

DIVERSIDADE & INCLUSÃO





Somos **gente que faz o bem**,
cultivando uma cultura e um
ambiente acolhedores: relações
fortes e verdadeiras que
valorizam a **singularidade** das
nossas pessoas."





SUMÁRIO

- 6** *Apresentação*
- 8** *Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I)*
- 10** *Acessibilidade*
- 12** *A inclusão como resultado da acessibilidade e equidade*
- 13** *O que é interseccionalidade?*
- 13** *Por que o tema da diversidade é importante para as relações interpessoais, para a equipe e para a empresa?*
- 14** *Preconceito e discriminação*
- 15** *Posicionamento orientação sexual e identidade de gênero*
- 16** *Indicadores da população brasileira*
- 17** *Seja uma pessoa aliada da Diversidade, Equidade e Inclusão*



SUMÁRIO

18 Os pilares de diversidade do Grupo Marista

19 **PILAR ÉTNICO-RACIAL**

Preconceito Étnico-racial: Xenofobia

Preconceito Étnico-racial: Racismo

Linha do tempo da escravização no Brasil

O que é racismo institucional?

O que é Racismo Estrutural?

O que é racismo recreativo?

O que é racismo ambiental?

O Pacto Narcísico da Branquitude

Indicadores socioeconômicos

Sistema educacional e inserção de Pessoas Negras no mercado de trabalho

A Importância do dia da Consciência Negra no Brasil

O Mito da democracia racial e a falácia do racismo reverso

O que é Colorismo?

A Importância da Luta Antirracista

Expressões racistas

Indicações de Filmes

Legislação

35 **PILAR INCLUIR PESSOA COM DEFICIÊNCIA (PCD)**

Qual é o conceito de deficiência?

Quais são os tipos de deficiência?

Qual é o conceito de Neurodivergente?

Identificação

O que é Capacitismo?

Expressões preconceituosas e discriminatórias

Indicações de filmes

Legislação



SUMÁRIO

42 **PILAR** **COM ELAS: EQUIDADE DE GÊNERO**

Conquistas das mulheres no Brasil

O patriarcado e a masculinidade “frágil” como “sintoma”

Pluralidade da mulher: estereótipo, objetificação e seus desafios

Diferenças e indicadores entre homens e mulheres no mercado de trabalho

Maternidade e paternidade

Tipos de violência contra a mulher

O que é Sororidade?

Expressões preconceituosas e discriminatórias

Indicações de filmes

Legislação

53 **PILAR** **GERAÇÕES**

O que é o conflito de gerações?

Como conciliar uma situação de conflito geracional?

O que é Etarismo

Contratação de pessoas 40+

Expressões preconceituosas e discriminatórias

Indicações de filmes

Legislação e Canal Direto Grupo Marista

59 **Referências**

APRESENTAÇÃO

O trinômio **diversidade-equidade-inclusão** constitui-se num dos temas mais urgentes a ser enfrentado pelas culturas, sociedade e instituições hodiernas. E isso por duas razões: 1) **a diversidade**, em seus vários aspectos, é um dado de fato; 2) **a inclusão** se encontra implicada na dignidade inalienável do ser humano. Ora, quando essas realidades são postas em xeque, evidenciam-se o preconceito e a discriminação por meio de noções, atitudes e comportamentos segregadores e, muitas vezes, perversos.

Considerado tal contexto, o Grupo Marista apresenta sua **Cartilha de Diversidade, Equidade e Inclusão**, em que reafirma seu posicionamento: “Empreendemos nossos esforços e dispomos de nossos recursos para edificar uma organização diversa, inclusiva e, sobretudo, acolhedora, com o intuito de impactar positivamente a vida de todos/as que trabalham conosco”. Além disso, orienta seus líderes, colaboradores/as e parceiros/as sobre o a maneira de aplicá-lo nos diferentes contextos e situações.

Acolher a diversidade como riqueza e incluir são imperativos que estão no âmago de nossa natureza confessional católica e marista e de nossa missão de educar e evangelizar. O posicionamento de Jesus é explícito nesse sentido. Dentre as muitas perícopes que evidenciam a inclusão com um dos imperativos evangélicos, há esta do Evangelho segundo Marcos:

Noutra vez, entrou ele [Jesus] na sinagoga e achava-se ali um homem que tinha a mão seca. Ora, estavam-no observando se o curaria no dia de sábado, para o acusarem. Ele diz ao homem da mão seca: “Vem para o meio”. (Mc 3,1-3)

Em relação ao homem, há discriminação: estava destinado à margem da sociedade daquele tempo. Em relação a Jesus, há preconceito: como poderia ele acolher um homem impuro e marginalizado?

Jesus se posiciona na contramão destas duas atitudes ao dizer ao homem: “Vem para o meio”. Trata-se de um gesto que lhe restitui três dimensões fundamentais da vida humana: a dignidade, o convívio social e a equidade. Estar “no meio” significa que a sua pessoa e a sua realidade se sobrepõem a quaisquer julgamentos que o subjuguem.

O Magistério da Igreja tem afirmado esse mesmo posicionamento nas últimas décadas, em especial pela voz do Papa Francisco:

Há um modelo de globalização que “visa conscientemente uma uniformidade unidimensional e procura eliminar todas as diferenças e as tradições em uma busca superficial de unidade [...] Se uma globalização pretende fazer a todos iguais, como se fosse uma esfera, tal globalização destrói a riqueza e a singularidade de cada pessoa e de cada povo”. Esse falso sonho universalista acaba privando o mundo da variedade das suas cores, da sua beleza e, em última análise, da sua humanidade. Com efeito, “o futuro não é monocromático, mas – se tivermos coragem para isso – podemos contemplá-lo na variedade e na diversidade das contribuições que cada um pode dar. Como a nossa família humana precisa aprender a viver conjuntamente, em harmonia e paz, sem necessidade de sermos todos iguais!”. (Fratelli Tutti 100)

Vale salientar que esta exortação de Francisco se encontra em máxima consonância com um dos princípios da Doutrina Social da Igreja – a dignidade humana –, que do mesmo modo se encontra expresso no Artigo 1 da Declaração Universal dos Direitos Humanos: “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade”.

Ainda ecoam as palavras do Papa na Jornada Mundial da Juventude 2023, em Lisboa, quando lhe foi perguntado: “Para quem há lugar na Igreja?” [Podemos perguntar o mesmo acerca das culturas, das sociedades e das organizações]. Respondeu Francisco: “Para todos, todos, todos!”.

O recém-lançado documento **Nos passos de Marcelino Champagnat**, acolhendo o dado bíblico e o ensino magisterial da Igreja, afirma em relação aos jovens, o que podemos muito bem aplicar aos destinatários desta **Cartilha**:

Procuramos criar oportunidades de convivência e encontro. Ajudamos os jovens a viver positivamente a diversidade que caracteriza cada vez mais nossos diversos ambientes. Nós os educamos para o diálogo e a tolerância e construímos um clima de aceitação, respeito mútuo e apoio. (n. 149)

Interpelados pelo valor marista da **interculturalidade** em seu sentido mais profundo – a saber, o do apreço pela diversidade e o da comunhão de pessoas e culturas – perguntamo-nos:

Estamos conseguindo acolher a diversidade cultural [e pessoal], as diversas formas de ser e de viver, integrando-nos verdadeiramente e promovendo um diálogo fraterno e enriquecedor? Quais são os maiores desafios nessa integração hoje?
(Nos passos de Marcelino Champagnat, p. 125)

Fazemos votos de que a leitura da presente **Cartilha** motive o/a leitor/a a tomar mais consciência da necessidade e da urgência dessas questões, o que nos solicita planos e práticas a fim de que o Grupo Marista se torne mais diverso, inclusivo e acolhedor em seus posicionamentos, em suas relações e em sua prática, e que tal propósito mobilize atitudes semelhantes em nossos interlocutores.



1. “As diversidades são precisamente a riqueza, porque eu tenho uma coisa, tu tens outra, e com estas duas fazemos uma coisa melhor, maior. E assim podemos ir em frente. Pensemos num mundo no qual todos são iguais: seria um mundo tedioso!” (Discurso do Papa Francisco aos Participantes no Congresso para Pessoas com Deficiência promovido pela Conferência Episcopal Italiana, 11 de junho de 2016).

Diversidade, equidade E INCLUSÃO (DE&I)

**Neste primeiro capítulo,
você encontrará as
principais definições
sobre o tema da
diversidade.**

É muito importante compreender esses termos para então conseguir se aprofundar em cada pilar e assimilar os pontos comuns entre teorias e práticas, assim, temos:



DIVERSIDADE: qualidade daquilo que é diverso, diferente, variado; variedade, multiplicidade. Mas a diversidade, ainda, pode ser compreendida como um aspecto multidimensional, que abarca as pessoas em suas diversas características, como: geração, capacidades físicas e mentais, orientação sexual, religião, étnico-racial, classe social, gênero, família, política, regional, profissional, entre outras. Aqui, portanto, a diversidade é tratada como fruto da inter-relação de grupos sociais politicamente prejudicados ao longo da história, e não como uma incapacidade mental ou física decorrente de alguma característica que saia do senso comum.

EQUIDADE: reconhecimento e valorização das diferenças entre as pessoas. Disposição para reconhecer imparcialmente o direito de cada indivíduo. Diferente da igualdade, que entende que todos os indivíduos deveriam seguir a mesma regra, ainda que não partam dos mesmos 'lugares sociais'. A equidade adapta a regra a um caso específico, a fim de deixá-la mais justa.

INCLUSÃO: ato ou efeito de incluir(-se). A inclusão no Brasil remete ao fato de que pessoas são ou estão excluídas de atividades da vida social, o que evidencia outro fato: a sociedade brasileira é excludente. Portanto, a inclusão passa a ser um movimento social, educacional e político que vai ao encontro dessa ideia, e busca defender o direito de toda a população participar de forma consciente na sociedade, bem como ser respeitada e aceita.



O Pacto Global da ONU - maior iniciativa de sustentabilidade empresarial de todo o mundo - cunhou em 2004 a sigla ESG, que faz referência aos princípios Environmental, Social e Governance (em português, meio ambiente, social e governança corporativa). Atualmente, a Sustentabilidade, Governança Corporativa e Responsabilidade Social (ESG) ganharam extrema importância na formulação de decisões por parte dos investidores. Tal relevância decorre do fato de que influencia de maneira direta a imagem das empresas e, por conseguinte, sua capacidade de atrair consumidores e promover rentabilidade.

As práticas da ESG conversam diretamente com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU para 2030, trazendo à tona a importância de considerar aspectos ambientais, como a proteção de recursos naturais e a redução da emissão de gases do efeito estufa; sociais, como o respeito aos direitos humanos e a promoção da inclusão; e de governança, como a presença da diversidade entre os membros do conselho, a transparência e o combate à corrupção.

Dentre os 17 Objetivos, alguns se relacionam de forma mais expressiva com essa cartilha, como o **objetivo 5** que diz respeito ao alcance da igualdade de gênero e empoderamento de todas as mulheres e meninas e o **objetivo 8** que tem como premissa promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos. Ainda podemos citar o **objetivo 10** que trata das reduções das desigualdades de idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra, e o **objetivo 16** que traz a promoção de sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionando o acesso à justiça e construção de instituições eficazes, responsáveis e inclusivas nos mais diversos níveis.

Posto isso, a partir do art. 5º da Constituição Brasileira, o qual afirma que os indivíduos possuem o direito de igualdade, sem diferenciação independente da natureza, fica o questionamento:

é possível tratar a população de forma igualitária sem considerar suas individualidades e necessidades?

ACESSIBILIDADE



O conceito de acessibilidade e inclusão social estão intrinsecamente ligados. No senso comum, acessibilidade faz referência apenas a espaços físicos, entretanto diz respeito também à possibilidade de superar barreiras que impedem a participação de algumas pessoas em vários âmbitos da vida social. Assim, é possível estabelecer circunstâncias de inclusão para que as pessoas possam ter acesso a determinadas situações ou locais.

Ou seja, a acessibilidade está ligada

à promoção da autonomia total ou assistida com segurança e sentimento de acolhimento social;

é uma questão de atitude, respeito às diferenças e inclusão. Assim, está para além de espaços físicos, uma vez que inclui em sua base o acesso aos serviços de transporte, aos meios de comunicação e informação, à educação, à saúde, ao lazer e às tecnologias.

A inclusão como resultado da

ACESSIBILIDADE E EQUIDADE

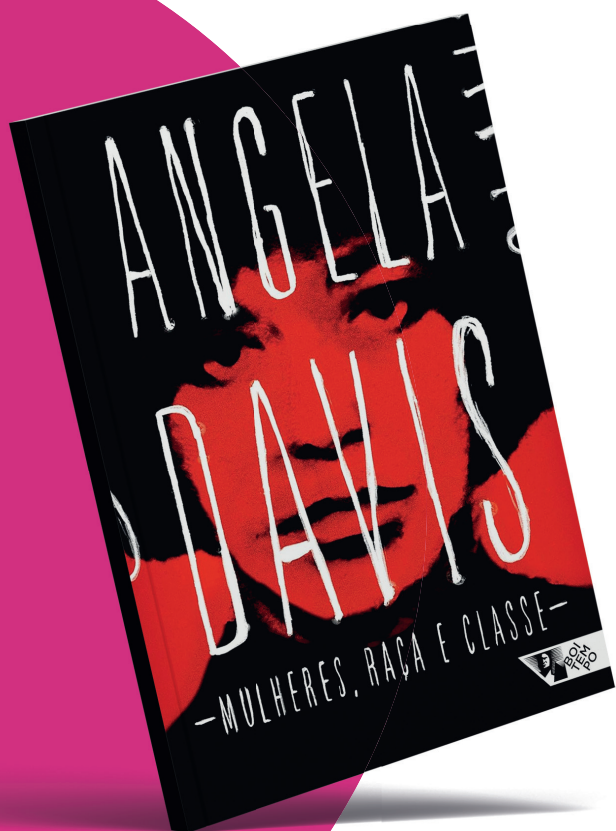
Para que a inclusão social seja um objetivo a ser alcançado, é preciso compreender que, mesmo entre os membros de um grupo que partilham de valores e necessidades em comum, existe a singularidade representada pela personalidade e pelas experiências de vida de cada pessoa. Assim, faz-se necessário ter consciência das características comuns a um grupo e, ao mesmo tempo, gerenciá-lo como indivíduos.

Ou seja, para alcançar a inclusão é preciso percorrer o caminho da acessibilidade e da equidade, para garantir o acesso e a permanência dos grupos socialmente excluídos nas atividades diárias.

Não é possível falar de inclusão sem pensar em uma sociedade estruturalmente acessível e equânime. Em outras palavras, não é o indivíduo que precisa se adequar para pertencer, mas sim, a sociedade que precisa se reestruturar para acolher e incluir todas as pessoas em suas pluralidades, principalmente ao aderir a uma cultura de inclusão.



O que é INTERSECCIONALIDADE?



Em sua obra “Mulheres, raça e classe”, a filósofa Angela Davis, procurou demonstrar o modo como os diferentes tipos de opressão - gênero, raça e classe - estruturam a sociedade, entrecruzam-se e se combinam, a isso, damos o nome de interseccionalidade.

Partindo do princípio de que todas as pessoas são infinitamente diversas e não limitadas a apenas uma característica e/ou condição, não é possível, muito menos desejável, colocar as pessoas em determinadas “caixinhas”.

Assim, a interseccionalidade diz sobre a soma de dois ou mais fatores que geram preconceito, dificultando ainda mais a inclusão social de uma determinada pessoa.

Por exemplo, uma mulher negra com mais de 50 anos terá necessidades, desafios e barreiras diferentes de uma mulher branca com a mesma idade.

Por que o tema da diversidade é importante para as

RELAÇÕES INTERPESSOAIS, PARA A EQUIPE E PARA A EMPRESA?



Para alcançar boas relações profissionais, é necessário refletir sobre as relações pessoais. É de extrema importância que o seu meio seja diverso, que tenha menos pessoas parecidas com você e mais com a sociedade de modo geral. Só assim, o caminho para a reestruturação da acessibilidade, equidade e inclusão pode ser sustentável, e depende da ação de cada pessoa.

No ambiente empresarial, ter uma equipe diversa e inclusiva vai muito além do cumprimento de leis trabalhistas e de cotas. **Essa equipe tende a ser mais tolerante e aberta a diferentes ideias, o que colabora para um melhor clima organizacional e, consequentemente, gera maior produtividade e engajamento do time.** Além disso, ao estabelecer uma boa relação entre as equipes, a rotatividade diminui consideravelmente, o que gera mais lucro e menos perda de produtividade por necessidade de iniciar processos seletivos com constância e treinamento para o início de novas pessoas na empresa.

Pensando na perspectiva da relação entre cliente e instituição, segundo a edição 2022 da pesquisa Edelman Trust Barometer, **58% dos entrevistados declararam que compram ou defendem marcas considerando seus valores e crenças. Além disso, 60% escolhem um lugar diverso para trabalhar e 80% investem com base em seus ideais.**

Assumir papéis sociais torna-se cada vez mais urgente para as empresas, seja na captação de clientes, profissionais ou investidores. E essa tem sido uma grande tendência no mercado corporativo.



60%

escolhem um lugar para trabalhar considerando seus valores e crenças.

Preconceito e DISCRIMINAÇÃO

Por mais que preconceito e discriminação estejam sempre relacionados à intolerância com tudo que é diferente a partir da perspectiva de si mesma(o), ao tratar sobre esses conceitos com mais profundidade a diferença entre eles é facilmente notável:

PRECONCEITO: conceito ou juízo de valor formados antes de ter os conhecimentos necessários sobre um determinado assunto. Atitude emocional condicionada, baseada em crença, opinião ou generalização, determinando simpatia ou antipatia para com indivíduos ou grupos.

DISCRIMINAÇÃO: o ato de segregar, de não aceitar ou de tratar de forma diferente uma pessoa ou um grupo, por conta de uma ou mais características, como: cor da pele, sexo, idade, credo religioso, trabalho, convicção política etc.





Posicionamento ORIENTAÇÃO SEXUAL E IDENTIDADE DE GÊNERO

O Grupo Marista reconhece a diversidade na constituição da subjetividade, **respeitando todas as vivências fundadas na dignidade humana, suas manifestações e expressões.** Afirmamos a dignidade inalienável de cada pessoa, independentemente da sua orientação sexual ou identidade de gênero.

A diversidade representa a pluralidade humana. Afinal, cada um de nós possui características próprias, que reunidas formam a nossa identidade enquanto sociedade. Nesse sentido, a convivência harmoniosa dessa pluralidade de aspectos é essencial na construção de uma sociedade mais justa, que respeita as diferenças como valores humanos.

Por isso, defendemos a relação de cuidado e repudiamos veementemente toda forma de violência e não toleramos atos de discriminação.



Indicadores da POPULAÇÃO BRASILEIRA

DE&I está em alta no mercado, uma vez que os indicadores mostram que o percentual populacional brasileiro é composto por pessoas diversas. Confira abaixo dados de 2020:

55,9%

Pretos / Pardos
IBGE;

51,1%

Mulheres
IBGE;

66,5%

Pessoas acima do peso
SISVAN/MS;

19%

LGBTQIAPN+
IBGE;

24%

Pessoa com deficiência
(PCD) - IBGE;

0,83%

População indígena
- IBGE.

41,5%

Gerações / Idades (40+)
- IBGE;



Tendo em vista as porcentagens dos diferentes grupos, é relevante pensar sobre a diferença dos conceitos de “minoria” e “minorizado”. Quando se trata da população PCD, por exemplo, refere-se a uma minoria dentro da sociedade, por contar com uma porcentagem inferior a 50%. Existem mais pessoas não PCDs do que PCDs, portanto uma minoria, e essa população também é minorizada por ser segregada e não incluída adequadamente na sociedade, por conta do capacitismo.

Já a população preta/parda da nossa sociedade é uma maioria em termos de porcentagem da população, 55,9%. Porém, ao pegarmos o contexto social e histórico, essa população é minorizada em relação aos não pretos e pardos, visto que situações de desigualdade e racismo ainda são uma realidade.



*Seja uma pessoa
aliada da*

DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO



Você faz parte dos indicadores da diversidade?
Se sim, quais?

Você tem pessoas próximas que estão nesses
indicadores?

O que você pode fazer para colocar a inclusão
em prática na sua vida?

Se você já está fazendo isso, como compartilha
os seus ideais?

Os pilares de diversidade

DO GRUPO MARISTA

O Grupo Marista traz, desde sua fundação, valores cultivados até hoje, sobretudo **nas relações colaborativas e de confiança, valorizando a individualidade e a construção coletiva**. Tirar esses valores da teoria e trazê-los para a prática é sua principal missão, ao passo que forma cidadãos éticos, justos e solidários, por meio da educação, para a transformação da sociedade.

Assim, essa cartilha visa não só dar luz aos pilares de diversidade, mas propor uma reflexão sobre as relações interpessoais que permeiam a vida de cada pessoa.

Foi organizada de forma didática ao separar os pilares da diversidade, mas é importante lembrar que na prática, no dia-a-dia, a diversidade não se divide. As opressões sociais se somam e se sobrepõem para cada indivíduo de forma única, dependendo do contexto em que se está inserido.





PILAR

ÉTNICO-RACIAL

Qual a diferença entre raça e etnia? **Raça** é uma construção política social formada historicamente, para servir como instrumento de concentração de poder e privilégios para determinados grupos. Levando em conta características físicas, como: tom da pele, formato dos olhos, tipo de cabelo e assim por diante. Já **etnia** é um grupo de indivíduos que apresentam características sociais comuns entre si, como: cultura, língua, tradições e religião, sem que seja feito um juízo de valor entre essas características.

Kabengele Munanga afirma que alguns biólogos anti-racistas chegaram até sugerir que o conceito de raça fosse banido dos dicionários e dos textos científicos. No entanto, o conceito persiste tanto no uso popular como em trabalhos e estudos produzidos na área das ciências sociais. Estes, embora concordem com as

conclusões da atual biologia humana sobre a inexistência científica da raça e a inoperacionalidade do próprio conceito, eles justificam o uso do conceito como realidade social e política, considerando a raça como uma construção sociológica e uma categoria social de dominação e de exclusão.

Levando em conta características físicas, como o tom da pele, formato dos olhos, tipo de cabelo e assim por diante. Já etnia é um grupo de indivíduos que apresentam características sociais comuns entre si, como cultura, língua, tradições e religião, sem que seja feito um juízo de valor entre essas características.

Preconceito Étnico-racial:

XENOFOBIA

A xenofobia é o medo e a rejeição ao estrangeiro, que pode ser caracterizada como um preconceito étnico-racial. Seu aspecto social se faz importante ao passo que é construído em um mundo cada vez mais globalizado, onde pessoas transitam entre países e continentes em busca de melhores condições de vida ou para fugir de situações de guerra, pobreza extrema e conflitos sociais. Dessa maneira, tensões entre os recém-chegados e os residentes do novo território têm se intensificado ao longo do tempo, inclusive no Brasil, apesar do mito de que o povo brasileiro é hospitaleiro.

Como um país de território continental, o Brasil traz na sua história preconceitos regionais. Infelizmente, por exemplo, ainda existem brasileiros que entendem os habitantes do nordeste como uma sub-raça. Segundo Durval Muniz, para compreender o preconceito contra os nordestinos, é importante atentar-se para dois aspectos: a construção da concepção de nordeste associada aos períodos de seca e toda a relação disso com a miséria; e o papel desempenhado pelas elites nordestinas que, com o pretexto de ajudar a população, solicitava recursos ao governo, mas os utilizava em benefício próprio. Nesta visão, o povo nordestino seria não apenas atrasado, como também corrupto e incapaz, vivendo sempre às custas do governo e dependente financeiramente das riquezas produzidas nas outras regiões do país.

O preconceito com o imigrante, a xenofobia, é atribuído um déficit de humanidade ao outro, colocando em questão seus direitos de pertença à mesma espécie, seus direitos humanos.



Essas pessoas são agredidas e violentadas, de forma física e verbal, gerando uma falsa ideia de inferioridade, muito difundida quando falamos de refugiados. Segundo a ACNUR (Agência da ONU para Refugiados), no Brasil vivem cerca de 710 mil pessoas com necessidades de proteção internacional (refugiados), que sofrem com a xenofobia por serem reconhecidos como advindos de lugares atrasados e menos civilizados. Outro ponto importante é o fato de existir um consenso de que os refugiados “roubam” empregos, acesso à saúde e à educação do povo brasileiro dentro de seu próprio território. O medo da perda da identidade ou de privilégios individuais ou sociais para quem vem de fora, é um dos principais motivos da existência da xenofobia.



Preconceito Étnico-racial: **RACISMO**



A fim de compreender a diversidade étnica-racial do Brasil, é preciso falar sobre o processo de escravização que durou cerca de 300 anos e traz consequências até os dias atuais. Foi durante a colonização portuguesa que se formou uma sociedade escravocrata de exploração do território brasileiro e dos corpos indígenas e africanos.

Com o decorrer dos anos, a escravização de corpos negros passou a ser economicamente mais rentável que a de corpos indígenas, principalmente pela rentabilidade do tráfico negreiro e comércio dessas pessoas. Assim, esses indivíduos foram abduzidos de suas terras natais, lidos como mercadoria e proibidos de manifestar suas culturas, religiões e até seus nomes, sendo completamente desprovidos de sua dignidade humana.



ESCRAVIZAÇÃO NO BRASIL

► **1500**

Chegada dos portugueses ao Brasil;

► **1539**

Chegada dos primeiros escravizados negros ao Brasil;

► **1580**

Provável ano da criação do Quilombo de Palmares;

► **1670**

Ganga Zumba assume a liderança unificada do Quilombo de Palmares;

► **1678**

Morte de Ganga Zumba. Zumbi assume a liderança do Quilombo de Palmares;

► **1695**

Morte de Zumbi e fim do Quilombo de Palmares;

► **1831**

Criação da Lei Feijó, primeira lei a proibir a importação de escravizados

► **1850**

Criação da Lei Eusébio de Queiroz que proibia o tráfico transatlântico de escravizados;

► **1871**

Criação da Lei do Ventre Livre que determinou que mulheres escravizadas dariam à luz apenas bebês livres;

Como é possível observar, o fim da escravidão no Brasil (apenas do ponto de vista normativo, o que não implica em uma imediata transformação da realidade) foi um processo lento e regido pelos interesses dos escravistas. É imprescindível destacar que esse movimento não teria sido possível sem a resistência do povo negro em reivindicar seus direitos como seres humanos, inclusive o direito à vida.

A construção histórica da sociedade brasileira, portanto, **evidencia os entraves sociais existentes na atualidade**. Em relação à população negra, um termo se torna o cerne da discussão: o RACISMO.

É possível afirmar que o preconceito racial é uma modalidade sistêmica de discriminação que utiliza a raça como base, revelando-se por meio de práticas conscientes ou inconscientes que resultam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, conforme o grupo racial ao qual pertençam, sendo que, nesse contexto, o grupo negro é consistentemente subjugado.

O racismo ainda pode ser dividido em diferentes concepções. Nesta cartilha, serão trabalhados os conceitos de racismo estrutural, recreativo, institucional e ambiental.

► **1888**

Criação da Lei Áurea que extinguiu a escravidão no Brasil.

► **1885**

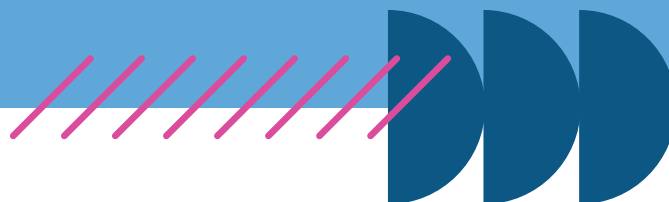
Criação da Lei do Sexagenário que determinou que escravizados com mais de 60 anos seriam considerados livres;

O que é racismo

INSTITUCIONAL?

Atuação de organizações na promoção da discriminação étnica, seja de maneira explícita ou velada. Ao considerar válida a proposição de que as instituições representam as formalidades da vida social, é possível interpretá-las como a confluência de normas, padrões e métodos de controle, que moldam o comportamento dos indivíduos originado dos embates e disputas pelo domínio do poder social. Em outras palavras, **as instituições também são atravessadas internamente por confrontos entre pessoas e grupos que almejam assumir o controle dessas entidades.**

Dessa forma, os defensores da existência do racismo institucional sustentam a tese de que as tensões raciais permeiam as próprias instituições. A desigualdade racial, portanto, não é apenas resultado das ações isoladas de grupos ou indivíduos racistas, mas, principalmente, **porque determinados grupos raciais exercem hegemonia** sobre as instituições, utilizando mecanismos institucionais para impor seus interesses políticos e econômicos.



O que é racismo

ESTRUTURAL?

O Brasil carrega uma história de 300 anos de escravidão. Sendo o último a abolir a escravidão negra formalmente dentre os países da América, ficou enraizado no inconsciente coletivo da sociedade brasileira um pensamento que marginaliza as pessoas negras e as impede de se constituírem como cidadãs plenas.

Infelizmente o racismo foi normalizado nas relações da sociedade brasileira. Esse equívoco de narrativa resulta na desvalorização da cultura, intelecto e história da população negra. Mina suas potencialidades e, principalmente, aumenta o abismo criado por desigualdades sociais, políticas e econômicas.

Racismo estrutural é, portanto, a reprodução sistêmica de práticas racistas na organização

política, econômica e jurídica da sociedade. Em outras palavras, o racismo é a base da constituição das instituições brasileiras. Em uma sociedade em que o racismo está presente na vida cotidiana, as instituições que não tratem de maneira ativa e como um problema a desigualdade racial, irão facilmente reproduzir as práticas racistas já tidas como “normais” em toda a sociedade.



O que é racismo **RECREATIVO?**

O racismo recreativo está intrinsecamente relacionado ao humor, trata-se do racismo e injúria racial por meio de palavras imaginadas como “inofensivas”, mas que humilham, expõem, ridicularizam e oprimem todas as pessoas não-brancas, associando-as a situações vexatórias, degradantes ou criminosas. Também pode ser lido como atitudes baseadas em preconceitos, como desconfiar da índole de alguém pela cor de sua pele.

Entenda:

*“brincar” sobre a raça e a etnia de alguém nunca foi e nunca será algo saudável. Quando se está num ambiente em que pessoas desrespeitam pessoas não-brancas, a mensagem é: **não importa o esforço feito, não vemos você como alguém digno.***



De acordo com a obra do jurista Adilson Moreira, o humor não é mero produto de ideias que surgem espontaneamente na cabeça das pessoas, mas sim, manifestação de sentidos culturais que existem em dada sociedade. Por isso, o humor não pode ser reduzido a algo independente do contexto social. A produção do efeito cômico depende dos significados culturais existentes nas mensagens que circulam nas interações entre os indivíduos. Uma análise histórica das produções humorísticas em nossa sociedade demonstra que elas têm frequentemente repetido ideias desrespeitosas e ofensivas sobre raças minorizadas, as mesmas que eram utilizadas para conferir tratamento desfavorável a elas em outras situações.



O que é racismo **AMBIENTAL?**

Conforme a análise da pensadora negra brasileira Tania Pacheco, o Racismo Ambiental engloba uma série de injustiças sociais e ambientais que incidem de maneira impiedosa sobre grupos étnicos e populações mais vulneráveis. No contexto brasileiro, especialmente nas áreas urbanas e centros populacionais, o impacto do racismo ambiental é notável na **comunidade residente de favelas e periferias, onde a predominância histórica da população negra é evidente.**

A carência de acesso a serviços essenciais como água potável, saneamento, infraestrutura urbana adequada e condições habitacionais dignas, prejudica a saúde e a qualidade de vida dessa população, além de agravar os efeitos das mudanças climáticas e contribuir para ocorrências de enchentes e deslizamentos.

Além disso, **as comunidades indígenas e quilombolas também enfrentam as consequências do racismo ambiental.** Historicamente, elas têm seus direitos territoriais restringidos, com invasões constantes em áreas demarcadas e são vítimas de diversas violências durante conflitos. Um exemplo recente é a combinação PL 490 e marco temporal, que decreta que somente sejam reconhecidas como terras indígenas aquelas demarcadas antes da constituição de 1988, sendo permitido o extrativismo e o desmatamento das regiões em que essas comunidades residem. Segundo o IPAM (Instituto de Pesquisa Ambiental da Amazônia), o desmatamento pode chegar a até 50% das terras indígenas da Amazônia e a 70% do Cerrado e do Pantanal, resultando na emissão de 7,6 a 18,7 bilhões de toneladas de CO₂ (gás carbônico) – totalmente na contramão dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, tanto no quesito social como ambiental.

o desmatamento causa a emissão de

7,6 a 18,7 bi

de toneladas de CO₂ (gás carbônico).



O Pacto Narcísico DA BRANQUITUDE

Segundo o Prof. Mário Theodoro, a branquitude exclui outras perspectivas e valores, naturalizando desigualdades. Ele afirma: *“Quando o país se envolve na branquitude, adota um conjunto de valores exclusivos, deixando a grande maioria à margem. É uma sociedade para poucos, onde é naturalizado que muitos não tenham nada”*.

Assim, nas palavras de Cida Bento, a branquitude representa um pacto não verbalizado para preservar um grupo nos lugares sociais privilegiados. Para ela, a branquitude se manifesta “na repetição ao longo da história de posições privilegiadas garantidas para as pessoas brancas, transmitidas às novas gerações”; e no silêncio, mesmo entre pessoas progressistas, do qual resulta o conceito de pactos narcísicos da branquitude.

O pacto identificado por Cida Bento se refere a um acordo para manter o silêncio sobre os privilégios e sobre o passado escravocrata que continua proporcionando às gerações brancas posições de poder, tanto simbólicas quanto concretas. Esse pacto está relacionado a um instinto de autopreservação que “expulsa, reprime e esconde aquilo intolerável para ser suportado e recordado pelo coletivo”. É precisamente esse pacto que legitima as violências raciais (física, psicológica,

patrimonial, sexual e moral) contra grupos não brancos, sendo impossível categorizar qual delas é a mais grave. O branco, segundo ela, é narcísico, encantando-se consigo mesmo ao mesmo tempo em que teme o diferente, pois parte do princípio de que ele é o padrão a ser alcançado e, como tal, inatingível, sendo visto como perfeito.



INDICADORES

SOCIOECONÔMICOS

A branquitude, portanto, traz impactos sociais importantes, os quais podem ser evidenciados pelas estatísticas. Segundo o Atlas da Violência de 2024, no Brasil pessoas negras são mortas com mais frequência que pessoas não negras, representando 76,5% das vítimas de homicídio. No caso das mulheres negras, são 66,4% das vítimas de feminicídio, fruto da misoginia, do machismo e do racismo somados.

Os corpos das mulheres negras são subjugados no Brasil, da escravização aos dias atuais. As pessoas negras são maioria em meio à camada mais pobre da população: dos 10% de brasileiros mais pobres, 75% são negros, que compõem 72,9% da taxa de desemprego, segundo o IBGE. No mercado de trabalho, os negros ocupam apenas 4,9% das cadeiras nos Conselhos de Administração. Entre os quadros executivos, o índice é ainda menor: 4,7%. Nos cargos de gerência, representam pouco mais, 6,3%; são maioria apenas entre aprendizes e trainees, 57% e 58% do total.

Por fim, quanto à renda, enquanto as mulheres brancas ganham em média 76% do rendimento obtido por homens brancos, homens negros recebem 68% e mulheres negras somente 55% do salário pago a brancos do sexo masculino.



75%

das vítimas de homicídio
são pessoas negras.

62%

das vítimas de feminicídio
são mulheres negras.



SISTEMA EDUCACIONAL E INSERÇÃO DE PESSOAS NEGRAS NO MERCADO DE TRABALHO

Conforme os indicadores listados acima, é facilmente perceptível que as pessoas pretas são menos favorecidas em tudo aquilo que diz respeito à promoção da autonomia financeira. Uma das principais causas desse cenário é a perpetuação do racismo nas instituições educacionais e consequentemente no acesso à educação.

Em 2022, dos jovens de 14 a 29 anos fora da escola, 70% eram negros e 28% brancos, um índice que tem variado muito pouco nos últimos anos. Para a intelectual negra Sueli Carneiro, fundadora do Geledé - Instituto da Mulher Negra, o racismo estrutural gera situações traumatizantes para os estudantes negros: “O pós-abolição não restitui essa humanidade retirada e a escola reitera isso. Não é gratuito que nossas primeiras experiências com o racismo tenham a ver com a entrada na escola”, afirma.



Tendo em vista o cenário educacional e suas repercussões no mercado de trabalho, se quisermos reduzir as desigualdades sociais e suas barreiras de acesso, os requisitos para vagas de empregos e incentivos educacionais precisam ser revistos pelas instituições. O Grupo Marista tem se empenhado em revisitar sua forma de incentivar a educação para grupos minorizados: **em 2022, na Educação Básica, do total de alunos matriculados, 7.236 receberam bolsa social de 100% ou 50%, enquanto na Educação Superior este número foi de 4.302 estudantes (Prouni e Bolsa IES) – uma forma de inserir pessoas vindas de famílias de baixa renda.**



A importância do dia da

CONSCIÊNCIA NEGRA NO BRASIL

O conceito de Consciência Negra diz respeito a um processo de construção coletiva que reconhece a opressão construída social e historicamente em relação às pessoas pretas. Portanto, trata-se de um movimento que busca o acesso ao conhecimento e à representatividade que foi negada a essas pessoas desde o momento da colonização. Assim, o Dia da Consciência Negra, nacionalizado a partir de 2023, faz-se importante como um reconhecimento institucional da necessidade de dar visibilidade a essa pauta em todos os ambientes sociais, ainda que a discussão sobre este tema não deva acontecer apenas um dia por ano. Dia 20 de novembro marca a morte de um dos líderes do Quilombo dos Palmares, ícone da resistência negra no país, Zumbi, que junto à sua comunidade resistiu à violência do colonizador por muitos anos. Para que a resistência negra seja celebrada e o período da escravização seja lembrado como algo que não deve se repetir, é imprescindível reconhecer a importância deste feriado.



**O Dia da Consciência Negra
promove a educação étnico-racial,
fomenta a criação de projetos de lei
e políticas de inserção social.**



O mito da democracia racial e

A FALÁCIA DO RACISMO REVERSO

A teoria da democracia racial é considerada uma mistificação ideológica, em grande parte influenciada por Gilberto Freyre, autor de “Casa-Grande e Senzala”. **Parte da concepção equivocada de que a relação entre senhores e escravizados era pacífica e que os indígenas aceitavam a colonização de maneira harmoniosa, resultando em uma convivência democrática e miscigenada.**

Esta visão, no entanto, não se sustenta. Talvez a perspectiva inicial de Freyre, influenciada pela segregação racial explícita dos Estados Unidos, o tenha levado a enxergar uma democracia racial no Brasil devido à suposta convivência mais amena entre negros e brancos. Desde o início, porém, **o racismo velado e estrutural sempre existiu no Brasil e a desigualdade social revela-se como um fator fortemente influenciado pela escravização e pela relação de submissão imposta a negros e indígenas pelos colonizadores brancos. Portanto, a ideia da democracia racial é, na realidade, um mito.**

Dentro desse contexto, não tem como existir racismo por parte das pessoas não brancas contra as brancas, o suposto “racismo reverso”. Para entender isso, é crucial começar pela definição dos termos. O racismo é um sistema de opressão que requer relações de poder para se manifestar. Os negros não detêm poder institucional que lhes permita ser racistas, uma vez que enfrentam um histórico de opressão e violência que os exclui. Para que se



configure o racismo reverso, seria necessário que os brancos tivessem experimentado navios “branqueiros”, escravização branca por mais de trezentos anos, a negação de seus direitos e a inexistência de privilégios raciais. Só assim a afirmativa de que brancos são oprimidos, violentados e mortos simplesmente por serem brancos teria algum fundamento.

Os negros não detêm poder institucional que lhes permita ser racistas, uma vez que enfrentam um histórico de opressão e violência que os exclui.



O que é COLORISMO?

Para o antropólogo Kabengele Munanga, não é fácil definir quem é negro no Brasil: “Com os estudos da genética, por meio da biologia molecular, mostrando que muitos brasileiros aparentemente brancos trazem marcadores genéticos africanos, cada um pode se dizer afrodescendente. Trata-se de uma decisão política”, afirma.

Definir quem é considerado negro no Brasil pode parecer simples à primeira vista, mas em um país marcado pelo desejo de branqueamento, apresentar uma definição clara não é tarefa fácil. Segundo Munanga, alguns indivíduos negros internalizaram a ideia de branqueamento e não se reconhecem como negros. Dessa forma, a questão da identidade negra torna-se um processo complexo.

Banca de heteroidentificação racial:

É um procedimento que verifica se os candidatos que se autodeclararam pretos ou pardos têm direito a concorrer às cotas raciais. A análise é feita por uma banca composta por pessoas qualificadas, com base no fenótipo do candidato, ou seja, nas suas características físicas visíveis, a ascendência não é levada em conta. A banca não tem o papel de verificar se a autodeclaração é verdadeira ou não.

Os conceitos de negro e branco têm bases etno-semânticas, políticas e ideológicas, mas não têm fundamento biológico. No âmbito político, aqueles envolvidos nos movimentos negros organizados classificam como negra qualquer pessoa que apresente essa aparência, seguindo uma qualificação política semelhante à definição adotada nos Estados Unidos. Lá não existe a categoria de pardo e qualquer descendente de negro pode se identificar simplesmente como negro. Portanto, mesmo que uma pessoa tenha aparência de branca, ela pode optar por se declarar como negra. Atualmente, no Brasil, a questão torna-se problemática devido à complexidade do conceito de negro quando se destacam políticas de ações afirmativas, como as cotas.

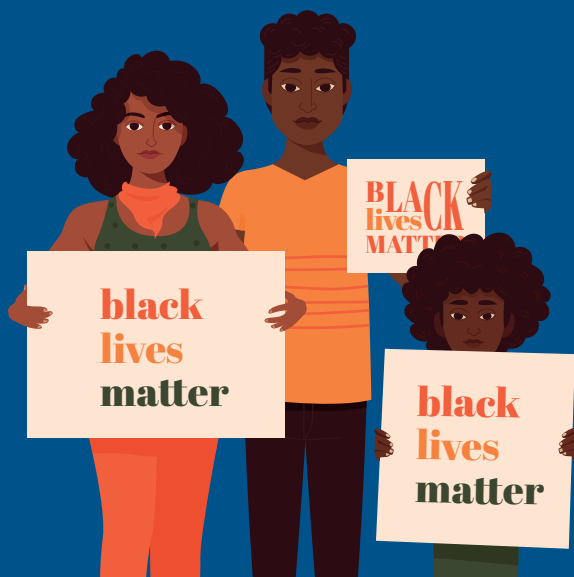


A importância da

LUTA ANTIRRACISTA

O antirracismo no Brasil é um potente movimento de luta contra o preconceito, a discriminação e a exclusão social, voltado para as pessoas não brancas. Esse movimento acontece mediante discursos, literatura, redes sociais e através da Lei de Cotas e da criminalização do racismo e da injúria racial.

“Numa sociedade racista, não basta não ser racista, é necessário ser antirracista”, afirma Angela Davis. Ser uma pessoa antirracista implica em ser alguém com disposição e atenção às suas próprias ações, entendendo que também faz parte da luta e que é capaz de mudar o meio à sua volta a partir das suas relações, posicionamentos e busca por conhecimento sobre o assunto. “Temos que nos voltar para dentro do quilombo e nos organizar melhor no sentido de dar um instrumental para esses que vão chegar e vão continuar o nosso trabalho”, afirma Leila Gonzalez.



Expressões racistas

Ao lado da cama tem um criado-mudo.

Troque por: ao lado da cama tem uma mesa de cabeceira.

O nome dado ao móvel faz relação com os criados (pessoas escravizadas). Elas tinham que segurar os objetos de seus senhores em silêncio, como um copo de água durante toda a noite caso a pessoa acordasse com sede.

Você vai denegrir minha imagem.

Troque por: você vai difamar a minha imagem.

Denegrir, tornar negro, remete à ideia de destruir, no sentido de que tudo que é associado à pessoa preta é negativo, ruim.

Você fez a tarefa nas coxas.

Troque por: você fez a tarefa mal feita.

Na época da escravização, as pessoas escravizadas faziam as telhas nas próprias coxas e por isso os formatos saíam diferentes e os senhores diziam que foram mal produzidas. Até hoje, as pessoas utilizam essa expressão quando algo não sai bom.



INDICAÇÕES DE FILMES



Green Book:

O filme, baseado numa história real, retrata a região Sul dos Estados Unidos nos anos 60, que possuía uma lista de hotéis que aceitavam hóspedes negros. Conta a história de um conceituado pianista, que contrata um motorista para levá-lo a uma turnê marcada pelo Sul dos Estados Unidos.



Documentário Human:

Documentário explora todos os lados da humanidade, percorrendo o mundo inteiro para entender a nossa verdadeira essência.

Série: Olhos que condenam

A minissérie conta a história de cinco jovens negros que foram injustamente acusados de estupro em Central Park.





LEGISLAÇÃO

Desde 12 de janeiro de 2023, com a promulgação da Lei 14.532, a prática de injúria racial tornou-se explicitamente uma forma de crime de racismo, sujeita às disposições da Lei 7.716/1989. Antes desta data, a injúria racial era especificamente tratada no Código Penal, com penalidades menos severas e algumas possibilidades que foram abolidas.

A alteração legislativa foi significativa ao reconhecer que a injúria racial constitui um ato de discriminação por raça, cor ou origem, visando impor humilhação a alguém através de ofensas. Essa mudança na legislação reflete entendimentos recentes dos Tribunais Superiores, que já vinham sustentando que o crime de injúria racial não prescreve e poderia ser enquadrado como racismo.

Com a nova redação, a penalidade para o crime de injúria racial, quando motivada por raça, cor, etnia ou procedência nacional, aumentou de um a três anos para de dois a cinco anos de reclusão. Além disso, houve uma revisão no tratamento do chamado “racismo recreativo”, que consiste em ofensas supostamente expressas como “piadas” ou “brincadeiras”, mas que possuem caráter racista. Nestes casos, a pena foi elevada de um terço para até a metade, podendo ser agravada se perpetrada ou difundida por meio de redes sociais ou publicações de qualquer natureza.



Lei do Crime Racial (7.716/1989)

Código Penal (Decreto-Lei 2.848/1940)

Lei 14.532/2023, que equipara a injúria racial ao crime de racismo.



PILAR INCLUIR

PESSOA COM DEFICIÊNCIA (PCD)

O censo demográfico realizado pelo IBGE em 2022 concluiu que 18,6 milhões de pessoas com 2 anos ou mais possuem algum tipo de deficiência, representando 8,9% da população brasileira nessa faixa etária. Esse número evidencia a emergência da reestruturação econômica, física e social voltada para pessoas com deficiência.



8,9%



da população Brasileira
apresenta algum tipo de
deficiência.



Qual é o conceito de DEFICIÊNCIA?

“Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.”

Lei Federal nº 13.146/2015.

No Brasil, dia 21 de setembro, comemora-se o Dia Nacional e Estadual de Luta da Pessoa com Deficiência. O setembro Verde teve início em 2015, com o objetivo de tornar o mês de setembro o mês da visibilidade e luta pelos direitos das pessoas com deficiência.

Há três décadas, comemora-se em 3 de dezembro o Dia Internacional das Pessoas com Deficiência. A criação dessa data visa conscientizar e comprometer as pessoas em relação aos direitos das PcDs (Pessoas com Deficiência), incentivando iniciativas direcionadas à acessibilidade e à inclusão.

Quais são os tipos de DEFICIÊNCIA?

Existem diferentes tipos de deficiência e é muito importante nomear, para que sejam reconhecidas e respeitadas:

Deficiência intelectual: pessoa que apresenta déficits intelectuais ou adaptativos no início do seu desenvolvimento. Exemplo: Síndrome de Down.

Deficiência física: pessoa com alteração completa ou parcial de uma ou mais partes do corpo humano, causando o comprometimento de sua função física. Exemplos: má formação congênita, paralisia cerebral, acidente.

Deficiência visual: pessoa com perda parcial (acima de 40%) ou total da visão, em diferentes graus. Exemplos: cegueira (perda total ou parcial da visão), baixa visão e visão monocular.

Deficiência auditiva: pessoa com perda total ou parcial da audição, podendo ser unilateral ou bilateral.

Outras deficiências: pessoas com deficiências de naturezas diferentes, psicossociais e/ou múltiplas. Exemplo: Transtorno do Espectro Autista (TEA).



Qual é o conceito de **NEURODIVERGENTE?**

“Neurodivergente significa ter uma mente que funciona de maneiras que divergem significativamente dos padrões sociais dominantes do que se considera como ‘normalidade’”, define o site da Stimpunks Foundation, uma ONG de suporte à aprendizagem de pessoas com deficiências.

A terminologia foi cunhada em 2000 pela ativista Kassiane Asasumasu, uma americana de origem asiática, instrutora de ginástica, praticante amadora de arco e flecha, e fundadora da organização não governamental Foundations for Divergent Minds, dedicada ao avanço de pessoas neurodivergentes. Ao considerarmos uma família composta por um membro neurotípico, outro com epilepsia e um terceiro com autismo, é possível descrevê-la como uma família neurodiversa, pois apresenta ao menos duas pessoas com características neurodivergentes.

“Neurodivergente não é um termo médico ou clínico, é uma identidade”, reforça a ativista australiana Sonny Jane Wise.

Neurodiversidade é, portanto, um termo que traz o objetivo de incluir pessoas neurodivergentes, uma vez que o processo neurológico é diversificado, ou seja, não há um padrão a ser seguido, mas sim a compreensão da pluralidade da cognição de cada pessoa.



IDENTIFICAÇÃO



Cordão de Girassóis: serve como identificação para pessoas com deficiências que não são prontamente perceptíveis no dia a dia. É reconhecido oficialmente como “símbolo nacional de identificação de pessoas com deficiências ocultas”: deficiências auditivas, visuais, intelectuais, paralisia cerebral e pessoas que estão no espectro autista, entre outras possibilidades.

Quebra-cabeça colorido: símbolo que identifica indivíduos com Transtorno do Espectro Autista (TEA), os quais frequentemente apresentam características que não são prontamente percebidas em interações sociais, dificultando o exercício de seus direitos prioritários.

Bengalas: a bengala é um dispositivo de orientação e mobilidade projetado para auxiliar pessoas com deficiência visual. Dado que as pessoas podem apresentar diversos graus de visão residual, a bengala é frequentemente utilizada em três cores distintas:

Bengala branca: identifica pessoas cegas;

Bengala verde: sinaliza pessoas com baixa visão;

Bengala branca e vermelha: indica pessoas surdocegas.



O que é **CAPACITISMO?**

Capacitismo é a discriminação e o preconceito social contra pessoas com qualquer tipo de deficiência, um ato discriminatório que acontece de diferentes maneiras: ao julgar que uma pessoa com deficiência não consegue entender ou executar uma atividade e oferecer “ajuda”; dirigir-se ao acompanhante de uma pessoa com deficiência ao invés de dirigir-se diretamente ao próprio indivíduo; ignorar, rir ou fazer piada sobre o que a pessoa tem

a dizer ou sobre o que está falando, por julgar que não é relevante; dentre outros comportamentos que excluem ou invisibilizam todas as pessoas com deficiência, independentemente se é um diagnóstico físico ou cognitivo.

Expressões preconceituosas e discriminatórias

Você está cego, surdo ou mudo?

Nesse caso, não há substituição: é impossível “se fazer” de cego, surdo ou mudo.

Você deu uma de João sem braço.

Troque por: você está fugindo das obrigações. Não se deve usar essa expressão, por querer dizer que uma pessoa que não tem braço não assume responsabilidades.

Abstrai e finge demência.

Troque por: apenas abstrai e/ou finja que não entendeu. Jamais use uma deficiência para exemplificar e/ou justificar comportamentos.





INDICAÇÕES DE FILMES



A teoria de tudo

Baseado na história de Stephen Hawking, o filme expõe como o astrofísico fez descobertas relevantes para o mundo da ciência, inclusive relacionadas ao tempo. Também retrata seu romance com Jane Wilde, uma estudante de Cambridge que viria a se tornar sua esposa. Aos 21 anos de idade, Hawking descobriu que sofria de uma doença motora degenerativa, mas isso não o impediu de se tornar um dos maiores cientistas de todos os tempos.

Intocáveis

Um milionário tetraplégico contrata um homem da periferia para ser o seu acompanhante, apesar de sua aparente falta de preparo. No entanto, a relação que antes era profissional cresce e vira uma amizade que mudará a vida dos dois.



Mar Adentro

Rámon sofreu um acidente que o deixou paralisado e preso a uma cama por boa parte de sua vida. Cansado, ele luta pelo direito de dar fim à sua existência e entra em conflito com a sociedade e sua família.

LEGISLAÇÃO

Lei n.º 8.213, de julho de 1991, assegura a efetivação de pessoas com deficiência no mundo empresarial.

A Lei de Cotas de PcD (8.213, de julho de 1991) assegura a efetivação de pessoas com deficiência no mundo empresarial ao determinar a obrigatoriedade de contratação para qualquer empresa com 100 ou mais empregados. As cotas de PcD em relação ao número de colaboradores da organização ocorrem da seguinte maneira:

De 100 a 200 empregados:

2% do quadro de colaboradores;

De 201 a 500:

3% do quadro de colaboradores;

De 501 a 1.000:

4% do quadro de colaboradores;

De 1.001 em diante:

5% do quadro de colaboradores.

De acordo com as diretrizes do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), define-se como deficiência, para efeitos legais, qualquer perda ou deficiência em uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que resulte em desafios para desempenhar uma atividade, dentro dos padrões considerados normais para seres humanos. Apesar da existência da Lei, tanto no ambiente educacional quanto profissional a presença dessas pessoas é limitada, quando não praticamente inexistente. Isso evidencia que a exclusão das diversidades está arraigada na sociedade, sendo anterior às leis e manifestando-se no ambiente familiar e escolar desde a infância e, conseqüentemente, no local de trabalho. Esse contexto resulta na exclusão e na ausência de autonomia para as pessoas com deficiência construir suas próprias vidas.



É importante notar que não existem normas específicas para Pessoas com Deficiência (PcD) no que se refere à assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e à formalização, sendo aplicadas as disposições gerais da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Da mesma maneira, o salário não deve ser alvo de discriminação, mas a jornada de trabalho pode ser ajustada e flexível para atender a possíveis necessidades especiais, com uma adequada proporcionalidade salarial.

A implementação efetiva da cota para Pessoas com Deficiência ocorre apenas quando as empresas compreendem a Lei de Cotas e a aplicam de maneira ética e não discriminatória. Quando feita de forma apropriada, essa prática se torna um benefício inestimável para a corporação.



PILAR

COM ELAS: EQUIDADE DE GÊNERO

A equidade de gênero diz respeito a uma tentativa de reparação histórica que visa garantir as mesmas oportunidades para todas as pessoas considerando suas inúmeras realidades, ao passo que elimina qualquer discriminação, opressão, injustiça e desigualdade (social, econômica ou política), neste caso, contra a mulher.

O Dia Internacional da Mulher, no dia 8 de março, é um convite para a reflexão sobre a histórica luta das mulheres por direitos e oportunidades igualitárias, destacando o quanto ainda há por fazer para transformar essa realidade.

A defesa dos direitos trabalhistas, a busca pela igualdade salarial, a conquista da autonomia financeira, o direito ao voto, a busca por maior representatividade na política, o combate ao assédio e às violências sexual, doméstica e obstétrica, o acesso à educação e o reconhecimento social são algumas das lutas históricas lideradas por mulheres em todo o mundo.



Conquistas das MULHERES NO BRASIL

1827

Meninas são liberadas para frequentarem a escola;

1910

O primeiro partido político feminino é criado;

1962

Criação do Estatuto da Mulher casada;

1977

A Lei do Divórcio é aprovada;

1985

Criada a primeira Delegacia da Mulher;

2002

"Falta da virgindade" deixa de ser crime;

2015

Aprovada Lei do Feminicídio;

1879

Conquistam o direito ao acesso às faculdades;

1932

Conquistam o direito ao voto;

1974

Conquistam o direito de portar um cartão de crédito;

1979

Garantem o direito à prática do futebol;

1988

Constituição Brasileira reconhece as mulheres como iguais aos homens;

2006

Sancionada a Lei Maria da Penha;

2018

Importunação sexual feminina passou a ser considerada crime.

O patriarcado e a masculinidade “frágil” COMO “SINTOMA”

O patriarcado diz sobre um sistema social estruturado segundo o qual os homens estão no centro das principais decisões e relações, como chefes de família, na vida social e política e na transmissão de valores patrimoniais. Nos últimos anos, tem-se debatido a respeito da crise contemporânea dessa masculinidade que traz um modelo historicamente hegemônico. O “novo homem” enfrenta uma crise de identidade gerada por mudanças sociais, como o aumento da participação das mulheres no mundo do trabalho, os avanços tecnológicos na esfera da sexualidade, a diversidade de papéis e identidades sexuais, a redefinição do papel paterno, o crescente foco na aparência física e estética e a tentativa de manter e sustentar um modelo hegemônico único para o que é ser homem.



A masculinidade “frágil”, por consequência, é um “sintoma” do machismo e da misoginia. Está totalmente relacionada ao medo de pessoas do sexo masculino serem comparadas às características historicamente associadas às mulheres, tidas como pessoas inferiores aos homens. Há, portanto, uma série de expressões, condições e “regras” implícitas que um homem precisa seguir para ser bem aceito em suas relações pessoais e profissionais. Por exemplo:

Homens não choram;

Futebol é coisa de homem e cuidar da casa é de mulher;

Agressividade é sinônimo de autoridade e respeito;

A mulher é frágil, ela precisa de cuidado.

Machismo: Atitude de prepotência ou dominação do homem em relação à mulher, crença na suposta superioridade do sexo masculino face ao feminino, doutrina que rejeita a igualdade de direitos entre homens e mulheres, condição do indivíduo que tem um orgulho exagerado na sua masculinidade.

Misoginia: discriminação, preconceito, propagação do ódio ou aversão praticados contra mulheres por razões da condição de sexo feminino.

Sexismo: conjunto de preconceitos e discriminações que se baseiam no sexo ou na orientação sexual.

É importante salientar que essa série de “regras” promovem comportamentos danosos, tanto para mulheres que sofrem as violências, quanto para os homens que se privam de comportamentos benéficos para eles mesmos, como cuidar da saúde mental e física, compreender e expressar seus sentimentos de forma saudável, lidar com a própria agressividade, cultivar boas relações sociais, reconhecer a mulher como alguém que merece admiração e respeito, dentre outros.

Pluralidade da mulher: **ESTEREÓTIPO, OBJETIFICAÇÃO E SEUS DESAFIOS**

Assim como para o homem existe uma diretriz a ser seguida a fim de ser aceito socialmente, **padrões estéticos e comportamentais também são atribuídos às mulheres com a mesma finalidade.** Restringidas ao ambiente doméstico e aos papéis de mãe e esposa, as mulheres foram historicamente roubadas de sua independência, poder de decisão e expressão de sua singularidade. Ela não tem obrigação de reproduzir padrões que são incutidos a ela para ser aceita e respeitada na sociedade. É a partir da consciência de gênero e de movimentos sociais que elas são capazes de se libertar dessas amarras da misoginia e serem protagonistas de suas histórias.

Como pessoas de direitos e permeadas pela complexidade do que é ser humano, as singularidades de cada mulher merecem um olhar especial quanto à pluralidade. As diferentes formas de se vestir, profissões, culturas, etnias, religiões, ideais políticos e sociais, o desejo ou não de ser mãe ou esposa de alguém, precisam ser levados em consideração para cada mulher ser reconhecida como um indivíduo no mundo. Ainda que façam parte de um grupo minorizado, cada uma tem para si a concepção do que é ser mulher. Em suma, **não é a roupa, o jeito ou como ela fala que define se ela é ou não uma mulher perante a sociedade.**

Quando discutimos a objetificação do corpo feminino, estamos abordando a trivialização da imagem da mulher, isto é, **a ênfase dada à aparência das mulheres em detrimento de todos os outros aspectos que as definem como indivíduos.** Essa forma de opressão assola

principalmente as mulheres pretas, que permeadas pela interseccionalidade, trazem em seus corpos as marcas da violência sexual legitimada pela escravidão.

A objetificação está disseminada em diversos setores da sociedade e um exemplo clássico é a representação das mulheres em peças publicitárias, sujeitas a estereótipos e hipersexualização. Essa prática acarreta várias consequências prejudiciais. Uma delas é a estigmatização da mulher e a criação de padrões estéticos inatingíveis. Dado que a primeira impressão de uma pessoa muitas vezes é baseada na aparência, cria-se uma expectativa sobre o que é considerado bom ou ruim, certo ou errado, resultando na exclusão e desvalorização de mulheres que não se encaixam nesses padrões.

Outra consequência é a auto objetificação das mulheres. Aquelas que vivem em ambientes marcados pela objetificação tendem a se objetificar e a objetificar outras mulheres, enfrentando assim prejuízos na autoestima e na interação social.

Objetificação: o ato de analisar uma pessoa como se fosse um objeto, sem levar em conta o lado emocional e o psicológico desse indivíduo

Estereótipo: é um tipo de padrão que a sociedade constrói. É uma ideia preconcebida que acaba colocando as pessoas ou grupos sociais em “caixinhas”, criando rótulos, ditando seus comportamentos e padronizando sua imagem de forma preconceituosa

Estigmatização: é uma forte desaprovação de características ou crenças pessoais, que vão contra normas culturais. Estigmas sociais frequentemente levam à marginalização.

Diferenças e indicadores entre **HOMENS E MULHERES** no mercado de trabalho

Em muitas conversas sobre o papel das mulheres na sociedade, uma variedade de aspectos das desigualdades persistentes entre homens e mulheres são levados em conta. É possível observar desigualdades de gênero em diferentes dimensões, como oportunidades de acesso ao mercado de trabalho, disparidades salariais e acesso à esfera pública de maneira geral.

Até nos custos, a desigualdade de gênero se expressa de maneira notável: denominada taxa rosa, a prática de encarecer produtos e serviços voltados às mulheres é amplamente difundida no Brasil, ao mesmo tempo em que essas mesmas pessoas recebem salários inferiores em relação aos homens.

De acordo com o IBGE, 54,5% das mulheres com 15 anos ou mais faziam parte da força de trabalho no Brasil em 2019, taxa que engloba todas as pessoas empregadas ou em busca de emprego. Para os homens, esse percentual foi de 73,7%. O levantamento também identificou disparidades salariais e de rendimentos. No mesmo ano, as mulheres receberam, em média, 77,7% do valor arrecadado pelos homens. A desigualdade é ainda mais pronunciada em posições e cargos que proporcionam os maiores ganhos, sendo que entre diretores e gerentes as mulheres receberam 61,9% dos rendimentos dos homens e representaram apenas 8% das lideranças em empresas de capital aberto.

54,5%

das mulheres com 15 anos mais fazem parte do mercado de trabalho no Brasil (IBGE, 2019)



Inserção e permanência no
mercado de trabalho para
mulheres de 25 a 49 anos

54,6%

com filhos de até 3 anos

67,2%

sem filhos



Outros indicadores contribuem para uma compreensão mais abrangente das dificuldades enfrentadas pelas mulheres na inserção e permanência no mercado de trabalho. Na faixa etária de 25 a 49 anos, a taxa de ocupação entre as mulheres com filhos de até 3 anos foi de 54,6%, em contraste com os 67,2% daquelas sem filhos. A situação é inversa para os homens, que apresentaram uma taxa de ocupação de 89,2%, superior aos 83,4% dos que não têm filhos nessa faixa etária. Esse resultado reitera a dupla jornada de trabalho que inclui atividades domésticas e cuidados com os filhos, além de reforçar a imagem do homem como o provedor.

O recorte racial revela uma dificuldade adicional na inserção no mercado, com as mulheres pretas ou pardas que têm filhos de até 3 anos apresentando as menores taxas de ocupação, abaixo de 50%, enquanto as mulheres brancas registraram uma taxa de 62,6%.

Outras pesquisas indicam que, apesar de possuírem níveis educacionais mais elevados do que os homens, **as mulheres são minoria em cargos de liderança e têm rendimento médio inferior.** Entre a população com 25 anos ou mais, 37,1% das mulheres não tinham instrução ou tinham apenas o ensino fundamental incompleto, comparado a 40,4% dos homens. Em relação ao ensino superior completo, apenas 15,1% dos homens possuíam essa qualificação, enquanto entre as mulheres a proporção era de 19,4%.

MATERNIDADE

e paternidade

Nessa cartilha, a maternidade e a paternidade são abordadas a partir da discussão do equilíbrio dessas demandas no dia a dia, entre vida pessoal e carreira. Ao retomar a linha do tempo das conquistas femininas no Brasil, fica muito palpável a intenção de deixar a mulher com a responsabilidade do cuidado e desenvolvimento das crianças, ao passo que se reduzem as possibilidades de inserção na educação e consequentemente no âmbito profissional. Com o passar dos anos, este cenário foi passando por mudanças significativas e hoje a mulher pertence à sociedade. Porém, a responsabilidade atribuída desde o início ainda permanece e a mulher segue como a principal responsável pelos cuidados da família.

Esse cuidado familiar, educacional e da própria casa (estrutura física) demandam uma jornada de esforços desiguais para as mulheres. Esta “obrigação” de oferecer todo suporte necessário diariamente gera esgotamento, estresse, excesso de funções, dentre outros, sem qualquer remuneração compensatória. Ou seja, se em meio a tudo isso a mulher ainda não tem um emprego, ela fica dependente financeiramente do homem e perde sua própria independência e autonomia.



Complementar a isso, o fato de a sociedade não compreender a importância da figura do pai na criação das crianças prejudica sua participação ativa relacionada às responsabilidades paternas e traz insegurança profissional. É fundamental que o homem assuma suas responsabilidades pessoais, mas também é essencial que a organização dê todo o suporte para que o pai se ausente de suas atividades quando necessário, no entendimento de que a paternidade e a responsabilidade com as crianças não é somente da mãe.

Por outro lado, uma vez inserida no ambiente de trabalho, a mulher é muito cobrada e até discriminada por conta da maternidade. Ainda há relatos de empresas que preferem não contratar mães porque elas eventualmente precisarão se ausentar para cuidar das crianças; além disso, há falta de flexibilidade de férias e folgas e, com frequência, oportunidades de trabalho e de desafios profissionais bastante desiguais.

Tipos de violência CONTRA A MULHER

Antes de listar os tipos de violência contra a mulher, é importante analisar os dados do ano de 2022 divulgados em 2023 pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública a partir de um levantamento realizado pelo Instituto Datafolha: houve um aumento significativo tanto na violência quanto nos casos de feminicídio após a pandemia da COVID-19.

Segundo o relatório “Visível e Invisível: a Vitimização de Mulheres no Brasil”, 18,6 milhões de mulheres relataram ter sido vítimas de algum tipo de violência e agressão em 2022 – o equivalente a 35 mulheres agredidas física ou verbalmente por minuto no Brasil. 54% destes casos de violência ocorreram na própria casa; do número total, 65,6% destas mulheres eram negras. Além disso, o Brasil registrou 49,7% mais relatos de assédio sexual, um crescimento de 37% nos relatos de importunação sexual e um aumento de 8,2% dos casos de estupro, com 74.930 vítimas. Como se não bastasse, houve também um caso de feminicídio a cada 6h, totalizando 1.463 mulheres mortas em 2022 – o maior número registrado desde que a lei contra feminicídio foi criada, em 2015.

Ou seja, o crescimento da violência contra a mulher perpassa todas as modalidades criminais. São violências coletivas ou isoladas, de maneira explícita ou veladas, mas que precisam ser enfrentadas por toda a sociedade:

Violência moral: qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria;

Violência psicológica: qualquer conduta que cause dano emocional e diminuição da autoestima;

Violência patrimonial: qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos;

Violência sexual: trata-se de qualquer conduta que constranja a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força;

Violência física: qualquer conduta que ofenda a integridade ou a saúde corporal da mulher.

Diante disso, ficam duas perguntas: uma vez que a pauta de violência contra a mulher está sendo discutida cada vez mais, por que os casos continuam crescendo?

18,6 mi

de mulheres relataram ter sido
vítimas de algum tipo de violência
e agressão em 2022

O que é SORORIDADE?

Sentimento de irmandade, empatia, solidariedade e união entre as mulheres, por compartilharem uma identidade de gênero; conduta ou atitude que reflete este sentimento, especialmente em oposição a todas as formas de exclusão, opressão e violência contra as mulheres. [Do latim soror, 'irmã' + -(i)dade.]

Em síntese, a sororidade refere-se a uma postura de não julgar outras mulheres e, ao mesmo tempo, ouvir com respeito suas reivindicações. É comum o equívoco de interpretar a sororidade como uma obrigação para que

as mulheres gostem umas das outras. No entanto, a essência não reside nisso; o termo refere-se principalmente à prática da empatia e à habilidade de cada mulher se colocar no lugar das outras, respeitando seus contextos individuais.

Portanto, a sororidade é um movimento relevante, pois busca desconstruir a rivalidade historicamente imposta às mulheres, substituindo-a por um sentimento de união.

Expressões preconceituosas e discriminatórias



Ontem cheguei cansado, mas ajudei minha esposa nas tarefas de casa

Troque por: ontem cheguei cansado e fiz minhas tarefas de casa; uma vez que você mora na casa, divide os espaços e utiliza os utensílios, é de sua responsabilidade manter a organização e a limpeza do ambiente.

Comporte-se como uma mulher!

Nesse caso, não há substituição: não é adequado determinar ou dizer como alguém deve se comportar; mulheres são pessoas individualizadas, ou seja, não existe padrão de comportamento para elas e nem para qualquer outra pessoa.



Aqui na empresa não tem machismo, a equipe está cheia de mulheres.

Nesse caso, não há substituição: esta colocação é machista, pois apresenta uma intenção de justificar a contratação de mulheres como um avanço, sendo que deveria ser algo natural, não um diferencial. Outro ponto importante: nossa sociedade é machista, todas as pessoas carregam um machismo estrutural, o que devemos fazer é aceitar a necessidade de reconstrução e mudança.



INDICAÇÕES DE FILMES



As sufragistas

O início da luta do movimento feminista e os métodos incomuns de batalha. A história das mulheres que enfrentaram seus limites na luta por igualdade e pelo direito de voto. Elas resistiram à opressão de forma passiva, mas, a partir do momento em que começaram a sofrer uma crescente agressão da polícia, decidiram se rebelar publicamente.

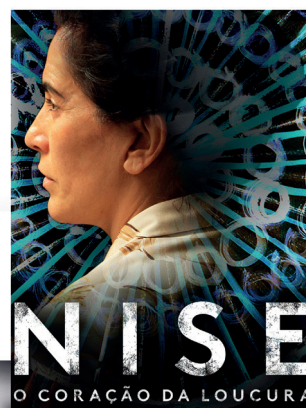


Estrelas além do tempo

O filme retrata os Estados Unidos durante a Guerra Fria, onde uma equipe formada exclusivamente por mulheres negras precisa provar sua competência e lidar com o preconceito arraigado dentro da NASA.

Nise: o coração da loucura

Ao retornar à atuação em um hospital psiquiátrico no subúrbio do Rio de Janeiro, após sua libertação da prisão, a doutora Nise da Silveira propõe uma abordagem inovadora para o tratamento de pacientes com esquizofrenia, abolindo métodos como o eletrochoque e a lobotomia. Seus colegas de trabalho discordam da sua abordagem terapêutica, isolando-a. Diante disso, ela decide assumir a responsabilidade pelo setor de terapia ocupacional, que estava abandonado. Ali ela introduz uma maneira nova de lidar com os pacientes, utilizando o amor e a arte como elementos centrais.



LEGISLAÇÃO

Lei Maria da Penha (n.º 11.340/2006): traz os direitos garantidos pela legislação que protege as mulheres contra a violência doméstica e familiar.

Lei n.º 14.443/2022 estabelece as condições de acesso à esterilização voluntária.

Lei n.º 14.737/2023: determina que, em consultas, exames e procedimentos realizados em unidades de saúde públicas ou privadas, toda mulher tem o direito de ser acompanhada por pessoa maior de idade, durante todo o período do atendimento, independentemente de notificação prévia.





PILAR GERAÇÕES

De acordo com os resultados do Censo Demográfico de 2022, a população de indivíduos com 65 anos ou mais aumentou 57,4% nos últimos 12 anos. O número total de pessoas nessa faixa etária atingiu aproximadamente 22,2 milhões (10,9% da população), em comparação com os 14 milhões (7,4%) registrados em 2010. Por outro lado, a quantidade de crianças com até 14 anos diminuiu 12,6%, passando de 45,9 milhões (24,1%) em 2010 para 40,1 milhões (19,8%) em 2022.

Esses dados evidenciam um envelhecimento significativo da população brasileira, o que levanta debates sociais, políticos e econômicos a respeito da população economicamente ativa no futuro, a capacidade da previdência social, as demandas de saúde e os novos padrões de consumo e serviços que envolvem os idosos.

Em uma sociedade capitalista e etarista, o indivíduo que não gera renda tende a ser minorizado e tratado como um “peso”, tanto para o Estado como para a sociedade. Some-se a isso o baixo investimento em instituições de longa permanência, em profissionais de saúde especializados em envelhecimento e no auxílio financeiro às famílias, há uma sobrecarga dos cuidadores informais (familiares, vizinhos, amigos e pessoas de confiança, sem especialização na área da saúde) - um cenário que contribui para o preconceito e até o abandono da pessoa idosa.



Acontecimentos culturais, políticos, sociais e econômicos simbolizam e marcam a vida de pessoas que nascem em diferentes épocas. Desse modo, foi criada a divisão por grupos geracionais, sendo elas:

Baby Boomers (nascidos entre 1945 e 1960);

Geração X (1960-1980);

Geração Y ou Millennials (1980-1995);

Geração Z (1996-2010);

Geração Alfa, que compreende os nascidos a partir de 2010.

O que é

CONFLITO DE GERAÇÕES?



Trata-se de um fenômeno pautado em desentendimentos entre diferentes gerações, podendo acarretar mal-entendidos, divergências de valores e ruídos de comunicação. Na prática, se não forem bem trabalhadas, essas tensões contribuem para trazer à tona diversas consequências negativas. Confira algumas delas:

No ambiente de trabalho:

Falta de trabalho em equipe: A dificuldade de comunicação e a divergência de valores podem prejudicar a colaboração entre as gerações, levando à formação de grupos isolados e à diminuição da eficiência das equipes.

Baixa produtividade: As tensões e conflitos gerados podem afetar o clima organizacional, diminuindo a motivação e o engajamento dos colaboradores, o que consequentemente impacta na produtividade.

Dificuldade de adaptação às mudanças: As diferentes gerações possuem visões distintas sobre o trabalho e a forma de realizar as tarefas. Essa divergência pode dificultar a adaptação às novas tecnologias e às mudanças no mercado de trabalho.

Perda de talentos: Profissionais mais experientes podem se sentir desvalorizados e buscar novas oportunidades, enquanto os mais jovens podem se sentir desmotivados e não enxergar perspectivas de crescimento na empresa.



Na vida pessoal:

Dificuldade de comunicação: A diferença de valores, costumes e formas de pensar podem gerar dificuldades de comunicação e compreensão entre as gerações, levando a mal-entendidos e conflitos.

Isolamento social: A falta de diálogo e a divergência de opiniões podem levar ao isolamento social, tanto de jovens quanto de idosos.

Fragilização dos laços familiares: Os conflitos geracionais podem afetar os relacionamentos familiares, gerando distanciamento e ressentimentos.

Como conciliar uma situação de

CONFLITO GERACIONAL?

O conflito geracional tem início, muitas vezes, na dificuldade de aceitar a opinião vinda de pessoas com menos ou mais idade. Ao deparar-se com uma situação de conflito geracional, o primeiro passo é superar os estereótipos.

O ideal é que as pessoas envolvidas possam contar com uma liderança que apoie e acredite na importância dessas relações, que tratem como principal resultado novas possibilidades, resoluções e diferentes entendimentos para os mesmos desafios. A liderança precisa agir de forma próxima e constante no que diz respeito a essa pauta, pois todas as pessoas precisam sentir-se seguras para se posicionarem e serem respeitadas antes mesmo do conflito acontecer.

Além de lidar com a população 40+, as empresas precisam criar estratégias para acolher e incentivar jovens em seus primeiros empregos. O Programa Jovem Aprendiz, regulamentado pela Consolidação das Leis do Trabalho, traz no artigo 429 da lei n.º 10.097/2000, que: “Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional”.

Assim, para solucionar os conflitos geracionais, seja em relação às pessoas 50+ ou jovens, algumas estratégias podem ser utilizadas, como workshops, mentorias e o incentivo ao crescimento profissional sem distinção etária.



O que é **ETARISMO**

Etarismo: discriminação contra indivíduos ou grupos etários com base em estereótipos associados à idade. É um tipo de preconceito e pode assumir muitas formas, desde atitudes individuais até políticas e práticas institucionais que perpetuam a discriminação etária.

Contratação de **PESSOAS 40+**

O interesse das empresas sobre diversidade geracional, uma vez que isso será estratégico para o futuro dos negócios, tem crescido. Segundo Mórris Litvak, fundador e CEO da Maturi, consultoria especializada em profissionais 50+, “colocar em pauta pessoas com mais de 50 anos é mais do que uma obrigação em um país que em 2040 terá 57% da força de trabalho com mais de 45 anos”.



Expressões preconceituosas e discriminatórias

Ela é muito bonita para a idade que tem.

Nesse caso, não há substituição: essa expressão é pejorativa e depreciativa, dá a entender que uma pessoa com mais idade não pode ser bonita.

Isso não é da sua época.

Nesse caso, não há substituição: a idade não limita as pessoas.

Você não tem mais idade para isso.

Também não há substituição: não fale que alguém não pode usar ou fazer algo por conta de sua idade.



INDICAÇÕES DE FILMES



Um senhor estagiário

Iniciar uma nova posição profissional pode representar um desafio significativo, especialmente para alguém que já se aposentou. Buscando reintegrar-se ao mercado de trabalho, Ben Whittaker, um homem de 70 anos que perdeu a esposa, decide explorar a oportunidade de se tornar um estagiário sênior em um site de moda.



Os estagiários

Ao serem dispensados do emprego, dois homens na faixa dos 40 anos embarcam na busca por uma nova oportunidade profissional. Apesar de possuírem pouca familiaridade com tecnologia, são admitidos como estagiários no Google, onde interagem com superiores que têm vinte anos a menos do que eles.

Up: altas aventuras

Carl Fredricksen, aos 78 anos, é um comerciante de balões prestes a perder a casa que compartilhou com sua falecida esposa, Ellie. Após um incidente, Carl é considerado uma ameaça pública e obrigado a se internar. Para evitar tal situação, ele anexa balões à sua casa, fazendo-a levantar voo. O objetivo de Carl é viajar para uma floresta na América do Sul, o local que ele e Ellie sempre sonharam em habitar, porém, descobre que um contratempo o acompanhou: Russell, um garoto de 8 anos.





LEGISLAÇÃO

LEI N.º 10.741, DE 1º DE OUTUBRO DE 2003.

Em seu. Art. 1º é instituído o Estatuto do Idoso, destinado a regular os direitos das pessoas com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos.

CANAL DIRETO GRUPO MARISTA

O Grupo Marista zela pelo bem estar e pela harmonia no ambiente de trabalho para todos, por este motivo, caso presencie ou vivencie quaisquer situações que possam violar as orientações estabelecidas nesta cartilha ou o nosso código de conduta, você pode buscar a orientação de seu gestor imediato ou abrir um relato em nosso canal direto, através do caminho:

<https://compliance.grupomarista.org.br/>

Clique no botão **“Canal Direto”**. Caso você tenha alguma dúvida, também pode acionar o mesmo caminho citado acima, porém deve clicar no botão **“Dúvidas de Compliance”**.



REFERÊNCIAS

1. ONU. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável | As Nações Unidas no Brasil. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>>.
2. GLOBAL, P. Redes sociais da Pacto. Disponível em: <<https://www.pactoglobal.org.br/esg/>>.
3. GLOBAL, P. Redes sociais da Pacto. Disponível em: <<https://www.pactoglobal.org.br/sobre-nos/>>.
4. POÇAS, G. Igualdade, diversidade e inclusão: por um ambiente plural, num mundo des(igual). The Trends Hub, Porto, n. 2, 2022. DOI: 10.34630/tth.vi2.4660. Disponível em: <https://parc.ipp.pt/index.php/trendshub/article/view/4660>.
5. MACCALI, N. et al. As Práticas de Recursos Humanos Para a Gestão da Diversidade: A Inclusão de Deficientes Intelectuais em uma Federação Pública do Brasil. RAM. Revista de Administração Mackenzie, v. 16, n. 2, p. 157–187, mar. 2015.
6. TUNES, E. Por que falamos de inclusão. Linhas Críticas, [S. l.], v. 9, n. 16, p. 5–12, 2003. DOI: 10.26512/lc.v9i16.3087. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/linhascriticas/article/view/3087>.
7. Acessibilidade na UFC. [s.l.: s.n.]. Disponível em: <https://www.ufc.br/images/_files/acessibilidade/cartilha_acessibilidade_ufc.pdf>.
8. MANZINI, Eduardo José. Inclusão e Acessibilidade. Revista da Sobama, dezembro, 2005, Vol. 10, n. 1, Suplemento, p. 31-36.
9. DAVIS, Angela. Mulheres, Raça e Classe. São Paulo: Boitempo, 2016
10. Um estudo sobre o feminismo de Angela Davis e o movimento feminista negro brasileiro; 2018; Iniciação Científica; (Graduando em Psicologia) - Universidade Estadual de Maringá, Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico;
11. EDELMAN. Global Report. [s.l.: s.n.]. Disponível em: <https://www.edelman.com/sites/g/files/aatuss191/files/2022-01/2022%20Edelman%20Trust%20Barometer%20FINAL_Jan25.pdf>.
12. FREYRE, Gilberto. Casa-grande & senzala. 42. ed. Rio de Janeiro: Record, 2001.
13. SCHWARTZ, Stuart B. Segredos internos: engenhos e escravos na sociedade colonial, 1550-1853. São Paulo: Companhia das Letras, 1988.
14. ALMEIDA, S. Racismo Estrutural. 1a. ed. São Paulo: Feminismos Plurais, Companhia das Letras, 2019.
15. ALBUQUERQUE JÚNIOR, D. M. Xenofobia: medo e rejeição ao estrangeiro. - São Paulo: Cortez, 2016.
16. ALBUQUERQUE JÚNIOR, D. M. Preconceito contra a origem geográfica e de lugar: as fronteiras da discórdia. São Paulo: Cortez, 2012.
17. Dados sobre refugiados no Brasil. Disponível em: <<https://www.acnur.org/portugues/dados-sobre-refugiados/dados-sobre-refugiados-no-brasil/>>.
18. O que é racismo ambiental e de que forma ele impacta populações mais vulneráveis. Disponível em: <<https://www.gov.br/secom/pt-br/fatos/brasil-contra-fake/noticias/2023/3/o-que-e-racismo-ambiental-e-de-que-forma-impacta-populacoes-mais-vulneraveis#:~:text=De%20acordo%20com%20a%20pensadora>>

19. ITABORAHY, L. Combinação nefasta: PL 490 e Marco Temporal ameaçam direitos indígenas. Disponível em: <https://ipam.org.br/combinacao-nefasta-pl-490-e-marco-temporal-ameacam-direitos-indigenas/?gclid=Cj0KCQiAwvKtBhDrARIsAJj-kTh-iOvUbbLYr1NMFIdCaKe8sbXc4cEhsX_o1CaOSMb_N9uyIESRMgaApoGEALw_wcB>.
20. MOREIRA, A. O Que É Racismo Recreativo?. 1a. ed. São Paulo: Feminismos Plurais, Companhia das Letras, 2019.
21. Desigualdade racial na educação. 2019. Disponível em: <<https://observatoriodeeducacao.institutounibanco.org.br/em-debate/desigualdade-racial-na-educacao#:~:text=De%202019%20para%202022%2C%20a>>.
22. CIDA, Bento. O Pacto da branquitude. 1 ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2022
23. RIBEIRO, Djamil. Quem tem medo do feminismo negro? São Paulo: Companhia das Letras, 2019.
24. 2SENA, F. Eu, um Negro: Kabengele Munanga: A difícil tarefa de definir quem é negro no Brasil. Disponível em: <<https://umnegro.blogspot.com/2008/05/kabengele-munanga-dificil-tarefa-de.html>>.
25. SILVA, S. G. DA. A crise da masculinidade: uma crítica à identidade de gênero e à literatura masculinista. Psicologia: Ciência e Profissão, v. 26, n. 1
26. SANTOS, Terezinha O. Mulheres negras, escolaridade, sexismo e subordinação: identidades ex-postas na sala de aula. Pontos de Interrogação: Linguagens, identidades e letramentos, – v. 2, n. 2, jul./-dez. 2012.
27. Brondani de Aquino, Quelen, e Karine Brondani Kontze. O “Contrato Sexual” e a Promoção dos Direitos e Garantias Fundamentais da Mulher na Sociedade Contemporânea. 2015.
28. Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil | IBGE. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html>>.
29. BUENO, Samira; MARTINS, Juliana; LAGRECA, Amanda; SOBRAL, Isabela; BARROS, Betina; BRANDÃO, Juliana. O crescimento de todas as formas de violência contra a mulher em 2022. In: FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. 17º Anuário Brasileiro de Segurança Pública. São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública, p. 136-145, 2023. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2023/07/anuario-2023.pdf>.
30. Lei amplia direito de acompanhante para mulheres nos serviços de saúde. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/11/28/lei-amplia-direito-de-acompanhante-para-mulheres-nos-servicos-de-saude#:~:text=O%20projeto%2C%20agora%20transformado%20em>>.
31. AZEVEDO, A. L. M. DOS S. IBGE - Educa | Jovens. Disponível em: <<https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18318-piramide-etaria.html#:~:text=Conforme%20os%20resultados%20do%20Censo>>.
32. LEI No 10.097, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10097.htm#art1>.
33. Sementes da Inclusão. Disponível em: <<https://www.tjdft.jus.br/acessibilidade/publicacoes/sementes-da-inclusao>>.
34. Neurodivergent. Disponível em: <<https://stimpunks.org/glossary/neurodivergent/>>.

EXPEDIENTE

Mauricio Leite de Barros Marques Zanforlin
Superintendente do Grupo Marista

Leandro Figueira Neto
Diretor de Pessoas e Cultura

Lucia Lima Pinto Coelho
Gerente Desenvolvimento Organizacional

Tania Isotton Mior Botemberger
Coordenadora de Diversidade e Inclusão

Rafael Riva Finatti
Especialista ESG

Karoline Ferreira de Oliveira
Analista de Diversidade e Inclusão

Jenifer Zveiter
Condurú Consultoria

Fuel Brand Ag.
Design





Condurii
Consultoria