que permitiu o rompimento dos vínculos obrigatórios de casamento, arranjos conjugais diferentes dos tradicionais, quebra da dicotomia entre papéis públicos e privados etc. são mudanças que promoveram alterações significativas nos padrões de gênero, nos relacionamentos afetivos e sexuais, no casamento, na família, no trabalho e na vida social em geral.

Diante disso, muitos podem pensar que os modelos tradicionais de ser homem e mulher são coisas do passado. No entanto, ainda podemos ver que muitas diferenças permaneceram, o que torna necessário promover a equidade de gênero e garantir a igualdade nas relações entre homens e mulheres.

Quando falamos sobre Equidade e igualdade de gênero ao que estamos nos referindo?

Você já parou para pensar nisso?

Equidade de gênero: Parte do reconhecimento de que não somos todos iguais e de que é necessário ajustar os desequilíbrios que geram as desigualdades entre homens e mulheres, levando em consideração as diferentes necessidades, procurando compensar



as desvantagens sociais e históricas entre os gêneros. São exemplos de iniciativas, políticas ou ações afirmativas que visam a equidade de gênero: programas para o acesso e manutenção de mais mulheres no mercado de trabalho; creches; Investimentos na capacitação de mulheres para o exercício gerencial, entre outros.

Igualdade de gênero – refere-se ao estado em que homens e mulheres gozam das mesmas oportunidades e condições para acessar seus direitos e desenvolver todos os seus potenciais em diferentes campos (econômico, político, social e cultural).

Conhecendo um pouco mais

Desigualdades de gênero: fatos e dados

As mulheres ainda estão no mercado de trabalho em menor número que os homens, mas já são, hoje, mais escolarizadas que eles, não havendo influência educacional nas desigualdades observadas.

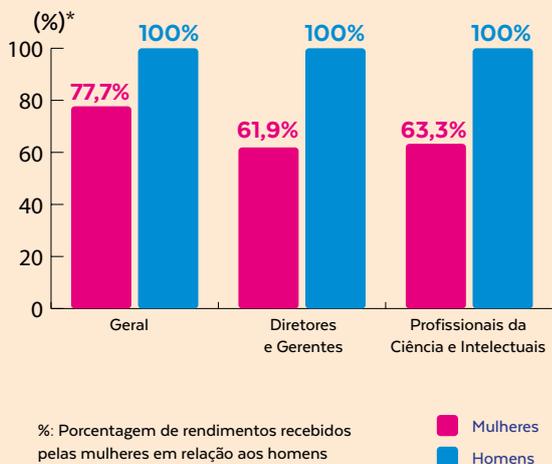
Segundo pesquisa sobre desigualdades de Gênero no mercado de trabalho (IBGE, 2020):

Em 2019, as mulheres receberam 77,7% do montante recebido pelos homens (menos 22%), desigualdade que se aprofunda nas funções e nos cargos que asseguram maiores ganhos;

Entre diretores e gerentes, as mulheres receberam 61,9% do rendimento dos homens;

A diferença também foi grande no grupo dos profissionais da ciência e intelectuais: 63,3%.

Desigualdades de Gênero no Mercado de Trabalho

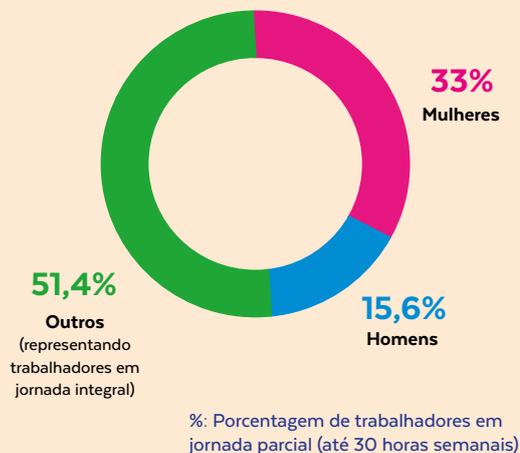


De acordo com o levantamento realizado pelo Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa (GEMAA), do Instituto de Estudos Sociais e Políticos (IESP) da Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ), acerca da participação das mulheres na ciência, elas alcançam equidade e são maioria entre os docentes da pós-graduação em apenas 34% das áreas.

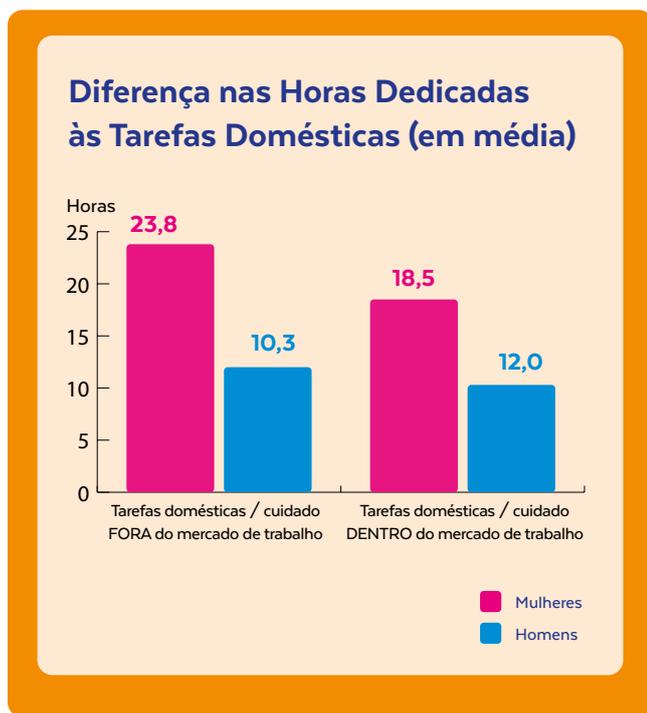
Ainda segundo a pesquisa, as desigualdades de gênero no campo científico vêm ocorrendo de forma lenta, sendo a maternidade uma das principais barreiras, identificada como um entrave para a entrada e/ou permanência de mulheres na pós-graduação.

Em um estudo do IBGE (2020), destaca-se que para que houvesse conciliação com a dupla jornada (trabalho fora de casa e os cuidados domésticos), cerca de 1/3 das mulheres trabalharam em jornada parcial (até 30 horas semanais) em 2019. A mesma situação se verificou em apenas 15,6% dos homens.

Conciliação da Dupla Jornada em 2020



Em relação as horas dedicadas as tarefas domésticas, foi comprovado que as mulheres dedicam mais horas às tarefas domésticas e ao cuidado de pessoas, mesmo em situações ocupacionais iguais a dos homens. Enquanto mulheres não ocupadas no mercado de trabalho dedicam 23,8 horas a essas atividades, os homens na mesma situação dispõem 12 horas. Entre ocupados/as, a diferença também é grande: mulheres utilizam 18,5 horas; homens, 10,3 horas.



O que podemos perceber com esses resultados?

Podemos ver que, ao associar as práticas de cuidado às mulheres e as de produção aos homens, a construção social do gênero cria também uma hierarquia entre essas atividades, colocando os trabalhos domésticos e de cuidado em uma posição mais desvalorizada em relação às práticas de produção de bens e insumos.

Apesar da existência de ações afirmativas para o fim dessa construção social, ainda são poucas as mulheres que ocupam posições de destaque em campos tradicionalmente masculinos. Por exemplo, a sub-representação, no campo político, onde a evolução da participação feminina é bem tímida. Apesar do relativo aumento no número de deputadas federais entre 2017 e 2020, temos atualmente, no Brasil, apenas 14,8% de mulheres em exercício na Câmara dos Deputados - a menor proporção entre os países da América do Sul e a 142ª posição no ranking de 190 países.



Do mesmo modo, mulheres ocupam apenas 29% dos cargos de liderança nas indústrias do Brasil e a proporção média de funcionários e funcionárias nas empresas também é desigual: Homens são 70% e Mulheres 30%.

(CNI - PSB, 2023).

Conhecendo um pouco mais

Resultados de diagnósticos de Diversidade & Inclusão realizados em empresas chamam atenção para a perpetuação de estereótipos sobre a suposta falta de competências/capacidades técnicas e de aptidão das mulheres para ocuparem funções ou ocupações tradicionalmente masculinas na indústria. Encontra-se também noções sobre a falta de habilidades das mulheres para o “controle do grupo” / “liderança de equipes”, partindo do pressuposto de que as mulheres não seriam respeitadas se ocupassem cargos de gestão.

Na busca por compensar as desvantagens sociais e históricas entre homens e mulheres, 6 em cada 10 indústrias brasileiras afirmam ter ações para promover a equidade e buscar a igualdade de gênero.

Dentre os instrumentos utilizados pelas empresas, destacam-se:

Paridade salarial **77%**;

Política que proíbe discriminação em função do gênero **70%**;

Programas de qualificação para mulheres **56%**;

Programas de liderança para estimular a ocupação de cargos de chefia por mulheres **42%**

Fonte: CNI - PBS, 2023



Vamos aprender mais?

A partir de agora vamos ver algumas concepções, atitudes e palavras machistas, que devem ser evitadas, pois servem para estigmatizar as mulheres e os homens que desviam das normas de gênero, produzidas pela sociedade patriarcal, por causa dos seus comportamentos.

“Mulher nasceu para casar e ter filhos.”

A mulher não nasceu para casar, ser esposa e mãe, tampouco o homem para ser o provedor da família. Há diversas possibilidades, mais flexíveis, plurais e igualitárias, de ser mulher e ser homem.

“Mulher tem que ter compostura!”; “Homem tem que ter postura de homem.”

Mulheres e homens são, muitas vezes, julgados pela sua aparência e conduta. Mulheres, por exemplo, que usam vestidos ou saias e sorriem não são menos competentes, muito menos estão autorizando que homens as importunem, assediem ou abusem sexualmente. De mesmo modo, homens que vestem rosa e/ou são delicados não são menos homens.



Vamos aprender mais?

“Como ela conseguiu chegar e se manter nesse cargo, mesmo sendo mulher?”

Mulheres não são menos capazes do que os homens para o trabalho em campos profissionais, cargos ou funções tradicionalmente masculinos, assim como os homens não são menos homens se exercem funções tradicionalmente femininas.

“Ela não será respeitada e não conseguirá liderar essa equipe de homens.”

Os casos de mulheres em cargos de alta gestão são tratados, muitas vezes, como exemplares ou fora do comum, pois confrontam as percepções e concepções correntes de que faltam às mulheres perfil e habilidades necessárias para se fazer respeitar e liderar equipes de trabalho, especialmente quando essas são compostas em sua maioria por homens.

“Ela deve estar de TPM.”

Mulheres são recorrentemente interrompidas quando falam ou têm suas posições desconsideradas frente às colocações masculinas no ambiente de trabalho, as quais são, muitas vezes, agressivas e desrespeitosas. Mas, quando são elas que se comunicam de forma mais incisiva, são acusadas de estar de TPM ou ser desequilibradas.

“Ela deve estar saindo com o chefe.”

É comum atribuírem a ascensão profissional de uma mulher às suas relações de parentesco, amizade e afetivo-sexuais com homens, menosprezando, assim, o seu mérito e conquista.

“A gravidez vai atrapalhar o seu crescimento na empresa.”

Muitos homens e mulheres acreditam que a gravidez atrapalhe o crescimento das mulheres no trabalho. É bem verdade que a concepção de que são as mulheres as principais responsáveis pelos cuidados domésticos corrobore com essa afirmação, já que são elas as que ficam mais tempo afastadas do trabalho após ter filhos, quem mais se ausenta do trabalho para levá-los ao médico, vai a reuniões na escola, entre outros cuidados. São as mulheres, ainda, que enfrentam os dilemas de conciliar esses papéis tradicionais com a vida profissional, cumprindo duplas ou triplas jornadas.

O que falta, na grande maioria das vezes, são ações afirmativas que promovam equidade de gênero, garantam que não haja prejuízo a elas e as desenvolvam profissionalmente em pé de igualdade com os homens.



Pilar

Gerações



Introdução

Desde 1940, a longevidade no Brasil vem aumentando significativamente. Os dados mais recentes do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) evidenciam que, em 2022, a expectativa de vida da população brasileira subiu para 77 anos¹.

Segundo a consultoria +Diversidade, a extensão da longevidade traz impactos:

“Pela primeira vez na história há cinco gerações convivendo no mundo do trabalho. O tema “diversidade geracional” tem se mostrado cada dia mais relevante, considerando aspectos tão amplos quanto a chegada da novíssima Geração Z ao mundo de trabalho até o aumento da expectativa de vida da população brasileira”².

A este conjunto de pessoas de diferentes faixas etárias, com expectativas, características e bagagens próprias dá-se o nome de “diversidade geracional”. No ambiente corporativo este conceito está sendo cada vez mais estudado e aplicado.

Mas você sabe o que esse conceito propõe?

A diversidade geracional propõe construir um equilíbrio entre as diferentes gerações e estimular a colaboração entre elas, a partir de suas diferentes habilidades e vivências.

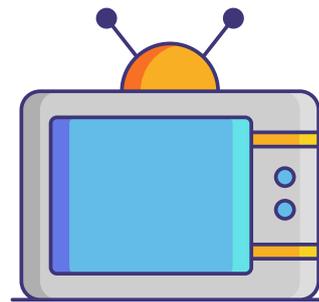
E para entender melhor vamos ver as características de cada uma dessas gerações.



¹ <https://www.poder360.com.br/brasil/expectativa-de-vida-do-brasileiro-sobe-para-77-anos-diz-ibge>

Caracterização das gerações

É possível identificar as gerações a partir de suas características semelhantes em termos de linguagem, padrões de consumo, valores, relação com a tecnologia como instrumento de aprendizagem, expectativas em relação ao trabalho e à vida em geral³.



Baby Boomers 1946/1964

O emprego é para a vida toda e enaltecem a ascensão profissional. Valorizam a lealdade, o comprometimento, a competitividade e o foco em resultados.

Utilização dos avanços tecnológicos e equipamentos de forma gerencial, de forma a fazer ligações ou navegar pela Internet, mas não mudando seus hábitos, pois seu contato com o mundo digital foi tardio.



Geração X 1965/1984

Busca-se ascensão profissional. Como estão próximos da aposentadoria, procuram aprimorar suas habilidades para conseguir resultados efetivos.

Valorizam a independência, o empreendedorismo, a flexibilidade, a aprendizagem colaborativa, a dedicação, a ponderação e a estabilidade. Não são nativos digitais, mas adaptam-se rapidamente.



Geração Y/Millennials 1985/1999

Valorizam a empresa em que trabalham. Buscam por oportunidades melhores e tratamento igualitário, independentemente do nível hierárquico; procuram por remuneração competitiva, atrelada a metas e objetivos muito claros. Possuem uma grande criatividade e capacidade de inovar em suas carreiras.



Geração Z/Centennials 2000/2009

Recém-chegados ao mercado de trabalho, são desapegados das fronteiras geográficas, não gostam de burocracia e gostam de trabalhar de casa.

São populares nas redes sociais; independentes, nem sempre trabalham bem em grupo. Decidem rapidamente. Esperam ascensão profissional rápida.



Geração Alfa 2010/...

São as atuais crianças. A espontaneidade, a autonomia, o poder de adaptação muito acelerado, a interação com a tecnologia desde o nascimento e estimulação pelos estímulos sensoriais, sobretudo visuais, graças às mídias digitais, repletas de imagens são suas características principais.



² “As gerações e o futuro do Trabalho”.

³ Classificar as gerações por faixas etárias foi feita inicialmente nos Estados Unidos e depois adaptada para a realidade brasileira. Os termos permanecem, mas os anos de início e término de cada geração variam ligeiramente. O conceito de “geração”, neste caso, baseia-se em acontecimentos históricos, comportamentais e de acesso às tecnologias; diferencia-se, portanto, do conceito demográfico.

Conhecendo um pouco mais

Antes de dar continuidade vamos ver alguns conceitos importantes para esse tema?

Etarismo - Preconceito relacionado a situações nas quais a idade, independente de qual seja, é o fator definidor, ocasionando atitudes de intolerância e discriminação, com base em estereótipos relacionados à falta ou precariedade de condições de saúde, capacidade, empenho, fragilidade entre outros. No mundo corporativo, manifesta-se pela preferência de contratar ou promover profissionais mais jovens, mesmo que os mais velhos tenham qualificação idêntica ou melhor.

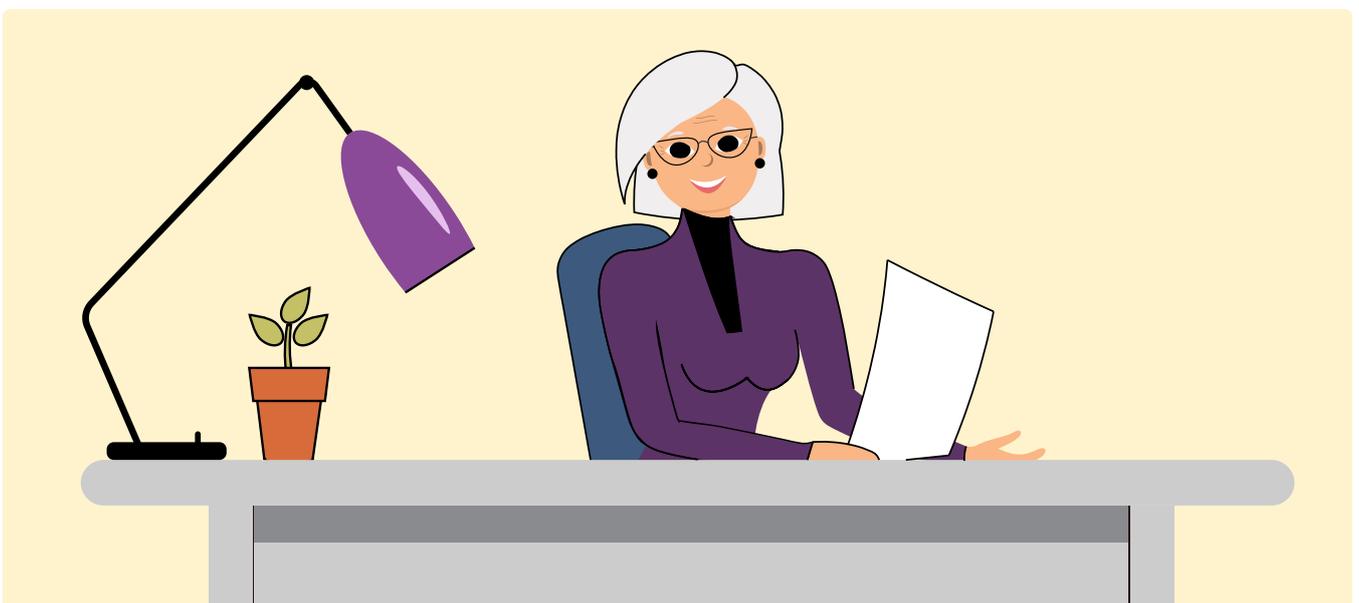
Discriminação contra a pessoa idosa

A Lei 10.741/2003 (Estatuto da Pessoa Idosa), em seu artigo 96, caracteriza o delito de discriminação como: tratar a pessoa de forma injusta ou desigual em razão da idade, criando empecilhos ou dificuldades de acesso a operações bancárias, meios de transporte ou criar embaraços ao exercício da cidadania.

Revolução Prateada - fenômeno global e inédito na história, derivado do envelhecimento da população mundial e o consequente aumento da longevidade. Este fenômeno e seu impacto na Economia, entre outras áreas, são considerados uma das quatro megatendências para o século 21.

Silver Tech (Tecnologia Prateada). Segundo pesquisa da American Association of Retired Persons - AARP (Associação Americana dos Aposentados), adultos com mais de 50 anos estão adotando novas tecnologias, em ritmo similar ao de pessoas com 18 a 49 anos, com significativos impactos na economia, nas suas relações sociais e na sua qualidade de vida.

A população de idosos está crescendo no mundo todo. Portanto, encontrar maneiras de minimizar o etarismo é cada vez mais importante e deve estar na agenda de empresas, de lideranças e da sociedade como um todo.



Vamos aprender mais?

Frases para retirar do vocabulário

Nossa, você não aparenta a sua idade! Você está muito bem.

O sentido implícito desta frase é: essa pessoa, por causa da sua idade, deveria estar mais feia, com uma aparência desleixada.

Você está muito bonito (a) ou ela (ele) é muito bonita (o) para sua idade.

Parece um elogio, mas na verdade, o que fica nas entrelinhas é que a pessoa não deveria ser bonita ainda que não seja jovem. Isso sugere que a beleza só existe na juventude e não em todas as etapas da vida. Por que não dizer apenas “você é tão bonita (o)?”

“Você não tem mais idade para usar isso!”

Quem estabelece o que podemos fazer ou usar só quando somos jovens? Homens e mulheres de qualquer idade têm direito de vestir ou de fazer o que tiverem vontade e ninguém tem nada com isso.

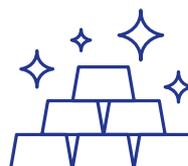


“Ele (a) não entende dessas coisas, pois já está velho (a)”.

Não há idade para os adultos entenderem de algum assunto e nenhum tema pode ser considerado como exclusivo de pessoas jovens. Portanto, não fique surpreso se algum conhecido mais velho for bem-informado sobre redes sociais, tecnologia, música etc.

“Tá esquecido (a) por causa da idade”.

Esquecer faz parte da vida. Ninguém se preocupa quando um jovem não se lembra onde deixou o celular ou não se recorda do nome da namorada do primo.



DICAS PARA CONVIVER BEM

- ✓ Não adotar tratamento infantilizado, usando diminutivos e mudando o tom da voz.
- ✓ Incluir a pessoa idosa na conversa e nas atividades sociais.
- ✓ Apreciar sua companhia, sua memória e sua sabedoria de vida.

Continuando a conversa



PESQUISA

Discriminação da Pessoa Idosa

LEI No 10.741, DE 1º DE OUTUBRO DE 2003
Dispõe sobre o Estatuto da Pessoa Idosa e dá
outras providências.

**Estudo apresenta os impactos da Economia
Prateada no Brasil**

As gerações e suas formas de aprender.

DOT Digital Group

Fórum: Gerações e o futuro do trabalho

9 frases e comentários etaristas que po-
dem e devem ser evitados. Francisco Iglesias.
18/11/2021.



Envelhecer não deve ser visto
como um fardo negativo

Envelhecer é libertador.

Envelhecer é saber e aprender.
Envelhecer é uma vitória.



Pilar

Pessoas com Deficiência



Introdução

Vamos falar sobre Pessoas com Deficiência?

Você sabia que este grupo representa, aproximadamente, 15% da população mundial?

Pessoas com Deficiência também fazem parte da Diversidade e, como os outros grupos, estão em situação de vulnerabilidade e frequentemente são “invisibilizadas”, ou seja, nem sempre a sociedade se lembra delas.

O Relatório Mundial sobre a Deficiência (2011), da Organização Mundial da Saúde (OMS) e do Grupo Banco Mundial, calcula que as Pessoas com Deficiência são “a maior das minorias”: 1 em cada 7 pessoas tem uma deficiência, ou seja, 1 bilhão de pessoas no mundo.

Cerca de 80% delas estão nos países em desenvolvimento; desse percentual, estima-se que 20% estejam entre as mais pobres e morem em comunidades mais vulneráveis do ponto de vista socioeconômico.

Cerca de 80% das Pessoas com Deficiência estão em idade apta ao trabalho. Entretanto, seu direito ao trabalho formal é frequentemente negado – especialmente às mulheres.



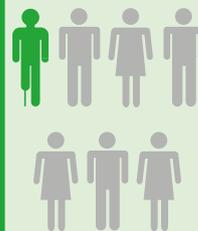
Cerca de 80% das Pessoas com Deficiência estão em idade apta ao trabalho.



Representatividade Mundial



Grupo de pessoas com Deficiência da população mundial



1 em cada 7 pessoas tem uma deficiência = 1 bilhão de pessoas no mundo



Estão nos países em desenvolvimento



Estima-se que estejam entre os mais pobres e morem em comunidades mais vulneráveis do ponto de vista econômico

Introdução

O que é Inclusão?

Você reparou que temos ouvido frequentemente a palavra “Inclusão”? Ela é geralmente associada às Pessoas com Deficiência. Porém, seu significado é mais amplo.

Esse significado abrange grupos sociais **minorizados** do ponto de vista socioeconômico: quilombolas, refugiados, moradores de bairros periféricos, pessoas negras, orientação sexual, pessoas LGBTQIAPN+, indígenas, crianças e adolescentes privados de liberdade, entre outros.

Para Vinicius Schmidt (2008),

Ela [a Inclusão] significa **ação, o movimento de garantir acesso**, a intenção de contrariar a opressão. Se existem elementos (ou a falta deles) que retiram das pessoas acessos e direitos, vamos incluí-las ativamente, vamos garantir que elas estejam lá, por mais que seja difícil.

(...) Diversidade é reconhecer as diferenças que temos e que nos excluem da sociedade. Inclusão é lutar para que essas exclusões não existam.¹

Neste Guia, utilizamos o termo “Inclusão” para nos referir apenas às Pessoas com Deficiência.

A Inclusão nos convida a olhar para a PESSOA e a identificar seus talentos, potenciais e habilidades.

ACESSIBILIDADE

Para a Inclusão acontecer – ou “garantir acesso”, como disse Vinicius Schmidt (2008), é preciso ter **Acessibilidade**.

A Acessibilidade é o que permite desfrutar com autonomia, facilidade e dignidade os produtos e serviços que a sociedade oferece. É um conceito amplo, um “direito meio”, que possibilita o exercício dos demais direitos.



“Sem acessibilidade, não há direitos plenos para as pessoas com deficiência.”

Luís Fernando Astorga



Dimensões da Acessibilidade

A acessibilidade é necessária para todas as pessoas, porém para Pessoas com Deficiência ela é ainda mais, visto que está ligada à equiparação de oportunidades e à diminuição de desvantagens.

Romeu Sasaki identificou seis dimensões da acessibilidade²:

Acessibilidade Arquitetônica

Ausência de barreiras ambientais e físicas em escolas, empresas, residências, edifícios públicos, espaços urbanos e meios de transporte, individuais ou coletivos.

Acessibilidade Metodológica

Ausência de barreiras nos métodos e técnicas de recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento de Recursos Humanos, manuais técnicos, entre outros.

Acessibilidade Atitudinal

Ausência de preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações como resultado de programas e práticas de sensibilização, de conscientização e da convivência.

Acessibilidade Instrumental

Ausência de barreiras nos instrumentos e utensílios de estudo (mouse e teclado de computador), de trabalho (ferramentas, máquinas, equipamentos), de atividades da vida diária, entre outros.

Acessibilidade Comunicacional

Ausência de barreiras na comunicação interpessoal (língua de sinais), na comunicação escrita (incluindo linguagem simples e textos com letras ampliadas para quem tem baixa visão) e na comunicação virtual (acessibilidade digital).

Acessibilidade Programática

Ausência de barreiras embutidas em políticas públicas (leis, decretos, portarias, resoluções etc.), em regulamentos e em normas em geral.

² Trecho da palestra "Pessoas com deficiência no mercado de trabalho e acessibilidade", proferida no Dia Internacional das Pessoas com Deficiência (3/12/2012) a convite do Tribunal Regional do Trabalho - 9ª Região, no Fórum "Como Lidar com as Diferenças" realizado em Curitiba/PR.

Introdução

COMO CHAMAR AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA?

Nem sempre as pessoas sabem como falar sobre a condição de deficiência e usam palavras como “problema”, “defeito” ou “especial”.

Você sabia que pode usar a palavra “deficiência” com tranquilidade? Ela é apenas uma dentre muitas características do ser humano, assim como a altura, peso, entre outras.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) e, mais recentemente, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI) oficializaram o termo “Pessoas com Deficiência”, mostrando que ter uma deficiência é diferente de ser definido apenas por essa condição.



Vale a pena saber

Desde a Pré-História, as Pessoas com Deficiência têm sido segregadas, discriminadas, invisibilizadas, e até mesmo eliminadas.

A Deficiência já foi considerada maldição, castigo dos deuses, sinal de falha de caráter ou punição por alguma falta que a pessoa ou seus pais tenham cometido no passado.

O preconceito contra este grupo social é chamado de **capacitismo**.

Você já ouviu essa palavra?

É um conceito novo, que resume o ato de olhar para uma Pessoa com Deficiência e imediatamente **questionar ou não reconhecer a capacidade dela** para estudar, trabalhar e ter independência, somente porque não vê, não escuta ou tem qualquer outra deficiência.

A Inclusão veio para mudar esta situação, garantindo direitos, dignidade e cidadania para todas as pessoas, com e sem deficiência.

Conceito de Deficiência

Vista como um conceito em **evolução**, ou seja, tem caráter histórico, refletindo a época e a cultura de cada país;

Resulta da interação entre Pessoas com Deficiência e as barreiras causadas pelas atitudes e o ambiente – ou seja, ela **não** define o indivíduo, mas passa a ser vista como uma de suas características, dentre muitas outras;

A Deficiência é entendida a partir de condições biológicas, individuais e sociais, cuja interação com o meio ambiente pode gerar barreiras, limitação no desempenho de atividades ou até, em casos extremos, restringir a participação.

Conceito de Deficiência Intelectual

O Decreto 5.296/2004, da CDPD, substituiu o termo deficiência mental para deficiência intelectual. Essa mudança é recente e vem sendo gradualmente incorporada.

Deficiência intelectual: caracteriza-se por limitações no funcionamento intelectual e no comportamento adaptativo, que envolve habilidades conceituais, sociais e práticas. Manifesta-se antes dos 18 anos de idade.

Características

Este conceito reconhece a influência do ambiente sobre a pessoa e incentiva a criação de condições para que ela responda às exigências socioculturais.

Além disso, substitui os graus de comprometimento intelectual (leve, moderado, profundo) utilizados anteriormente, introduzindo o conceito de **apoios**: recursos e estratégias para promover o desenvolvimento, a educação e o bem-estar da pessoa.

Os apoios podem variar de acordo com características pessoais, situações e momentos de vida.

Podem ser:

Limitados – para algumas situações;

Extensos – para a maioria das situações;

Continuados – em todas as situações.

Conceito de Deficiência mental

A Deficiência mental é mencionada na CPDP e na LBI, mas com outro significado, como explica a Dr.^a Maria Aparecida Gugel³ (2019):

A deficiência mental está relacionada à saúde mental e consiste em uma das naturezas de deficiência previstas pelas CDPD e LBI. Para a sua avaliação deve seguir o padrão internacional da Organização Mundial da Saúde, cuja concepção está ligada às funções mentais do corpo e que podem gerar sofrimento psíquico, transtornos mentais, transtorno mental relacionado ao trabalho e usuários abusivos de álcool e drogas.

Como essa mudança de termos é recente e ainda pouco conhecida, utilizamos “**psicossocial**” ou “**pessoa com transtorno mental**” para facilitar o entendimento.

A deficiência mental (como esquizofrenia, paranoia e outras) pode ser controlada com cuidados específicos de saúde mental, terapias médicas e psicoterapias.

Pessoas com transtorno mental enfrentam preconceito e discriminação, que podem limitar ou até impedir sua participação em igualdade de oportunidades na sociedade.

3 <http://www.ampid.org.br/v1/wp-content/uploads/2019/09/Livro-Livro-PESSOAS-COM-DEFICIENCIA-E-O-DIREITO-DO-COINCURSO-PUBLICO.pdf>.

Introdução

Pessoas com autismo

Você tem visto notícias sobre o autismo?



A partir da Lei nº 12.764/2012⁴, as pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA) passaram a ser consideradas Pessoas com Deficiência. Essa foi a primeira vez que o termo Transtorno do Espectro Autista (TEA) foi utilizado:

Artigo 1º, parágrafo primeiro:

Para os efeitos desta Lei, é considerada pessoa com transtorno do espectro autista aquela portadora de síndrome clínica caracterizada na forma dos seguintes incisos I ou II:

Inciso I - deficiência persistente e clinicamente significativa da comunicação e da interação sociais, manifestada por deficiência marcada de comunicação verbal e não verbal usada para interação social; ausência de reciprocidade social; falência em desenvolver e manter relações apropriadas ao seu nível de desenvolvimento;

Inciso II - padrões restritivos e repetitivos de comportamentos, interesses e atividades, manifestados por comportamentos motores ou verbais estereotipados ou por comportamentos sensoriais incomuns; excessiva aderência a rotinas e padrões de comportamento ritualizados; interesses restritos e fixos.

Parágrafo 2º A pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais.

As placas de filas preferenciais para Pessoas com Deficiência já acrescentaram o ícone do autismo: um laço formado por peças de quebra-cabeça, significando que ainda há muito a ser compreendido.

É muito difícil fazer generalizações sobre pessoas com autismo, pois elas apresentam comportamentos muito variados. Por exemplo: há autistas que são **não verbais** - ou seja, não falam - e outros que falam e se comunicam perfeitamente. Por esse motivo usamos a palavra “espectro”, que significa amplitude.



**Ícone do autismo:
Laço formado por peças
de quebra-cabeça.**



⁴ https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112764.htm

Vamos aprender mais?

Você conhece Pessoas com Deficiência ou tem alguma dúvida sobre como se relacionar com elas?

A Inclusão é recente e traz mudanças profundas no olhar e nas ações de todos nós.

É muito importante entender quando o preconceito entra em jogo.

Todas as pessoas podem cometer erros e, por desconhecimento, usar termos que agora estão ultrapassados.

Neste Guia, você encontrará informações atualizadas e corretas. Se acontecer, é só se desculpar e seguir em frente.

Vamos dar algumas dicas gerais.



Dica de ouro

Vale para pessoas com todos os tipos de Deficiência, idosos e outras pessoas que podem não ter deficiência, mas que podem precisar de ajuda.



Dicas para Pessoas com qualquer tipo de deficiência:



- ✓ Pessoas com Deficiência são como qualquer outra pessoa: podem ter dificuldade em algumas atividades e facilidade em outras;
- ✓ E, assim como outras pessoas, têm sonhos, medos, desejos...;
- ✓ Têm o direito de assumir responsabilidade por suas próprias decisões; podem e querem fazê-lo;
- ✓ Não faça de conta que a deficiência não existe;
- ✓ A deficiência precisa ser considerada, pois é uma característica muito importante da pessoa;
- ✓ Não exclua uma Pessoa com deficiência de eventos e reuniões, seja no trabalho ou dos seus contatos; A Pessoa com deficiência decide se quer participar dos eventos e reuniões;
- ✓ Trate-a com o mesmo respeito e educação com que você trata todas as outras pessoas;
- ✓ Cada Pessoa com Deficiência é única e tem o seu jeito próprio de ser e de trabalhar.

Vamos aprender mais?

Pessoas com Deficiência Intelectual



- ✓ A deficiência intelectual não é uma doença. Então, não use palavras como “doentinho”, “mongoloide” ou “bobinho”;
- ✓ Evite a superproteção;
- ✓ Deixe que ela exercite sua autonomia e independência;
- ✓ Ajude somente se for necessário;
- ✓ Não fique repetindo perguntas, observações ou orientações de trabalho;
- ✓ Trate-a de acordo com sua idade;
- ✓ Fale diretamente com ela, mesmo se ela estiver acompanhada.

Desconstruindo Mitos

1. Pessoas com deficiência intelectual devem ser tratadas como crianças. **FALSO!**

A ciência desmentiu o conceito de discrepância entre idade cronológica e idade mental, vigente no século 20. A concepção atual da Deficiência, traduzida na Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência, introduziu o conceito biopsicossocial.

Esse reconhece os efeitos do ambiente na constituição da pessoa e prioriza a criação de condições e de competências para que responda às exigências socioculturais de seu ambiente. A convivência inclusiva na família, escola e grupos sociais, sendo a pessoa com deficiência intelectual tratada segundo sua idade cronológica, possibilitará que ela aja segundo sua idade e assuma direitos e deveres.

2. Repita muitas vezes para ela entender. **FALSO!**

A repetição excessiva vai causar confusão.

Sugestões: explique da forma mais concreta possível, demonstrando a tarefa ou usando objetos e ilustrações. Use palavras simples. Deixe-a à vontade. Fale devagar – mas sem exagero. Ao fim, peça para ela executar a ação e, se necessário, faça ajustes.

3. Pessoas com deficiência intelectual não podem assumir responsabilidades. **FALSO!**

Pessoas com deficiência intelectual **podem** e **devem** assumir responsabilidades – desde que compreendam a situação, saibam o que fazer e tenham confiança em si mesmas e em suas capacidades.

Algumas podem demandar um tempo maior para compreender suas responsabilidades. Se for necessário, analise com ela o que aconteceu, com delicadeza, e retome a explicação ou faça uma repactuação com ela.

4. Elas precisam ter sempre alguém perto para orientá-las. **FALSO!**

Pessoas com deficiência intelectual podem precisar de orientações, da mesma forma que pessoas sem deficiência.

A Inclusão trouxe o conceito de “apoio” ou “suporte”, que pode variar, conforme as características da pessoa e a situação em questão. Apoios são recursos e estratégias para promover o desenvolvimento, a educação e o bem-estar de uma pessoa com deficiência intelectual. Esse conceito substitui os graus de comprometimento intelectual que até recentemente eram utilizados: leve, moderado, profundo.

Os apoios podem variar, de acordo com características pessoais, situações e momentos de vida. Podem ser:

- Limitados - para algumas situações;
- Extensos - na maior parte das situações;
- Continuados - em todas as situações.



5. Não fale diretamente com a pessoa com deficiência, fale com quem estiver com ela. **FALSO!**

O termo “intelectual” traz um novo entendimento: o déficit cognitivo não está na mente como um todo e sim numa parte dela, o intelecto. Portanto, fale diretamente com a Pessoa com deficiência intelectual: ela merece respeito - como todas as pessoas - e certamente vai entender o que você está falando e quer interagir com você.

Caso ela não compreenda, repita de outro jeito. E lembre-se: sem **infantilizá-la**.



Vamos aprender mais?

Pessoas com Deficiência Visual



- ✓ Se achar que uma Pessoa com Deficiência Visual precisa de sua ajuda, identifique-se e pergunte se ela precisa de alguma coisa e como você pode ajudá-la;
- ✓ Se ela disser que está tudo bem e que não precisa, é sinal de que ela está se sentindo segura;
- ✓ Ela deve pôr a mão no seu cotovelo ou em seu ombro para que você a guie; ela decide se prefere ficar à sua esquerda ou à direita; vai caminhar meio passo atrás de você, seguindo os movimentos do seu corpo;
- ✓ A bengala deve ficar sempre próxima à pessoa;
- ✓ Seja objetivo ao dar indicações; “logo ali” ou “lá atrás” são frases que não fazem sentido. É preferível falar “três passos à sua esquerda” ou outras orientações semelhantes;
- ✓ Sempre que houver mudança na arrumação do mobiliário, o colaborador com deficiência visual deve ser avisado e conduzido para poder formar um novo mapa mental do lugar;
- ✓ Avise se houver degraus, obstáculos, ou quando for subir ou descer de calçadas;
- ✓ Fale diretamente com ela, não com seu acompanhante, e use seu tom de voz normal;
- ✓ Pode usar os verbos “olhar” e “ver” com tranquilidade;
- ✓ Se for embora, avise a pessoa;
- ✓ Não use o termo “ceguinho”;
- ✓ Não fique testando se ela enxerga ou não.

Desconstruindo Mitos

1. Pessoas com Deficiência Visual não podem andar sozinhas. **FALSO!**

Pessoas com baixa visão ou com cegueira podem andar sozinhas. Para tanto, o ideal é passar por um treinamento de Orientação e Mobilidade, que dará autonomia e segurança. Além disso, devem usar uma bengala específica: branca para pessoas cegas, verde para pessoas com baixa visão e branca e vermelha para pessoas surdocegas. Há pessoas cegas que usam o cão guia.



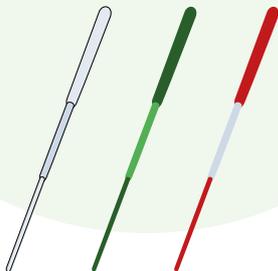
2. Pessoas com Deficiência Visual só podem trabalhar em algumas ocupações, como massagistas ou fazendo trabalhos manuais. **FALSO!**

Essa ideia era comum nos séculos 19 e 20. Com a Inclusão, o acesso à Educação, à Formação Profissional e o desenvolvimento de Tecnologias Assistivas, Pessoas com deficiência visual trabalham nas áreas de seu interesse e segundo seu potencial: estão na Educação (professores), Tecnologia da Informação (programadores, analistas de sistema, engenheiros de software), Música, Psicologia, Indústria (linhas de montagem), Administração (auxiliares administrativos) e outras.

3. Elas têm uma memória incrível e reconhecem as pessoas pela voz, mesmo depois de anos sem estar com elas. **FALSO!**

Pessoas com deficiência visual não têm capacidades extraordinárias. Porém, muitas desenvolvem uma audição mais atenta, combinada à memória, como uma espécie de compensação. Vale lembrar que há pessoas que enxergam que também têm ótima memória auditiva.

Bengala específica:
Branca para pessoas cegas.
Verde para pessoas com baixa visão.
Branca e vermelha para pessoas surdocegas



4. Pessoas com Deficiência Visual têm vida muito triste. **FALSO!**

Esta é a ideia de muitas pessoas que enxergam têm. Pessoas com deficiência visual (congenita ou adquirida) têm momentos de tristeza, mas também de alegria, frustração, raiva. Quando ocorre a perda da visão após alguns anos de vida, é natural que passem por um período desafiador.

Terapias, grupos de apoio (religiosos, de pessoas com deficiência visual ou outros), família e amigos são fundamentais, assim como conhecer Tecnologias Assistivas adequadas para sua situação e filiar-se a entidades de Pessoas com Deficiência visual para saber que a vida continua e pode ser de qualidade.



Vamos aprender mais?

Pessoas com Deficiência Física



- ✓ Para empurrar a cadeira de rodas, peça permissão e pergunte para onde a pessoa quer ir. Se quiser oferecer ajuda, pergunte antes. Não insista!
- ✓ Se estiver empurrando a cadeira de rodas, preste atenção no caminho: muitas cadeiras não têm cinto de segurança e a pessoa pode cair;
- ✓ Não se apoie na cadeira de rodas;
- ✓ Pode falar a palavra “andar” sem problema;
- ✓ Fale diretamente com ela e não com o acompanhante;
- ✓ Se perceber que a conversa com um cadeirante vai demorar, procure se abaixar para ficar no mesmo nível dos olhos dele; é desagradável conversar olhando para cima – e alguns indivíduos não movimentam o pescoço;
- ✓ Nunca estacione seu carro em vaga reservada, nem por um minutinho;
- ✓ Se você estiver conduzindo uma pessoa e parar para conversar com alguém, lembre-se de virar a cadeira para que ela também possa participar da conversa;
- ✓ Se ela usar muleta, bengala ou andador, diminua seu ritmo e ande ao seu lado.

Desconstruindo Mitos

1. Guarde a muleta, a bengala ou o andador longe da pessoa, pois ela está sentada e não vai precisar usá-los. FALSO!

Muletas, bengala ou andador são Tecnologias Assistivas e devem ficar próximas à pessoa com deficiência física, pois garantem sua autonomia e independência: ela pode querer se levantar e sair. Se realmente não for possível, peça permissão à pessoa e coloque em um lugar próximo dela.

2. Elas não gostam de sair de casa; preferem ficar e assistir TV. FALSO!

Pessoas com deficiência física são como todas as outras: gostam de ir a barzinhos, restaurantes, shows, shopping centers, cinemas, feiras e outros locais. Para tanto, é preciso que tenham acessibilidade.

3. Pessoas com deficiência física têm vergonha de seu corpo e não gostam de namorar. FALSO!

Pessoas com deficiência física namoram, casam e podem decidir se querem ter filhos.

4. Pessoas com deficiência não podem morar sozinhas. FALSO!

Há Pessoas com deficiência física que optam por morar sozinhas. Podem ter apoio de um cuidador para algumas atividades; as Tecnologias Assistivas também possibilitam autonomia.

Pessoas surdas ou com deficiência auditiva



- ✓ Há diversidade na surdez. Há pessoas que preferem se comunicar por Libras por ser parte da Cultura Surda. Há outras que usam aparelhos de amplificação sonora ou implantes, mas esses não são aconselháveis para todos os casos. Portanto, não fique perguntando e pressionando a pessoa para utilizá-los. Esse é um assunto delicado e uma decisão pessoal;
- ✓ Dirija-se à pessoa surda para fazer algum comentário ou pergunta, mesmo se ela estiver com um intérprete ao lado: a conversa é com ela e não com o intérprete;
- ✓ Se o ambiente for ruidoso ou se a iluminação for fraca (ou forte demais), isso pode interferir na comunicação. Repita, caso ela solicite. Se você não entender, peça para repetir. Pessoas surdas oralizadas podem falar com ritmo ou pronúncia um pouco diferentes. Ela vai perceber que você está realmente interessado em falar com ela e vai repetir;
- ✓ Quando quiser falar com uma pessoa surda e ela não estiver olhando para você, acene para ela ou toque levemente em seu braço. Não grite!
- ✓ Quando conversar, fale de maneira clara, pronunciando bem as palavras, mas não exagere.

Desconstruindo Mitos

1. Não adianta conversar com pessoas surdas: elas não entendem e não sabem o que está acontecendo. **FALSO!**

Elas podem usar Libras (língua brasileira de sinais), usar aparelhos auditivos de amplificação sonora ou implantes e ler. Pessoas surdas ou com deficiência auditiva têm o direito de ter acesso à informação e à comunicação.

2. Pessoas surdas se irritam facilmente e são mal-humoradas. **FALSO!**

Pessoas surdas, como todas as demais, podem se irritar conforme a situação. A surdez não causa mal humor e nem irritação.

3. Qualquer médico entende de perda auditiva e zumbido no ouvido. **FALSO!**

É fundamental consultar um médico otorrino, pois é ele quem tem especialização nesse campo.

4. A surdez é a mesma coisa para todo mundo. **FALSO!**

A Diversidade também é realidade na surdez, como acontece com as outras condições de deficiência: pode ser unilateral ou bilateral, pode ser congênita ou acontecer em outros momentos da vida, por várias causas. A relação das pessoas surdas com sua deficiência também varia: as condições de acesso a informações corretas, atendimento médico, aprendizado de Libras, reabilitação fonoaudiológica, reação da família e do grupo social, desenvolvimento de autoestima, entre outros.

5. A surdez é coisa de velho. **FALSO!**

A surdez pode ser congênita, ou seja, ocorre até dois anos após o nascimento, ou pode se desenvolver ao longo da vida.

Vamos aprender mais?

Pessoas no espectro do autismo (TEA)



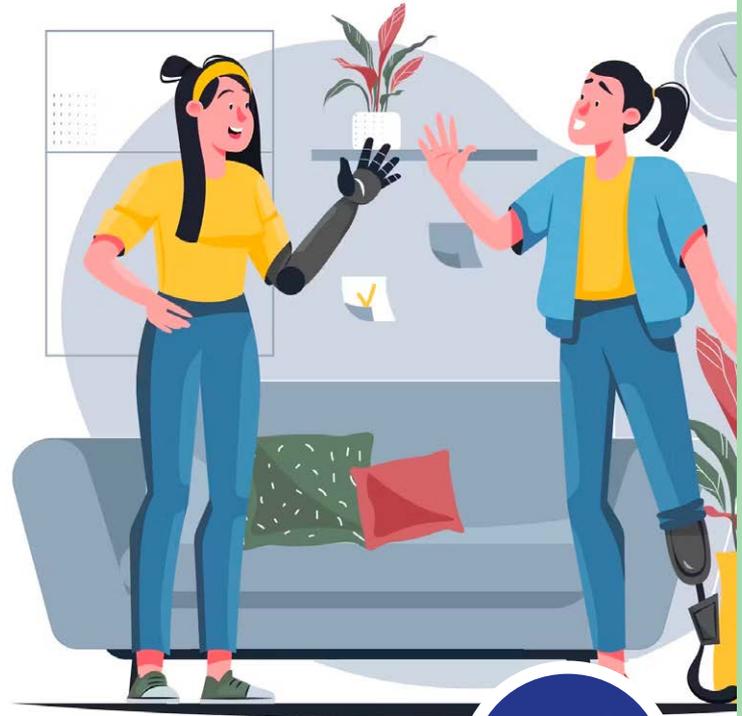
- ✓ A hipersensibilidade sensorial (à luz, ao som e ao toque) exacerbada pode desencadear a muitas Pessoas com Transtornos do Espectro do Autismo (TEA) movimentos repetitivos, chamados estereotípias ou “stims” (diminutivo de “stimulation”). Esses movimentos são importantes porque as ajudam a se regularem. Não há necessidade de proibir ou redirecionar os stims; fazer isso é uma atitude capacitista;
- ✓ A entrevista inicial para seleção de um candidato deve ser feita de modo detalhado, considerando as observações acima;
- ✓ A metodologia do Emprego Apoiado pode ser uma estratégia importante para o ingresso no mercado de trabalho formal;
- ✓ Algumas Pessoas com Autismo preferem ser chamadas de “autistas” e outras de “neurodivergentes”, que é um termo recente;
- ✓ Após a contratação, pergunte à Pessoa com Autismo como gostaria de ser apresentada para a equipe, como prefere ser chamada e como lida com os stims; alguns preferem ter um espaço isolado e silencioso para se regular;
- ✓ Acompanhe o processo de integração na empresa, conversando com a pessoa, com o RH, psicólogo da empresa e, se necessário, com a família ou outro apoio.

Há autistas que...	Há outros autistas que...
São não verbais, ou seja, não falam	Falam
Não fazem contato visual	Fazem contato visual
Não gostam de sair de casa	Gostam de sair e socializar
Não gostam de barulho	Não se incomodam com barulhos
Têm sensibilidade ao toque	Aceitam e gostam do toque
Fazem movimentos repetitivos (stims)	Não fazem
Têm hiperfoco, ou seja, um intenso interesse por um assunto: gostam de pesquisar e de falar sobre ele	Não têm hiperfoco, mas têm padrões repetitivos de comportamento ou interesses

Fonte: Instituto Alana: <https://www.instagram.com/p/CszcDDhg-cl>

O autismo se manifesta de forma diferente em cada pessoa.

Continuando a conversa



PUBLICAÇÕES



SÃO PAULO; ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE [OMS]; BANCO MUNDIAL. **Relatório Mundial sobre a deficiência**. São Paulo, 2011.

BANDINI, Márcia (Org.). **A inclusão de pessoas com deficiência: o papel de médicos do trabalho e outros profissionais de saúde e segurança**. 2ª edição, ampliada e revisada. Curitiba: Associação Nacional de Medicina do Trabalho, 2015. Disponível em:

Documento Orientador Acolhimento Emocional. Parceria Conviva SP e Coordenadoria Pedagógica - COPED. Janeiro 2021.

Nenhum direito pode ser subtraído. Izabel Maior.

Sasaki, Romeu Kazumi. **As sete dimensões da Acessibilidade**. 1.ed. São Paulo: Larvatus Prodeo, 2019.

Ignarra, Carolina. **Manual anticapacitista: o que você precisa saber para se tornar uma pessoa aliada contra o capacitismo**/Carolina Ignarra, Billy Saga. 1.ed. São Paulo: Editora Jandaíra, 2023.

Deficiência & os desafios para uma sociedade inclusiva/Ana Claudia Mendes de Figueiredo [et. Al.]. Coord. Igor Lima da Cruz Gomes, Leonardo Rocha de Almeida e João Pedro Leite Barros. Indaiatuba, SP: Editora Foco, 2022.



Todos os links foram verificados e estavam ativos em 18/05/2023.

Continuando a conversa



VÍDEOS

Dê uma ajudinha a si mesmo, reveja seus conceitos – playlist completa:

São 8 vídeos, com todos os recursos de acessibilidade e de até um minuto de duração, em que os personagens vivem situações em que a falta de jeito para lidar com pessoas com deficiência se evidencia com leveza.

Um Só Mundo. Documentário sobre Autismo.

Diversidade: um valor | 04 - Acesso permitido. Café Filosófico Expresso.

Incluir: o que é, como e por que fazer? Realização: Ministério Público do Trabalho (MPT) e Organização Internacional do Trabalho (OIT). Execução: Amankay Instituto de Estudos e Pesquisas. Coordenadora Executiva e autora: Marta Gil. 2021.

Inclusão com Acessibilidade no Trabalho – 26 vídeos e respectivos textos complementares. Iniciativa: Ministério Público do Trabalho (MPT/SP). Apoio: OIT e Câmara Paulista para Inclusão da Pessoa com Deficiência. Coordenação executiva: Amankay Instituto de Estudos e Pesquisas. Produção: Iguale Comunicação de Acessibilidade.

O Futuro que Queremos: trabalho decente e inclusão de Pessoas com Deficiência. Série documental produzida pela OIT Brasil – Organização Internacional do Trabalho e pelo MPT – Ministério Público do Trabalho, com oito episódios que mostram boas práticas de inclusão de pessoas com diversas defici-

ências, nas cidades de São Paulo, Salvador, Itabuna e Coaraci (Bahia). Download gratuito. Libras, legendas e audiodescrição.

Episódio 1 – Educação: direito, inclusão e afeto

Episódio 2 – Tecnologia, Inclusão & Futuro. Faculdade de Tecnologia SENAI CIMATEC; Sistema FIEB – Salvador, Bahia

Episódio 3 – Nada sobre nós, sem nós. Fábrica Scalina Trifil – Itabuna, Bahia

Episódio 4 – A realidade da autonomia. Ione e José – Auxiliares de produção – Fábrica Trifil – Itabuna, BA

Episódio 5 – A adequação é do trabalho ao trabalhador/a. Fábrica Trifil – Itabuna, BA.

Episódio 6 – A deficiência está na sociedade. Felipi Miacci – Carrefour – São Paulo, SP

Episódio 7 – O destaque é para a eficiência. Eliane Ranieri – IBM Brasil – São Paulo, SP

Episódio 8 – Comunicação, interpretação e inclusão. Tarcísio Pacieelo – IBM – São Paulo, SP

O que é capacitismo e como ele afeta as pessoas com deficiência?

29 expressões e perguntas capacitistas para excluir de vez do vocabulário

Abordagem da deficiência pelo modelo social de Direitos Humanos e dimensões da Acessibilidade – Romeu Sasaki



Pilar

Raça & Etnia



Introdução

Falar sobre raça e racismo é urgente!

Você tem dúvida disso?

Se sim, nada melhor do que partir de algumas perguntas e respondê-las com dados estatísticos.

Vamos lá!

Jovens negros são recorrentemente assassinados?

“De cada 100 pessoas que sofrem homicídio no Brasil, 71 são negras. Jovens e negros do sexo masculino continuam sendo assassinados todos os anos como se vivessem em situação de guerra.”

(IPEA, 2021)

E entre as mulheres, quem está mais vulnerável?

“Entre 2003 e 2013, o número de mulheres negras assassinadas cresceu 54%, ao passo que o índice de feminicídios de brancas caiu 10% no mesmo período.”

(IPEA, 2015)

Não se preocupe!
Voltaremos a esse dado adiante.

Mas o racismo tem a ver apenas com homicídios?

Não.

Discriminação no ambiente de trabalho

“Uma pesquisa feita pela empresa CEGOS, de treinamento e desenvolvimento, com exclusividade para a CNN Brasil, mostra que 75% das empresas brasileiras apontam o racismo como principal discriminação no ambiente de trabalho, seguido por opiniões políticas (42%) e aparência física (37%).”



Introdução

Mas, além de danos à saúde psicológica e coletiva, a discriminação causa também que outros tipos de prejuízo?

Diversas pesquisas apontam que as desigualdades salariais no mercado de trabalho não podem ser totalmente explicadas sem que se conheça como o racismo funciona dentro e fora das empresas. **Dados de 2019, analisados pelo SmartLab, apontam que:**

Homem Branco - R\$ 3,6 mil

Mulher Branca - R\$ 2,8 mil

Homem Negro - R\$ 2,4 mil

Mulher Negra - R\$ 1,9 mil

Por que mulheres negras ganham tão menos que mulheres e homens brancos?

Por que homens negros ganham menos que mulheres e homens brancos?

As respostas para essas perguntas estão diretamente relacionadas com a história do racismo no Brasil, e não devemos nos deixar confundir.

Vamos fazer um exercício imaginativo?

Imagine um homem branco sendo promovido a líder de equipe, depois ao cargo de gerente e, finalmente, ao de diretor. Imagine agora que essa situação se repetiu não uma, mas centenas e milhares de vezes ao longo dos mais de 500 anos de história do Brasil.

O problema é que isso não é apenas um exercício imaginativo. É um fato!

Por vezes, escutamos as pessoas dizerem que basta que se trabalhe mais para que um salário maior seja conquistado.

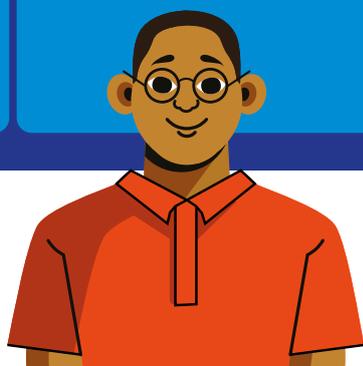
Fake

Escutamos também que pessoas que ganham mais estudaram e têm títulos e cursos de atualização no currículo.

Não é bem assim

Você pode trabalhar muito. Você pode ter feito faculdade e cursos de atualização. Mas se você for negro(a) e estiver competindo por um aumento salarial com uma pessoa branca, terá menos chances de ser promovido e ganhar mais.

Fato



Isso se repetiu e fez com que os homens brancos passassem a concentrar muita renda. Uma pesquisa recente feita na Universidade de São Paulo (USP), indica que:

“Os homens brancos do 1% mais rico da população se apropriam de mais renda do que todas as mulheres negras do país.”

Ou seja, se juntarmos tudo que ganham as mulheres negras mais pobres e mais ricas que vivem hoje no Brasil, um país que é enorme, de dimensão continental, teremos uma quantidade de dinheiro menor do que aquela que tem juntos os poucos homens que são bilionários e brancos. É simples assim!

O Brasil é um dos países mais desiguais do mundo.

E negros(as) são mais pobres do que os(as) brancos(as).

Por que as coisas são assim?

Porque há racismo.

Outros dados ajudam a dimensionar o tamanho do problema social sobre o qual estamos falando e que precisamos enfrentar.

Vamos ver?

O trabalho doméstico tem cor

“As mulheres representam 92% das pessoas ocupadas no trabalho doméstico no Brasil, das quais 65% são negras. Além disso, **a maioria está acima dos 40 anos** e tem renda média inferior a um salário-mínimo. Este é o perfil básico dessas trabalhadoras, divulgado pelo Departamento Intersindical de Estudos e Estatísticas (Dieese)”.



Introdução

Precisamos de liderança negra nas empresas

“Nas empresas brasileiras, menos de 30% dos cargos de liderança são ocupados por pessoas negras. O percentual é baixo e ainda sofreu queda. Em 2018, a população preta ou parda ocupava 29,9% dos cargos gerenciais. Em 2019, esse índice caiu para 29,5%, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Enquanto as mulheres brancas correspondiam a 66,9% dos cargos gerenciais, a parcela de negras nessas posições é de 31%. A diferença entre homens brancos (69,3%) e negros (28,6%) em postos de liderança é maior. Nas grandes corporações, a proporção é ainda mais desigual.”

A conclusão é uma só!

Segundo André Simões, analista da Gerência de Indicadores Sociais do IBGE:

“A população preta e parda está inserida normalmente em ocupações de maior vulnerabilidade social, com rendimentos menores, enfim, com trabalhos menos formalizados também. Há uma proporção maior de população preta e parda informal também no mercado de trabalho e isso se reflete em menores rendimentos”.

E as mudanças necessárias são muitas.

Vamos falar sobre algumas delas porque não basta apenas falar sobre racismo, é preciso combatê-lo!



Vale a pena saber

Vocês sabiam que o Brasil foi um dos últimos países do mundo a abolir a escravidão e que ela durou quase 400 anos?

Vocês sabiam que, depois da abolição da escravidão, as pessoas negras foram excluídas do mercado de trabalho e a preferência foi dada à contratação de imigrantes europeus brancos, que foram trazidos para cá pelo Estado?

A desigualdade social e racial no Brasil tem uma história muito longa e os efeitos dessa desigualdade a gente vê todos os dias nos jornais, nos sites, nas redes sociais. É preciso recuar no tempo para entender que sociedade brasileira foi erguida através da valorização dos símbolos brancos em prejuízo às pessoas negras e suas culturas.

A história do racismo no Brasil é extremamente violenta no plano físico e simbólico.

Mas o que aconteceu?

1888 é um ano emblemático. É o ano da abolição da escravidão no Brasil.

Mas a população que foi escravizada não ficou simplesmente livre em 1888, mas sim marginalizada, excluída, sem propriedade, sem-terra para cultivar e sem trabalho assalariado.

Com o desejo de embranquecer a nação, a elite política, administrativa e intelectual da época estimulou a imigração europeia, criando políticas públicas que favoreciam a essas pessoas, como por exemplo a doação de “terras improdutivas”.

Isso não aconteceu à toa. Teve a ver com uma negação das culturas africanas e com o desejo da elite nacional de **embranquecer toda a nação**, para assim, hipoteticamente, se afastar do “atra-

so” causado pelos(as) negros(as) e se aproximar de uma Europa branca, idealizada como signo da modernidade, da razão e da luz, na passagem do século XIX para o XX.

Para não restar dúvida

A associação simbólica entre o preto e a morte, bem como entre o branco e a vida, foi utilizada para promover o racismo no Brasil. A ideia do branco como belo e do preto como feio é prejudicial à como as pessoas negras se veem e são percebidas pela sociedade, ajudando a perpetuar a desigualdade racial no país.



Vale a pena saber

Evite expressões que partam desse tipo de associação preconceituosa

Vamos ver algumas associações.

Denegrir

"A origem da palavra "denegrir" é latina e significa enegrecer, mas seu uso está associado à ideia de macular, manchar, sujar alguma coisa. A junção das duas coisas faz surgir a ideia de que tornar algo negro é negativo, que deve ser evitado, o que reforça a ideia preconceituosa que liga a pessoa negra a coisas ruins. O uso da expressão também confirma o viés preconceituoso quando se verifica que aquilo que foi "denegrido" precisa ser limpo, corrigido, "esclarecido". Trata-se de mais um termo que deve ser abandonado, por trazer embutida uma carga racista muito forte, que pode ser trocada por "difamar" ou "caluniar", por exemplo."

Esclarecer

"Esclarecer" significa tornar algo claro, trazer luz sobre determinado assunto. Seu uso é corriqueiro, como se observa neste jornal paulista: "Para esclarecer, informar, fortalecer e mobilizar cada vez mais a categoria, em 1972 nasceu o jornal [...]". À primeira vista, não há nada de errado com a palavra e seu uso, contudo embute-se nela o racismo a partir do instante em que transmite a ideia de que a compreensão de algo só pode ocorrer sob as bênçãos da claridade, da branquitude, mantendo no campo da dúvida e do desconhecimento as coisas negras. O mais adequado, nessas circunstâncias, seria o uso das palavras "explicar" ou "elucidar", por exemplo."

Esse tipo de ideal preconceituoso ajuda a gente a entender como o racismo historicamente fez parte da máquina pública brasileira, a tal ponto que o desejo de embranquecer a nação resultou em consequências práticas: desemprego, empobrecimento, miséria e exclusão das pessoas negras.



É hora de parar e refletir!

Com base no que foi exposto acima, podemos começar a entender o racismo a partir de dois sentidos, pelo menos:

- 1 como uma política estruturada para beneficiar brancos imigrantes em detrimento da população que foi escravizada;
- 2 como algo que está nos sentimentos e nos desejos de uma elite branca que, querendo se aproximar do que entendia ser moderno, projetava nas pessoas negras e indígenas ideias de atraso, inferioridade e feiura. Os negros eram vistos como mercadorias, reduzidos a objetos, indignos, portanto, de cidadania.

Essa ideia dos negros como seres inferiores era algo que estava e ainda está espalhado por toda sociedade brasileira, nos seus mais variados extratos sociais. Combatê-la é fundamental!

E sabe por que saber tudo isso importa?

Porque o embranquecimento da nação foi uma política e um desejo racista que gerou muitas consequências. Uma delas é que, no pós-abolição, uma parcela significativa da população foi excluída do mercado de trabalho e criou-se barreiras de acesso à educação.

Importa também porque, atualmente, ainda existe desvalorização de pessoas negras e pessoas indígenas!

A desvalorização de pessoas indígenas e negras, no contexto brasileiro, tem a ver com a valorização excessiva de tudo que tem a ver com o branco como um símbolo de poder e beleza.

A promoção desta ideia de que ter olhos azuis e cabelos loiros são padrões de beleza, fez com que cabelos crespos fossem tidos como feios.

Muitas mulheres foram pressionadas a alisar os seus cabelos e, só mais recentemente, foi possível ver nas capas das revistas mulheres negras retintas em posições de destaque.

Dados da Organização das Nações Unidas (ONU) evidenciam que pessoas brancas e magras estão muito mais representadas na TV. Isso porque elas são consideradas padrões de beleza.

Como exemplo podemos lembrar as capas de revista mais comuns no Brasil. É muito estranho que seja assim porque vivemos em um país em que a maior parte da população é negra e não tem necessariamente corpos magros.

O Brasil real não é o Brasil das capas de revista.

E as capas de revista são dessa maneira porque há **colorismo** no país.



Vale a pena saber

Colorismo? O que é colorismo?

Vamos por partes.

É inegável que por muitos anos as mulheres negras de pele clara eram tidas como mais bonitas do que as retintas. Não era para ter sido assim, não é para ser assim, mas aconteceu e ainda acontece.

Essa prática de discriminação tem nome:

COLORISMO

Trata-se de uma forma de discriminação baseada no fenótipo, isto é, na cor da pele e nos formatos de bocas e narizes. Nesse sentido, quanto mais pigmentada uma pessoa, mais exclusão ela sofre. Se pensarmos nas capas de revista, podemos dizer que o colorismo é praticado através da seleção de modelos e atores/atrizes negros(as) de pele clara, como se por não serem retintos se aproximassem do branco e, assim, se tornassem mais humanos.

Se há a desvalorização dos negros de forma geral e de pessoas negras retintas de forma específica, podemos dizer que o racismo impacta os sentimentos das pessoas e afeta a sua autoestima.



Não sabia? Agora sabe!

Dizer que alguém tem “cabelo ruim” (piaçava, bombril etc.) é repetir a história racista do país

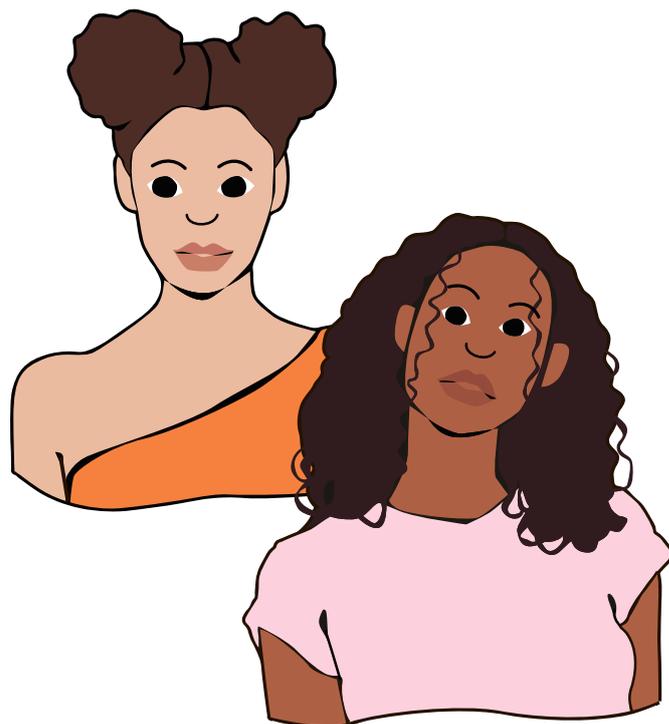
Então, seja antirracista e alerte conhecidos!

Black is Beautiful! Negro é lindo!

É o nome do movimento político-cultural que surgiu nos Estados Unidos nos anos 60 e se espalhou pelo mundo, com objetivo de positivar as percepções coletivas sobre as pessoas negras e elevar sua autoestima.

Com ou sem tranças, dreads, cabelos garfados ou turbantes.

Os cabelos negros são sempre formas resistência.



Conhecendo um pouco mais

Agora que você já entendeu algumas consequências da ideia de raça e da prática do racismo no Brasil, vale a pena definir um pouco mais conceitualmente o que essa ideia e essa prática significam.

Saber é poder.

E o nosso papel é lutar por um mundo de equidade.

O que é raça? O que é o racismo? Por que impactam tanto a sociedade brasileira? Como podemos construir outro futuro?

As definições oferecidas abaixo te ajudam, mas há sempre mais a descobrir. Então, parta delas para buscar mais informações.

Raças biológicas não existem

A desigualdade racial existe.

Mas essa desigualdade não tem uma explicação biológica.

Biologicamente, somos muito, muito parecidos.

Raças biológicas não existem, afinal não existem diferenças genéticas significativas entre os humanos.

As sociedades criaram a ideia de raça e o racismo

Foram os humanos que criaram a ideia de raça.

Foram as sociedades europeias que utilizaram cabelos (lisos), peles (claras), narizes (finos) etc. como marcas corporais que hierarquizavam as pessoas, como se uns fossem melhores que outros.

Uma vez criada, a ideia de raça foi utilizada dia após dia, ano após anos, século após século para justificar a inferiorização de alguns humanos.

O racismo foi criado pelas sociedades e, pelo mundo todo, milhares de pessoas sofreram e sofrem com isso.

O racismo existe

Racismo tem a ver com poder.

O racismo acontece quando um grupo com poder, historicamente branco, no caso do Brasil, discrimina, inferioriza, impede e dificulta que outras pessoas, negras e indígenas, conquistem empregos, se sintam belos e vivam com dignidade.

Isso só vai mudar se entendermos que podemos ser racistas até mesmo sem querer.

Um caminho para mudança é valorizar as pessoas negras e indígenas, não somente afirmando a sua beleza e cultura, mas também contribuindo para que recursos sejam distribuídos, de modo a evitar os prejuízos historicamente criados, e que direitos sejam respeitados.



Conhecendo um pouco mais

O racismo é estrutural

A palavra estrutural pode parecer meio complicada, um pouco abstrata à primeira vista, não é?

Mas é fácil associarmos estrutural ao cimento, que dá solidez às colunas, paredes e chão de um edifício. Quando falamos de racismo estrutural, estamos dizendo que o racismo é o cimento da sociedade brasileira.

Vimos que a posição de subalternidade da população negra foi algo estruturado, construído e solidificado, dia após dia, durante séculos de escravização.

O racismo é estrutural porque está presente em vários lugares da sociedade e de diversas maneiras: está nas pessoas, naquilo que elas dizem ou pensam. Fica evidente na desigualdade de oportunidades entre brancos e negros, especialmente quando pensamos no acesso ao mercado de trabalho. As consequências do racismo ficam ainda mais evidentes quando percebemos que a elite desse país é branca e a população negra é majoritariamente pobre.

Não é à toa que, hoje, nas periferias e favelas, temos uma maioria negra.

Não é à toa que ouvimos, ainda hoje, diversas expressões de preconceito contra pessoas indígenas.

Não é à toa que se fala em genocídio da população negra.

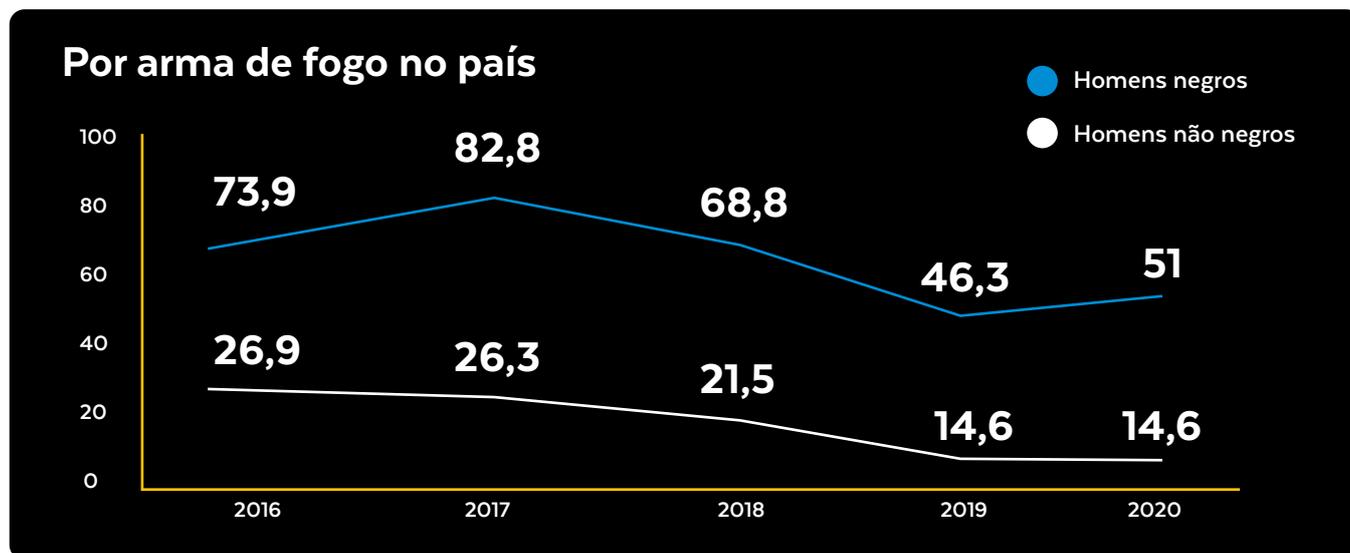
Você sabia que 11.939 homens negros foram mortos em 2020 com armas de fogo?

Você sabia que, nesse mesmo ano, 2.558 homens não negros foram mortos?

Uma leitura atenta de dados como os expostos acima indica que homens negros tem 4 vezes mais chances de serem mortos do que homens não negros.

Isso tudo é resultado do racismo e tem a ver com a história do racismo no Brasil.

O racismo é um problema de ontem e de hoje, é uma questão estrutural a ser enfrentada por todos.



Taxa de homicídios por arma de fogo no Brasil

Fonte: Instituto Sou da Paz

Vamos aprender mais?

Pesquisas sociais são ciência.

E nada melhor do que debater assuntos sérios com dados confiáveis.

Vocês sabiam que a USP, Universidade Estadual de São Paulo, lá nos anos 90, fez uma pesquisa sobre racismo?

Em entrevistas com pessoas no Brasil, a USP descobriu que 97% das pessoas entrevistadas não se consideravam preconceituosas, mas, ao mesmo tempo, 98% delas afirmaram conhecer pessoas que manifestam algum tipo de discriminação racial.

Eita, que contradição! Não é mesmo?

Como pode todo mundo conhecer um racista e ninguém ser racista?

As pessoas pensam que o racista é sempre o outro, mas nunca elas mesmas.

Vamos pensar juntos?

Se quase todo mundo é considerado racista - 98% da população -, como ninguém reconhece o racismo em si mesmo?

A verdade é que as pessoas são racistas, mas não assumem.

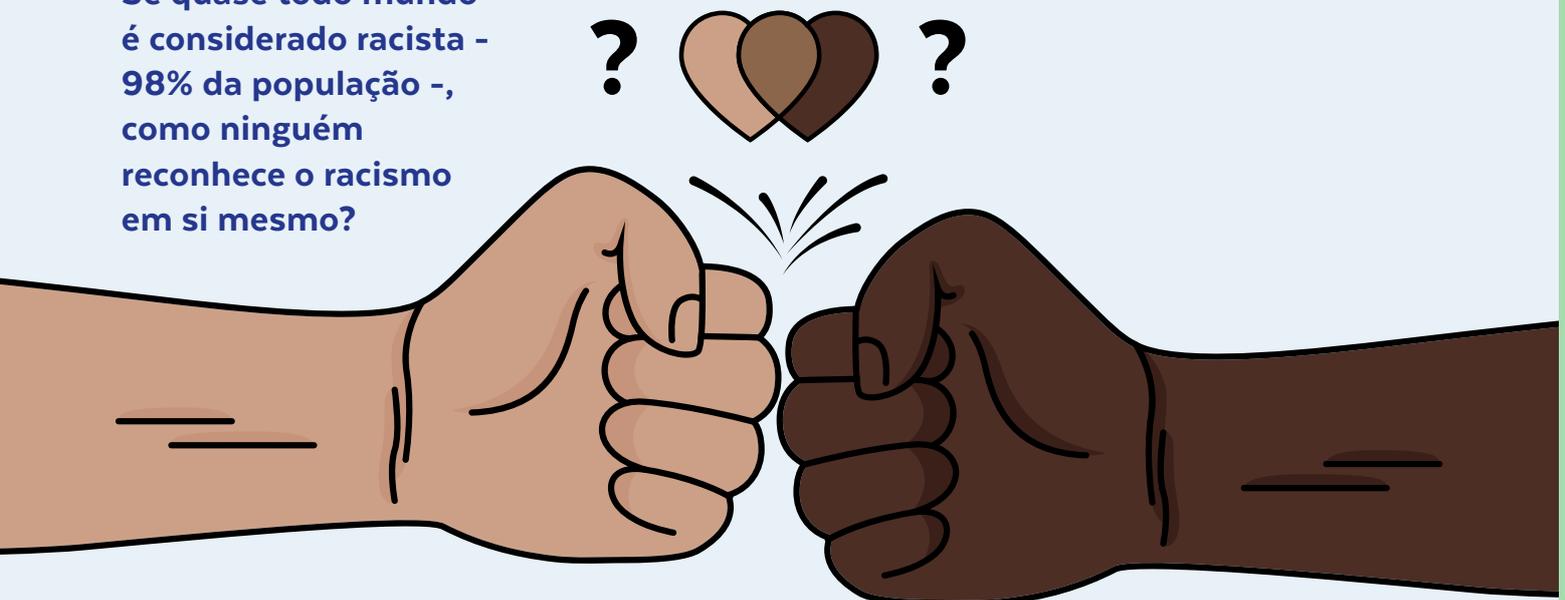
Reconhecer que se pode ser racista é o primeiro passo.

O segundo é estar atento às expressões de uso cotidiano que são preconceituosas para não as repetir.

Você sabia que até os ditados populares carregam essa ideia do branco como um signo de superioridade?

Existem expressões que, mesmo quando não parecem ter a intenção de ferir, promovem a desvalorização das pessoas negras.

Se quase todo mundo é considerado racista - 98% da população -, como ninguém reconhece o racismo em si mesmo?



Vamos aprender mais?

Vamos ver a história e o sentido de alguns desses ditados:

“Não sou tuas negas.”

A mulher negra vista como “qualquer uma” ou “de todo mundo” indica a forma como a sociedade a percebe: alguém com quem se pode fazer tudo. Escravas negras eram literalmente propriedade dos homens brancos e utilizadas para satisfazer desejos sexuais, em um tempo no qual assédios e estupros eram ainda mais recorrentes. Portanto, além de ser profundamente racista, o termo é carregado de machismo.

“A coisa tá preta!”

A fala racista se reflete na associação entre “preto” e uma situação desconfortável, desagradável, difícil, perigosa.

“Serviço de preto”

Mais uma vez a palavra preto aparece como algo ruim. Desta vez, representa uma tarefa malfeita, re-realizada de forma errada, em uma associação racista ao trabalho que seria realizado pelo negro.

“Nhaca”

Desde o português do Brasil Colônia, a palavra vem sendo usada para referir-se a um mal cheiro, forte odor. No entanto, Inhaca é uma Ilha de Maputo, em Moçambique, onde vivem até hoje os povos Nhacas, um povo Ban.

“Preto de alma branca”

Tentativa de elogiar uma pessoa preta fazendo referência à dignidade dela como algo pertencente apenas às pessoas brancas.

Racismo recreativo

Você já ouviu esse termo?

Ele se refere a “piadas” e “brincadeiras” que aparentemente são inofensivas. No entanto, são pejorativas e nocivas porque associam as características físicas e culturais das pessoas negras e indígenas a algo inferior ou desagradável. O racismo recreativo acontece muito no ambiente de trabalho, e isso precisa mudar.

O que fazer?

Não tratar como brincadeira aquilo que é uma ofensa para o outro. Se dói, não é piada.



Interseccionalidade



Introdução

Você já ouviu falar sobre o termo Interseccionalidade?

Interseccionalidade é um conceito criado no fim dos anos 1980 pela teórica feminista negra americana Kimberlé Crenshaw para pensar formas de opressão que se relacionam a partir de diferentes marcadores sociais da diferença. Para essa autora, era difícil falar de feminismo de uma forma geral, visto que a experiência de ser mulher para mulheres brancas é muito diferente daquela experimentada por mulheres negras. A partir daí, começou a se perceber a necessidade de uma análise interseccional.

Nessa parte, vamos resumir para você o que isso significa, como se aplica e a importância de termos sempre um olhar interseccional para os fatos do mundo.

Vamos lá?

O que é e como funciona a interseccionalidade?

É só você olhar para o lado e perceber: as pessoas são diferentes entre si.

No mundo, existem pessoas brancas, negras, ricas, pobres, cis, trans, pessoas que usam cadeira de rodas, indígenas...

E as pessoas nunca são só uma dessas coisas, mas a intersecção de características raciais, de classe, de sexualidade e por aí vai.

Enfim, as possibilidades de diferença e de experiências de vida são enormes e é isso que chamamos de diversidade. E o que demarca essa multiplicidade é o que chamamos de marcadores sociais da diferença, ou seja, qual a idade, a classe social, qual

o sexo, o gênero, a sexualidade, a raça... de cada uma das pessoas. E como isso implica em uma experiência específica de vida.

Um exemplo: uma coisa é você ser um homem cisgênero branco gay de classe média. Outra coisa totalmente diferente é ser uma mulher transexual negra lésbica moradora de periferia de algum centro urbano. Mesmo que ambas as pessoas desse exemplo se identifiquem como pessoas LGBTQIAPN+, cada uma delas possui outras características em suas vidas que as diferenciam em vários níveis e que influenciam o modo como experienciam o cotidiano.

Esses marcadores sociais da diferença possibilitam localizar as pessoas em posições nas quais elas tenham maior ou menor privilégio, de acordo com os atravessamentos dessas características.



Introdução

A imagem que intelectuais costumam oferecer é a de diversas avenidas, nas quais circulam eixos de opressão (racismo, machismo, etarismo, capacitismo, LGBTQIAPN+fobia...). Em certos lugares, as avenidas se cruzam, e a pessoa que se encontra nesse entrecruzamento tem que enfrentar simultaneamente os fluxos que convergem e a oprimem.

Atenção! Não se deve entender a atuação de diferentes eixos de opressão como se fosse uma soma. Como se, por exemplo, mulheres negras homossexuais necessariamente sofressem uma “tripla discriminação” (machismo + racismo + homofobia). E, tampouco, podemos dizer qual eixo de opressão é necessariamente “pior” do que o outro.

A ideia de interseccionalidade é justamente atentar para como esses diferentes marcadores sociais da diferença atuam em conjunto em cada contexto específico.

Mas, por que precisamos falar sobre esse tema? Qual a sua importância?

Você sabia que...?

Mais da metade da população (56,1%) se considera negra ou parda no Brasil (IBGE, 2022);

Aproximadamente, 9% da população se declara ser pertencente à comunidade LGBTQIAPN+ (Instituto Datafolha, 2022);

Existem cerca de 17,2 milhões de pessoas com deficiência no país (IBGE, 2022 - dados de 2019);

Segundo estimativas, até 2060, podemos ter mais 70 milhões de pessoas com mais de 60 anos no Brasil (IBGE, 2022).

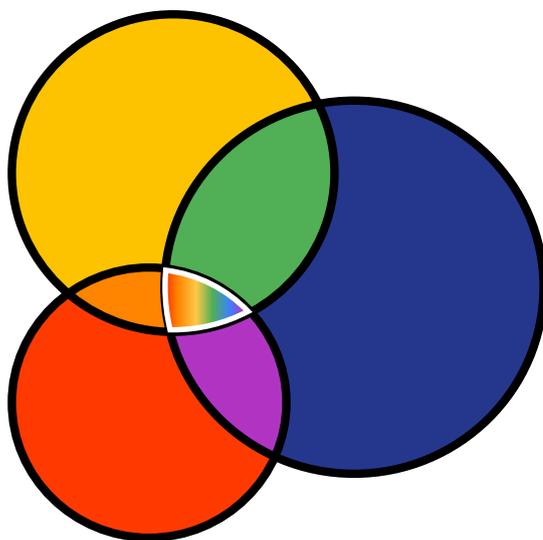
O que a interseccionalidade nos motiva a refletir com esses dados?

Quantos desses marcadores sociais da diferença (ou avenidas identitárias) se cruzam? Quantas pessoas são, ao mesmo tempo, negras e bissexuais, trans e PcDs, 50+ e gays ou lésbicas? E como somos capazes de compreender o que isso significa na vida dessas pessoas e as relações que estabelecem?

É por isso que o olhar interseccional é tão importante.

Se queremos entender, de fato, a diversidade em toda a sua complexidade e queremos ser uma sociedade cada vez mais inclusiva, é preciso que o nosso recorte sempre se pautar por uma análise das interseções presentes em cada contexto específico.

É preciso trabalhar o planejamento estratégico das organizações integrado a políticas de Diversidade, equidade e inclusão (DEI) e com essa visão interseccional.



Continuando a conversa



LIVROS

Djamila Ribeiro - Lugar de Fala - (2017)

Nesse ensaio, lido em único fôlego, Djamila Ribeiro explora o conceito de lugar de fala. Será que todas as vozes são ouvidas da mesma forma, com o mesmo espaço e legitimidade? Depende de onde se fala. A autora questiona as razões de algumas pessoas serem mais ouvidas enquanto a outras é imposta uma “máscara de silêncio” (especialmente a mulheres negras).

Carla Akotirene - Interseccionalidade - (2019)

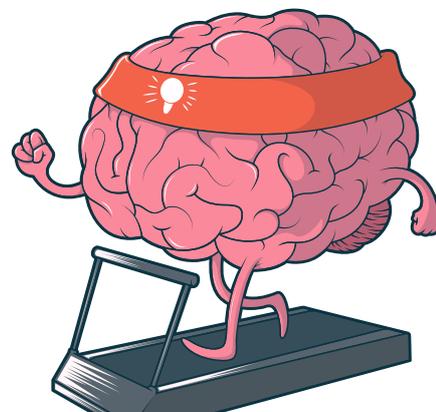
A intelectual Carla Akotirene aprofunda o conceito de interseccionalidade como a sobreposição de estruturas (avenidas identitárias: raça, gênero, classe social, nação) na construção de matrizes de opressão. “A interseccionalidade pode ajudar a enxergarmos as opressões, combatê-las, reconhecendo que algumas são mais dolorosas”.

Patricia Hill Collins e Sirma Bilge - Interseccionalidade - (2016)

Os leitores têm em mãos uma contribuição teórico-crítica ímpar, que evidencia que a interseccionalidade é muito mais do que usualmente percebemos no contexto brasileiro, onde a circulação acadêmica do termo o reduziu a somente um “somaatório de opressões”. Na verdade, a interseccionalidade é uma importante ferramenta analítica oriunda de uma práxis-crítica em que raça, gênero, sexualidade, capacidade física, status de cidadania, etnia, nacionalidade e faixa etária são construtos mútuos que moldam diversos fenômenos e problemas sociais.



Check-list da Empresa Inclusiva



1º Conversa sobre o tema

É possível falar sobre os temas de diversidade (racial, gênero, sexualidade, geração e Pessoa com Deficiência) na sua organização?

- ✓ O primeiro ponto é que esses assuntos não podem ser um tabu, por mais delicados que sejam. As pessoas precisam ter o espaço e se sentir à vontade para falar.
- ✓ Para promover esse momento, incentive as rodas de conversa, seja em momentos exclusivos sobre o tema ou em situações cotidianas, como nas reuniões de time.

2º Treinamentos

É Na sua organização, são oferecidos cursos e treinamentos sobre esses temas?

- ✓ Tratar do assunto de forma embasada é parte do processo educativo. Então, perceba se a sua organização oferece os meios necessários.
- ✓ Descubra potenciais multiplicadores internos, ou convide especialistas/palestrantes.
- ✓ Produza ou tenha trilhas, cartilhas ou guias que trabalhem os temas:
 - Vieses inconscientes;
 - Conceitos de diversidade, inclusão, privilégio, equidade, pertencimento;
 - Especificidades relativas às formas de diversidade (racial, gênero, sexualidade, geração e Pessoa com Deficiência);



3º Comunicação Interna

A comunicação de sua organização estimula uma cultura de aprendizagem constante sobre o tema?

- ✓ Envolve os grupos de afinidade, os representantes da comunidade ou especialistas;
- ✓ Use recursos visuais para esclarecer conceitos e ilustrar práticas cotidianas (por exemplo: biscoito do gênero, manual antirracista etc.);
- ✓ Explique os conceitos específicos (tipos de deficiência, sigla LGBTQIAPN+ etc.);
- ✓ Use as datas do calendário afirmativo para pautar debates específicos;
- ✓ Reflita sobre a comunicação inclusiva através do uso das terminologias corretas (ex.: orientação afetivo-sexual, e não opção sexual, homossexualidade, e não homossexualismo, pessoas com deficiência, e não pessoas especiais, entre outros). Além disso, construa os conteúdos em uma linguagem neutra respaldados pela acessibilidade.

4º Políticas Inclusivas

A Será que as políticas de sua organização são, de fato, inclusivas?

- ✓ Veja alguns exemplos que podem fazer a diferença nesse tema:
- ✓ Tenha metas para equiparação salarial e hierárquica;
- ✓ Invista em programas de inclusão de pessoas com deficiência;
- ✓ Fique atento à questão da acessibilidade arquitetônica;
- ✓ Disponibilize curso gratuito de libras;
- ✓ Promova programas de mentoria e desenvolvimento para pessoas negras;
- ✓ Estabeleça critérios de recrutamento que valorizem a diversidade cultural;
- ✓ Readeque processos internos para uso efetivo de nome social;
- ✓ Tenha políticas para pessoas trans ou em transição (desde regras internas a benefícios de hormonização ou outras necessidades de saúde);
- ✓ Disponibilize a licença casamento (inclua a “união estável” além do casamento civil);
- ✓ Assegure o auxílio creche (casais de dois pais e pais solos estão contemplados?);
- ✓ Licença parental pode ser uma realidade? Caso negativo, que tal licença paternidade para casais de dois pais e pais solos?
- ✓ Assegure a privacidade. As pessoas podem ser quem são sem divulgação desnecessária de sua orientação sexual ou identidade e histórico de gênero;
- ✓ Garanta benefícios para reprodução assistida;
- ✓ Proporcione vagas afirmativas: pense sempre que antes de contratar afirmativamente pessoas, é aconselhável já ter um ambiente preparado e inclusivo para acolhê-la.

Check-list da Empresa Inclusiva



5º Diagnóstico

Qual é o quadro atual da sua organização em termos de diversidade? Quais as necessidades dessas pessoas (mulheres, negros, Pessoas com Deficiência, LGBTQIAPN+ etc.) na organização? Qual a periodicidade de pesquisas de clima e satisfação?

Sem dados, não há políticas!

Lembrando que, como estamos lidando com dados sensíveis, toda atenção e cuidado são necessários:

- Alinhe com o jurídico o arquivamento dos documentos para fins de LGPD;
- Reflita sobre quais dados/respostas a organização precisa e para quais fins (finalidade e legítimo interesse é essencial do ponto de vista legal);
- Construa o questionário;
- Compare os resultados com dados disponíveis de outras organizações;
- Faça pesquisas de benchmarking.



6º Estrutura de D&I

Sua organização possui uma área de Diversidade e Inclusão, dedicada a pensar programas, políticas e processos que dão suporte a grupos diversificados de pessoas que atuam na organização?

Veja pontos importantes a se considerar:

- Criação de uma equipe especializada;
- Incentive a construção de grupo de afinidade;
- Estructure um Comitê de Diversidade, com representatividade das áreas impactadas e dos grupos de afinidade (ou representantes dos grupos sub representados). Defina objetivos e periodicidade de encontros.

Ponto de atenção: As lideranças devem estar 100% comprometidas. Invista no desenvolvimento de lideranças.



7º Plano de Ação

Sua organização já sabe do que precisa e só falta pôr a mão na massa?

Com um diagnóstico e uma estrutura especializada nas mãos, crie um plano de ação: tenha metas!

- Comece pequeno. Um plano de ação consciente, mesmo que tímido, ano a ano, e não somente nos meses das datas afirmativas ou quando se deparar com algum problema;
- Imponha metas globais, que envolvam todas as áreas;
- Não se esqueça: o Plano de Ação **PRECISA** estar nos objetivos das lideranças da organização.



8º Canal de Denúncia

Sua organização possui um setor responsável por acolher esses casos?

Lembre-se: para encontrar solução, é preciso entender o problema!

- É preciso um alinhamento estreito com a área de Compliance, se houver, e com o Código de Ética e Conduta da organização;
- Estabeleça uma comunicação extensiva de incentivo ao uso do Canal de Denúncia;
- Crie uma equipe especializada no acolhimento, gestão e direcionamentos de casos.

Referências

Conceitos base da diversidade

BORIN, F; FIENO, P; SAMPAIO, B. Diversidade: Inclusão ou Estratégia? Harvard Business Review, 2015. Download gratuito: <https://docplayer.com.br/15179392-Diversidade-inclusao-ou-estrategia.html>

Normas sobre a Equiparação de Oportunidades para Pessoas com Deficiência. 1993. Resolução ONU 48/96. http://www.cascavel.pr.gov.br/arquivos/08092010_normas_sobre_a equiparaacao_de_oportunidades.pdf

BULGARELLI, Reinaldo. Diversos somos todos: valorização, promoção e gestão da diversidade nas organizações. 1.ed. São Paulo: Aberje, 2022.

AMATO, Luciano. Diversidade e Inclusão em suas dimensões. São Paulo, SP. Literare Books International, 2022.

Diversidade em Dados - Maternidade e Trabalho <https://www.linkedin.com/events/2-diversidadeemdados-maternidad7057379096707702785/comments>

Estatísticas de gênero no Brasil: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/materias-especiais/21594-estatisticas-de-genero-no-brasil.html>

INDICADORES SOCIAIS DAS MULHERES NO BRASIL: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/materias-especiais/21241-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html>

Diversidade: um valor: <https://www.youtube.com/watch?v=Oyir8x5dDPY>

Apresentação NuPlural: <https://blog.nubank.com.br/nuplural-grupo-de-afinidade-de-pessoas-com-deficiencia-do-nubank>

Abordagem da deficiência pelo modelo social de Direitos Humanos e dimensões da Acessibilidade - Romeu Sassaki:

<https://www.acessibilidadenotrabalho.org/modulos/visoes-atuais-sobre-a-condicao-da-deficiencia/>

[abordagem-da-deficiencia-pelo-modelo-social-de-direitos-humanos-e-dimensoes-da-acessibilidade](#)

Características gerais dos moradores - 2020/21021: <https://static.poder360.com.br/2022/07/populacao-ibge-2021-22jul2022.pdf>

Pessoas trans falam o que gostariam que você soubesse: <https://www.youtube.com/watch?v=HP63ev4k-NEA&t=47s>

Banheiro - https://www.linkedin.com/posts/maiteschneider_laerte-e-rafucko-acabando-de-vez-com-este-activity-6810155689206525952-VpQy

Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=424-cartilha-c&category_slug=documentos-pdf&Itemid=30192

Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência): https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm#:~:text=O%20direito%20ao%20transporte%20e,e%20barreiras%20ao%20seu%20acesso.

LGBTQIAPN+

Todos os links acessados e testados em 20 de Junho de 2023

BUTLER, Judith. Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 2003. 236 p.

COSTA, Ronaldo Pamplona da. Os 11 Sexos: as múltiplas faces da sexualidade humana. São Paulo: Gente, 1994.

FAUSTO-STERLING, A. "Dualismos em Duelo". Cadernos Pagu, n.17-18, p.9-79, 2002. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/cpa/a/Lc9fctDNd8ZxKnk-vRJtJwDH/?format=pdf&lang=pt>

FOUCAULT, Michel. História da Sexualidade: A vontade de Saber. São Paulo: Paz e Terra, 2013.

MOORE, Henrietta. "Understanding sex and gender", in Tim Ingold (ed.), Companion Encyclopedia of Anthropology. Londres, Routledge, 1997, p. 813-830. Tradução de Júlio Assis Simões, disponível em <https://edisciplinas.usp.br/mod/resource/view.php?id=173297>

RUBIN, Gayle. Políticas do sexo. São Paulo: Editora Ubu, 2018.

20 Perguntas e Respostas sobre a Diversidade LGBTQIAP+ - Arlane Gonçalves: Parte 1 disponível em: <https://www.linkedin.com/pulse/20-perguntas-e-respostas-sobre-diversidade-lgbt-qiap-parte-goncalves/>; Parte 2 disponível em: <https://www.linkedin.com/pulse/20-perguntas-e-respostas-sobre-diversidade-lgbtqiap-parte-goncalves-le/?originalSubdomain=pt>;

Guia de Diversidade - Secretaria da Saúde do Governo do Estado do Ceará https://www.saude.ce.gov.br/wp-content/uploads/sites/9/2022/05/Guia-de-Diversidade_LGBT_Digital-3.pdf

Guia de Inclusão das Pessoas LGBTQIA+ - IFPE <https://educapes.capes.gov.br/bitstream/capes/597276/2/GUIA%20DE%20INCLUSÃO%20DAS%20PESSOAS%20LGBTQIA%2B.pdf>

Guia da Diversidade LGBTI+ - MPSP http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/BibliotecaDigital/BibDigitalLivros/TodosOsLivros/GUIA-da-diversidade-LGBTI%2B.pdf

Guia LGBTQIA+ - Grupo Boticário <https://www.grupoboticario.com.br/guia-lgbtqi/>

Guia LGBTQIAP+: uma cartilha sobre respeito, diversidade e inclusão - Max Milhas <https://www.maxmi->

[ihhas.com.br/guia-lgbt/](https://www.ihhas.com.br/guia-lgbt/)

Guia prático para o mês do orgulho LGBTQIAP+ - Grupo Aliades <https://mid.curitiba.pr.gov.br/2021/00317128.pdf>

Manual de Comunicação LGBTQI+ - Grupo Dignidade <https://www.grupodignidade.org.br/wp-content/uploads/2018/05/manual-comunicacao-LGBTI.pdf>

Pessoas com Deficiência

Os links foram verificados e estavam ativos em 19/06/2023.

Relatório mundial sobre a deficiência / World Health Organization, The World Bank; tradução Lexicus Serviços Linguísticos. - São Paulo: SEDPcD, 2012. 334 p. Título original: World report on disability 2011 ISBN 978-85-64047-02-0 1. Pessoas com deficiência - estatística e dados numéricos. 2. Pessoas com deficiência - reabilitação. 3. Prestação de serviços de saúde. 4. Crianças com deficiência. 5. Educação Especial. 6. Emprego apoiado. 7. Política de Saúde. I Organização Mundial da Saúde. Banco Mundial. II. Título. CDD 305.908

Download gratuito: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44575/9788564047020_por.pdf

A perspectiva de Diversidade e Inclusão como meio Vinicius Schmidt, 31 de março de 2022. https://www.linkedin.com/pulse/perspectiva-de-diversidade-e-inclus%C3%A3o-como-meio-vinicius-schmidt/?trk=organization_guest_main-feed-card_feed-article-content&originalSubdomain=pt

SASSAKI, Romeu Kazumi. Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho e acessibilidade. Trecho da palestra "Pessoas com deficiência no mercado de trabalho e acessibilidade", proferida no Dia Internacional das Pessoas com Deficiência (3/12/2012) a convite do Tribunal Regional do Trabalho - 9ª Região,

no Fórum “Como Lidar com as Diferenças” realizado em Curitiba/PR. Mimeo.

BERMAN-BIELER, R. Desenvolvimento Inclusivo: uma abordagem universal da deficiência, equipe de deficiência e desenvolvimento inclusivo da região da América Latina e Caribe do Banco Mundial, 2005. <https://docplayer.com.br/78245740-Desenvolvimento-inclusivo-uma-abordagem-universal-da-deficiencia.html>

História, Conceitos e Tipos de Deficiência - Izabel Maior. http://www.deficienciavisual.pt/txt-Historia_conceito_tipos_def.htm

Convenções sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência - <https://www.inr.pt/documents/11309/44742/Conven%C3%A7%C3%A3o+sobre+os+Direitos+da+Pessoas+com+Defici%C3%Aancia/7601dc72-a4a6-4631-b9a2-b37b11fe571e>

Gugel, Maria Aparecida. Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta / Maria Aparecida Gugel. - Belo Horizonte: RTM, 2019. 347 p.

Download gratuito: <http://www.ampid.org.br/v1/wp-content/uploads/2019/09/Livro-Livro-PESSOAS-COM-DEFICIENCIA-E-O-DIREITO-DO-COINCURSO-PUBLICO.pdf>

BRASIL. Lei 12.764/2012. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm

<http://www.ampid.org.br/v1/wp-content/uploads/2019/09/Livro-Livro-PESSOAS-COM-DEFICIENCIA-E-O-DIREITO-DO-COINCURSO-PUBLICO.pdf>

BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direi-

tos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007.

<https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/818741/decreto-6949-09>

Presidência da República. Secretaria-Geral. Subchefia para Assuntos Jurídicos. 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).

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm

BANDINI, Márcia (Org.). A inclusão de pessoas com deficiência: o papel de médicos do trabalho e outros profissionais de saúde e segurança. 2ª edição, ampliada e revisada. Curitiba: Associação Nacional de Medicina do Trabalho, 2015. Disponível em: http://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/arquivos_diversos_18520161439487055475.pdf

Documento Orientador Acolhimento Emocional. Parceria Conviva SP e Coordenadoria Pedagógica - COPED. Janeiro 2021.

https://midiasstoragesec.blob.core.windows.net/001/2021/01/anexo_rede027.pdf

Nenhum direito pode ser subtraído. Izabel Maior. <http://www.inclusive.org.br/arquivos/31541?fbclid=IwAR2GIZOT-3NbvwiGRJOFcUFswDW0kXNxHq-VB9q9fDbZJEDVWc862vFCcxDc>

Sasaki, Romeu Kazumi. As sete dimensões da Acessibilidade. 1.ed. São Paulo: Larvatus Prodeo, 2019.

Ignarra, Carolina. Manual anticapacitista: o que você precisa saber para se tornar uma pessoa aliada contra o capacitismo/Carolina Ignarra, Billy Saga. 1.ed. São Paulo: Editora Jandaíra, 2023.

Deficiência & os desafios para uma sociedade inclusiva/Ana Claudia Mendes de Figueiredo [et. Al.]. Coord. Igor Lima da Cruz Gomes, Leonardo Rocha de

Almeida e João Pedro Leite Barros. Indaiatuba, SP: Editora Foco, 2022.

Dê uma ajudinha a si mesmo, reveja seus conceitos - playlist completa.

São 8 vídeos, com todos os recursos de acessibilidade, com até um minuto de duração, onde os personagens vivem situações em que a falta de jeito para lidar com pessoas com deficiência se evidencia com leveza. <https://www.youtube.com/playlist?list=PLE-FLCpaFADdTctUqRUT5bDLgvBjn1y1IU>

Um Só Mundo. Documentário sobre Autismo. <https://www.youtube.com/watch?v=hRPdQpU7NbA>

Diversidade: um valor | 04 - Acesso permitido. Café Filosófico Expresso. <https://www.youtube.com/watch?v=Oyir8x5dDPY>

Incluir: o que é, como e por que fazer? Realização: Ministério Público do Trabalho (MPT) e Organização Internacional do Trabalho (OIT). Execução: Amankay Instituto de Estudos e Pesquisas. Coordenadora Executiva e autora: Marta Gil. 2021. Download gratuito: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_821892.pdf

Inclusão com Acessibilidade no Trabalho - 26 vídeos e respectivos textos complementares. Iniciativa: Ministério Público do Trabalho (MPT/SP). Apoio: OIT e Câmara Paulista para Inclusão da Pessoa com Deficiência. Coordenação executiva: Amankay Instituto de Estudos e Pesquisas. Produção: Iguale Comunicação de Acessibilidade. Download gratuito.

O Futuro que Queremos: trabalho decente e inclusão de Pessoas com Deficiência. Série documental produzida pela OIT Brasil - Organização Internacional do Trabalho e pelo MPT - Ministério Público do Trabalho, com oito episódios que mostram boas práticas de inclusão de pessoas com diversas deficiências, nas cidades de São Paulo, Salvador, Itabuna e Coaraci (Bahia). Download gratuito. Libras, legendas

e audiodescrição.

Episódio 1 - Educação: direito, inclusão e afeto <https://www.youtube.com/watch?v=SGSUTpKSM-bo&index=5&list=PL8itJ-8CfpczwqUmRLk2higwUalrCDC53>

Episódio 2 - Tecnologia, Inclusão & Futuro. Faculdade de Tecnologia SENAI CIMATEC; Sistema FIEB - Salvador, Bahia https://www.youtube.com/watch?v=GL_bpvc-NHRU&list=PL8itJ-8CfpczwqUmRLk2higwUalrCDC53&index=4

Episódio 3 Nada sobre nós, sem nós. Fábrica Scalina Trifil - Itabuna, Bahia <https://www.youtube.com/watch?v=tBfqGne5W-gA&list=PL8itJ-8CfpczwqUmRLk2higwUalrCDC53&index=2>

Episódio 4 - A realidade da autonomia. Ione e José - Auxiliares de produção - Fábrica Trifil - Itabuna, BA https://www.youtube.com/watch?v=_TO7OMgM-QMo&list=PL8itJ-8CfpczwqUmRLk2higwUalrCDC53&index=2

Episódio 5 - A adequação é do trabalho ao trabalhador/a. Fábrica Trifil - Itabuna, BA. <https://www.youtube.com/watch?v=WzbpITR-XOBY&list=PL8itJ-8CfpczwqUmRLk2higwUalrCDC53&index=3>

Episódio 6 - A deficiência está na sociedade. Felipi Miacci - Carrefour - São Paulo, SP <https://www.youtube.com/watch?v=KCe5oe-vGhao&list=PL8itJ-8CfpczwqUmRLk2higwUalrCDC53&index=105>

Episódio 7 - O destaque é para a eficiência. Eliane Ranieri - IBM Brasil - São Paulo, SP <https://www.youtube.com/watch?v=EoDCOS5P-DUO&list=PL8itJ-8CfpczwqUmRLk2higwUalrCDC53&index=4>

Episódio 8 - Comunicação, interpretação e inclusão. Tarcísio Pacieelo - IBM - São Paulo, SP

<https://www.youtube.com/watch?v=spMejGH4R-7g&list=PL8itJ-8CfpczwqUmRLk2higwUalrCD-C53&index=2>

O que é capacitismo e como ele afeta as pessoas com deficiência?

<https://www.santocaos.com.br/o-que-e-capacitismo>

29 expressões e perguntas capacitistas para excluir de vez do vocabulário

https://blog.nubank.com.br/perguntas-capacitistas-para-excluir-do-vocabulario/?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=14894704957&utm_term=128624557615&utm_word=&utm_content=551305443344&ad_position=&match_type=&location=1001773&device=c&utm_keyword_id=aud-952478170209:dsa-19959388920&utm_placement=&extension=&geolocation=1001773&google_channel=google_gdn&gclid=Cj0KCQjwslejBhDOARIsANYqkDOgk3UjJ-zNPBVojlXmySzMW52JbV6WKT01V4A1AsOY687s-ZQqelJHkaAgkYEALw_wcB

Abordagem da deficiência pelo modelo social de Direitos Humanos e dimensões da Acessibilidade - Romeu Sassaki

<https://www.acessibilidadenotrabalho.org/modulos/visoes-atuais-sobre-a-condicao-da-deficiencia/abordagem-da-deficiencia-pelo-modelo-social-de-direitos-humanos-e-dimensoes-da-acessibilidade>

BANTON, Michael. "A racialização do Ocidente". In: A Ideia de raça. Lisboa: Edições 70. 1979, p. 24-38.

Raça & Etnia

DUBOIS, W.E.B. As almas do Povo Negro. São Paulo: Editora Veneta. 2021.

Disponível em: Microsoft Word - AS ALMAS - INTERNET 2004 NOVEMBRO - WORD.doc (wordpress.com)

FANON, Frantz. "A experiência vivida do negro". In: Pele negra, máscaras Brancas. Salvador, EDUFBA, 2008.

HALL, Stuart. "Raça, um significado flutuante?" / Conferência de 1995. Revista Z Cultural, nº 8, vol. 2.

Disponível em: <http://revistazcultural.pacc.ufrrj.br/raça-o-significante-flutuante%EF%80%AA/>

MBEMBE, Achille. "O sujeito racial". In: Crítica da razão negra. São Paulo: N-1 Edições. 2018. Pg. 27- 78.

SEYFERTH, Giralda. "O beneplácito da desigualdade - breve digressão sobre o racismo". In SouzaLima, Antonio Carlos, Santos, Miriam e Sant'Ana, Raquel (orgs), O beneplácito da desigualdade: Breve digressão sobre o racismo e outros textos sobre questões étnicorraciais. Rio de Janeiro: Editora 7 Letras. 2020, p. 155-176.

Gerações

As referências abaixo estavam ativas em 19/06/2023.

"Expectativa de vida do brasileiro sobe para 77 anos, diz IBGE". Em 2020, a esperança de vida da população geral era de 76,8 anos; resultado de 2021 não considera dados da pandemia". 25.nov.2022. <https://www.poder360.com.br/brasil/expectativa-de-vida-do-brasileiro-sobe-para-77-anos-diz-ibge>

"Discriminação da Pessoa Idosa". [https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/discriminacao-da-pessoa-idosa#:~:text=Art.,\(um\)%20ano%20e%20multa](https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/discriminacao-da-pessoa-idosa#:~:text=Art.,(um)%20ano%20e%20multa)

BRASIL. LEI No 10.741, DE 1º DE OUTUBRO DE 2003. Dispõe sobre o Estatuto da Pessoa Idosa e dá outras providências. [https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.741.htm#:~:text=LEI%20No%2010.741%20DE%201%C2%BA%20DE%20OUTUBRO%20DE%202003.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20Estatuto%20do%20Idoso%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A2ncias.&text=Art.,a%2060%20\(sessenta\)%20anos](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.741.htm#:~:text=LEI%20No%2010.741%20DE%201%C2%BA%20DE%20OUTUBRO%20DE%202003.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20Estatuto%20do%20Idoso%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A2ncias.&text=Art.,a%2060%20(sessenta)%20anos)

"Estudo apresenta os impactos da Economia Pratea-

da no Brasil”. <https://inovasocial.com.br/solucoes-de-impacto/impacto-economia-prateada-inovacao-negocios>

“As gerações e suas formas de aprender”. DOT Digital Group. <https://dotgroup.com.br/useful-content/as-geracoes-e-suas-formas-de-aprender>

Fórum: Gerações e o futuro do trabalho
<https://www.forumgeracoes.com.br>

“9 frases e comentários etaristas que podem e devem ser evitados”. Francisco Iglesias. 18/11/2021. <https://www.em.com.br/app/colunistas/juventude-reversa/2021/11/18/noticia-juventude-reversa,1323429/9-frases-e-comentarios-etaristas-que-podem-e-devem-ser-evitados.shtml>

Interseccionalidade

Todos os links acessados e testados em 20 de Junho de 2023

CRENSHAW, Kimberle. “Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics”. University of Chicago Legal Forum, n. 1, p. 139-167, 1989. Disponível em: <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=uclf>

PEREIRA, B. C. J. (2021). Sobre usos e possibilidades da interseccionalidade. Civitas: Revista De Ciências Sociais, 21(3), 445-454. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/index.php/civitas/article/view/40551/27242>

PISCITELLI, Adriana. “Interseccionalidades, categorias de articulação e experiências de migrantes brasileiras”. Revista Sociedade e Cultura, v.11, n.2, jul/dez. 2008. p. 263 a 274. Disponível em: <https://revistas.ufg.br/fcs/article/view/5247/4295>

“Interseccionalidade: o que é e como influencia as relações no trabalho?” - <https://singue.com.br/interseccionalidade/>

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA - CNI

Robson Braga de Andrade

Presidente

DIRETORIA DE EDUCAÇÃO E TECNOLOGIA - DIRET

Rafael Esmeraldo Lucchesi Ramacciotti

Diretor de Educação e Tecnologia

SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL - SENAI

Robson Braga de Andrade

Presidente do Conselho Nacional

SENAI - DEPARTAMENTO NACIONAL

Rafael Esmeraldo Lucchesi Ramacciotti

Diretor-Geral

Gustavo Leal Sales Filho

Diretor de Operações

Sérgio Moreira

Diretor Adjunto

UNIDADE DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA - UNIEP

Felipe Esteves Pinto Morgado

Superintendente de Educação Tecnológica e Profissional

Luiz Eduardo Leão

Gerente de Tecnologias Educacionais

Suzana Amaral Figueiredo

Gestora do Programa Senai de Ações Inclusivas

SENAI - CENTRO DE TECNOLOGIA DA INDÚSTRIA QUÍMICA E TÊXTIL DO SENAI - SENAI CETIQT

Sérgio Luiz Souza Motta
Diretoria Executiva

Fernando Rotta Rodrigues
Diretoria de Administração e Finanças

Robson Marcus Wanka
Gerência de Educação

Ana Claudia Lopes
Coordenação de Ensino Superior

Renata Rottweiler
Coordenação de Educação a Distância

Denise Torres Molina - FIEMT
Vanusa Hernandez Vianna - FIEP
Ludmila Karla Souza Figueiredo - FIEB
Sandra Rodrigues da Silva Chang - FIESP
Douglas Washington Carioca Pereira - FIEC
Revisão Técnica

Ricardo Sales - Secretário Executivo Fórum Gerações e Futuro do Trabalho
Reinaldo Bulgarelli - Secretário Executivo do Fórum das Empresas e Direitos LGBTQIAPN+
Scarlett Rodrigues - Coordenadora de Projetos em Direitos Humanos no Instituto Ethos
Parceiros e Revisores

Everton Rangel
Marcelo Ramos
Victor Hugo de Souza Barreto
Marta Esteves de Almeida Gil
Janini Isabelle Sousa Hott
Suzana Amaral Figueiredo
Elaboração de conteúdo

Neli dos Reis
Design Instrucional

Livia Pietro
Revisão Ortográfica e Gramatical

Patrícia Macêdo
Projeto Gráfico

Andrea Lasserre
Patrícia Macêdo
Diagramação

Patricia Macêdo
Tatiana Bastos
Envato Elements
Depositphotos
Ilustrações



Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
PELO FUTURO DO TRABALHO