



CARTILHA DA DIVERSIDADE



FÁBRICA CARIOCA
DE CATALISADORES



DIVERSIDADE E A FCC S.A.

A FCC S.A vem implementando uma gama de ações para construir uma cultura inclusiva!

Esta Cartilha de Diversidade chega não apenas para informar, mas também inspirar. Ao aprendermos mais sobre as diferentes facetas da diversidade, não apenas nos educamos, mas também cultivamos empatia, respeito e uma maior capacidade de colaboração. Convidamos você a explorar este vasto universo de experiências e perspectivas, para que possamos construir um ambiente de trabalho mais justo e acolhedor para todas as pessoas.

O QUE ESPERAMOS DE VOCÊ

Abertura para o Novo:

Esteja disponível a aprender sobre diferentes culturas, experiências e perspectivas. Mantenha a mente aberta para compreender e respeitar as diversas formas de ser e viver.

Promoção da Inclusão:

Contribua ativamente para criar um ambiente de trabalho inclusivo, onde todas as pessoas se sintam valorizadas e respeitadas.

Escuta Empática:

Pratique uma escuta ativa e empática, buscando entender as experiências e desafios das outras pessoas sem julgamentos preconcebidos.

Combate ao Preconceito:

Desafie atitudes e comportamentos discriminatórios de maneira construtiva e respeitosa, promovendo uma cultura organizacional que repudia qualquer forma de discriminação.

Autodesenvolvimento Contínuo:

Comprometa-se com seu próprio desenvolvimento pessoal e profissional em relação à diversidade, participando ativamente de treinamentos, workshops e outras oportunidades de aprendizado.



O QUE É DIVERSIDADE

Diversidade é um termo sinônimo de diferença, discordância e multiplicidade. Assim, ela tem dois significados principais:

1 - Característica do que é diferente, não semelhante.

Ex.: Diversidade de opiniões.

2. Conjunto múltiplo e plural.

Ex.: Diversidade da flora.

Assim, a palavra “diversidade” remete às diferenças e à pluralidade, ou seja, tudo o que escapa a um modelo “único”, “igual”.

ASPECTOS DA DIVERSIDADE

A diversidade humana está atrelada a muitos aspectos, dentre eles, podemos destacar:

- Gênero
- Deficiência
- Orientação sexual
- Cor
- Etnia
- Classe social
- Geração
- Crença/religião
- Forma corporal
- País/estado de nascimento
- Outros

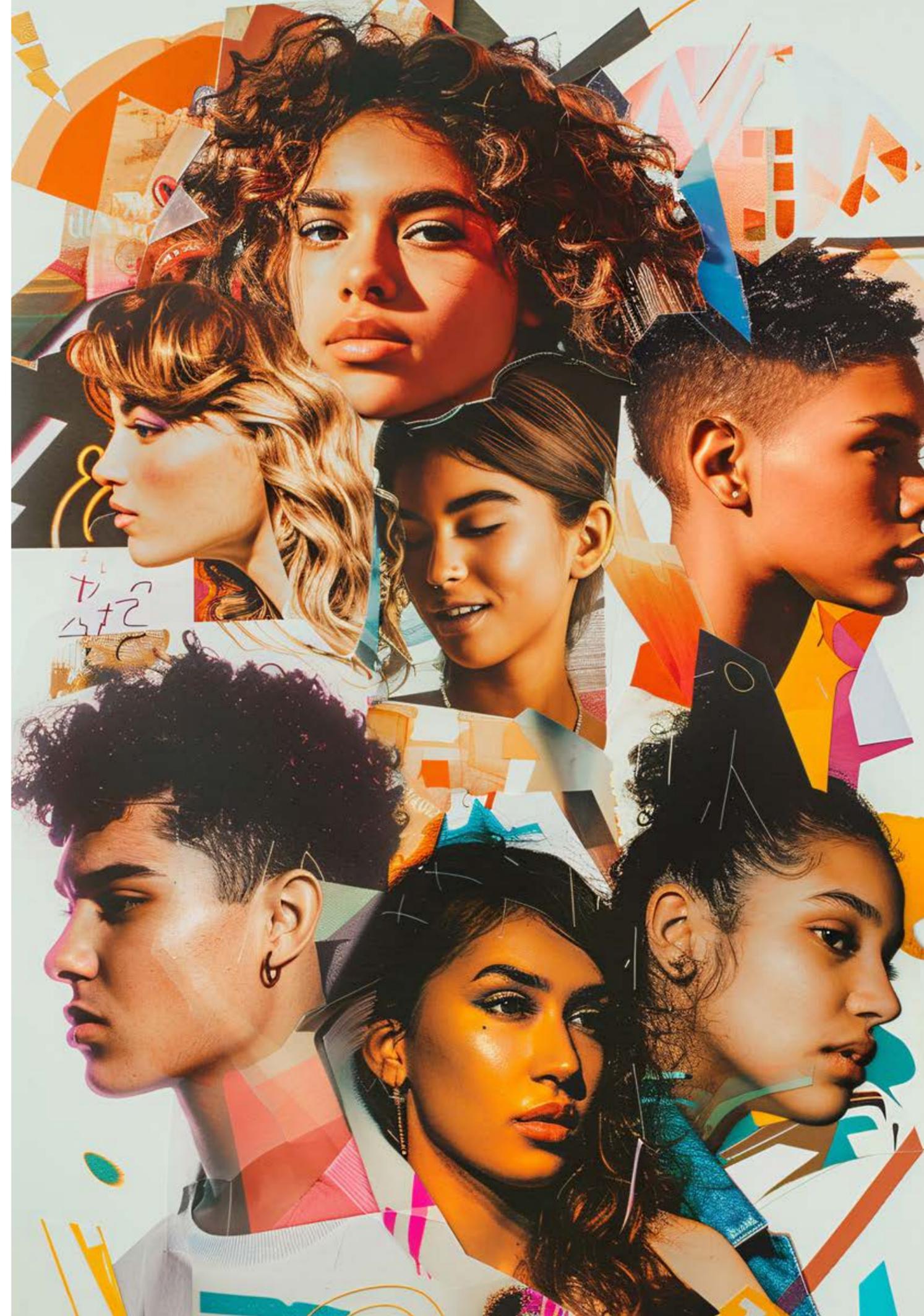
A DIVERSIDADE É POSITIVA

A diversidade traz inúmeras vantagens para sociedades e ambientes de trabalho:

- **Enriquece a cultura;**
- **Proporciona maior troca de ideias e experiências;**
- **Aumenta a inovação e criatividade;**
- **Oferece soluções mais abrangentes para problemas, já que diferentes perspectivas ajudam a identificar questões que poderiam passar despercebidas.**

Além disso, a diversidade promove um ambiente mais inclusivo e acolhedor, aumentando a satisfação e a motivação entre as pessoas. Isso, por sua vez, pode resultar em maior produtividade e desempenho.

Valorizar a diversidade não apenas fortalece comunidades, mas também impulsiona o progresso social e econômico.



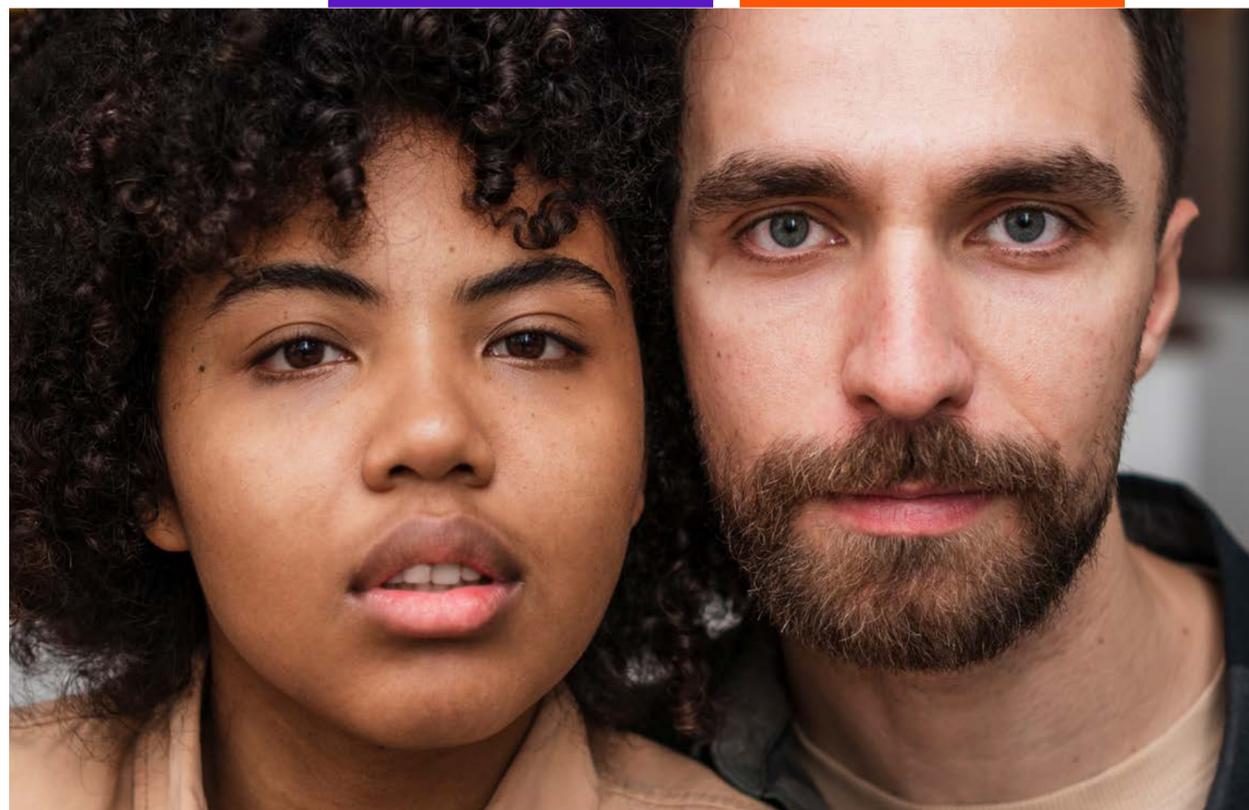
SOCIEDADE BRASILEIRA

A diversidade é uma característica fundamental da sociedade brasileira, refletindo a riqueza cultural, étnica e social do país. Com uma população de mais de 203 milhões de pessoas, o Brasil é conhecido por sua pluralidade e ela se manifesta em uma vasta gama de idiomas, tradições, crenças e expressões artísticas, tornando o Brasil um caldeirão de culturas.

GÊNERO

51,5%
mulheres

48,5%
homens



Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2022.



ETNIA/RAÇA

cerca de
45,3%
pardos

cerca de
43,5%
brancos

cerca de
10,2%
pretos

cerca de
0,6%
indígenas

cerca de
0,4%
asiáticos

55,5%

de pretos e pardos
compõem o grupo
das pessoas negras

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2022.

SOCIEDADE BRASILEIRA

IDADE DA POPULAÇÃO

**0 - 29
anos:
cerca de
38%**

**30 - 59
anos:
cerca de
43%**

**60 anos
ou mais:
cerca de
19%**

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2022.



ORIENTAÇÃO SEXUAL

Não há dados oficiais abrangentes sobre orientação sexual no Censo realizado pelo IBGE, mas estimativas sugerem que a população LGBTQIAPN+ representa cerca de 10% da população, embora este número varie.'

Fonte: Pesquisa "O que a população LGBTQIA+ pensa sobre direitos", realizada por diferentes organizações.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Aproximadamente 9% da população brasileira declara ter algum tipo de deficiência.

Fonte: Pnad Continua 2022.



Esses dados são baseados nas informações mais recentes disponíveis e podem ser atualizados com novos censos ou pesquisas. O próximo Censo Demográfico do IBGE está previsto para ocorrer em 2032.

INCLUSÃO E AÇÕES AFIRMATIVAS

Conforme você pode observar no tópico anterior, a sociedade brasileira é muito diversa, porém muitos grupos são sub-representados quando observamos o mercado de trabalho, o acesso à educação, a situação financeira, a presença nas esferas de poder, dentre outros.

Por exemplo, apesar das mulheres (51%) e as pessoas negras (55%) serem maioria na sociedade, nós não vemos essa mesma proporção na liderança das empresas, na atuação política, nas universidades. E em menor proporção ainda vemos as pessoas com deficiência ocupando esses locais.

É essa mudança de cenário que as ações afirmativas se propõem a ajudar a corrigir, criando estratégias como cotas em universidades e concursos públicos, processos seletivos de empresas exclusivos para grupos sub-representados, a fim de que possamos ver representadas em todas as esferas sociais a diversidade da população brasileira.



Ações afirmativas são meio e não fim. São uma ferramenta e não o projeto todo. Elas identificam as pessoas que estão em situação de exclusão e buscam trazê-las para lugares que não ocupam ou onde estão pouco representadas.

Ações afirmativas aceleram resultados e colocam no campo da gestão o que “naturalmente” não irá se resolver a não ser em décadas ou até séculos, visto que existem estruturas e relações de poder que dificultam ou impedem que as pessoas de grupos minorizados acendam social e economicamente, perpetuando as desigualdades.

INCLUSÃO E AÇÕES AFIRMATIVAS

Abaixo, apresentamos alguns conceitos que são importantes saber para aprofundar mais o seu conhecimento sobre diversidade e inclusão:

EXCLUSÃO

Uma pessoa ou grupo não está representada ou inserida em nenhum grupo social.

SEGREGAÇÃO

Uma pessoa ou grupo tem a sua representatividade ou inserção somente em grupos com as mesmas características.

INTEGRAÇÃO

Uma pessoa ou grupo está representada ou inserida em grupos sociais, porém continua segregada em grupos com as mesmas características.

INCLUSÃO

Uma pessoa ou grupo está representada ou inserida em grupos sociais e é devidamente reconhecida de forma igualitária.



INCLUSÃO E AÇÕES AFIRMATIVAS

EQUIDADE

Reconhecimento dos direitos de cada pessoa, zelando pela justiça de acordo com as necessidades de cada uma. Logo, ela adapta a regra a um caso específico, a fim de deixá-la mais justa.



ESTEREÓTIPO

Conceito ou imagem preconcebida, padronizada e generalizada estabelecida pelo senso comum, sem conhecimento profundo, sobre algo ou alguém. Estereótipo é usado principalmente para definir e limitar pessoas quanto à aparência, naturalidade e comportamento.



PRECONCEITO

Generalizações superficiais (estereótipos) e depreciadoras do outro, que geralmente possuem características físicas e culturais arbitrariamente consideradas inferiores. Alguns dos principais efeitos dos preconceitos são: discriminação, marginalização, exclusão, segregação, opressão, intolerância e violência (física e subjetiva).





INCLUSÃO E AÇÕES AFIRMATIVAS

GRUPOS MINORIZADOS, SUB-REPRESENTADOS OU MINORIAS:

São populações que, devido a fatores sociais, políticos, econômicos e culturais, encontram-se em posição de desvantagem ou marginalização dentro de uma sociedade, mesmo que estejam em maior número. Essas desvantagens podem manifestar-se em termos de representação insuficiente, acesso limitado a recursos e oportunidades, discriminação sistêmica e falta de voz ou influência nas decisões que afetam suas vidas.

Existem diversos grupos sub representados e ao lado vamos citar apenas alguns: mulheres, pessoas negras*, pessoas indígenas, Pessoas com Deficiência (PcD), a comunidade LGBTQIAPN+, pessoas economicamente vulneráveis, entre outros.

* Segundo o IBGE, pessoas pretas e pardas compõem o conjunto de pessoas negras.



PILARES DA DIVERSIDADE

RAÇA/ETNIA

Raça por si é um conceito para distinguir as pessoas com determinadas características físicas, sendo socialmente significativas como por exemplo a cor da nossa pele. É importante entendermos o conceito de raça como um conceito de construção social e não associado a biologia. Dentro do senso do IBGE hoje existem cinco raças definidas socialmente no Brasil: preta, parda, indígena, amarela e branca.

Grupos de indivíduos que têm características comuns entre si - como cultura, idioma, dialeto, comportamentos, tradições e costumes - são o que compõem as etnias. À medida em que a sociedade se torna cada vez mais global, diversos grupos étnicos se aproximam, podendo compartilhar um mesmo território e incorporar em sua vida a cultura de diversos povos, tornando a sociedade mais heterogênea.

RACISMO

Racismo é uma forma sistemática de discriminação baseada na raça, manifestando-se através de práticas conscientes ou inconscientes que resultam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, dependendo de seu grupo étnico-racial. Ele decorre de um pensamento segregacionista que promove a ideia de superioridade de uma raça sobre outra.

RACISMO INSTITUCIONAL

Refere-se a práticas, políticas e normas dentro de instituições (como governos, empresas, escolas e sistemas de justiça) que resultam em desigualdades raciais e perpetuam a discriminação racial. Este tipo de racismo é menos sobre atitudes individuais e mais sobre como as estruturas e sistemas mantêm o privilégio de certos grupos raciais enquanto marginalizam outros.

Exemplo: Desigualdades nas Condenações - Sentenças prisionais mais severas para pessoas de minorias raciais comparadas a pessoas brancas por crimes semelhantes, com reflexo no perfil das pessoas encarceradas. Segundo o Anuário Brasileiro de Segurança Pública publicado em 2023, em 2005, 58,4% do total da população prisional era negra; em 2022, esse percentual foi de 68,2%, o maior da série histórica.

PILARES DA DIVERSIDADE

RACISMO ESTRUTURAL

Refere-se às formas em que sistemas sociais, econômicos e políticos perpetuam a desigualdade racial, sendo mais amplo e profundo do que o racismo institucional. Ele está profundamente ligado à história do nosso país e deriva do colonialismo, da escravidão e da segregação imposta às pessoas negras. O racismo estrutural opera em múltiplos níveis da sociedade, afetando educação, saúde, justiça, moradia e economia simultaneamente e é sustentado ao longo das gerações, criando e perpetuando desigualdades raciais que se tornam “normais” ou invisíveis para a maioria das pessoas.

Exemplo: Acesso Desigual à Moradia de Qualidade - Comunidades e bairros de minorias raciais muitas vezes têm menos acesso a habitações de qualidade, bons serviços públicos (escolas, creches, hospitais) e oportunidades econômicas.

RACISMO CULTURAL

Refere-se à discriminação e preconceito baseados na percepção de que uma cultura é superior a outra. Ocorre quando há desvalorização ou ridicularização de elementos culturais de determinados grupos, como idioma, vestimenta, tradições, música, religião e arte.

Exemplo: Discriminação religiosa - no Brasil temos o cristianismo como a religião com mais adeptos, por conta da nossa colonização; dessa forma, as religiões católicas e protestantes tendem a ser vistas como “superior” em relação às religiões de matrizes africanas.

RACISMO RECREATIVO

Refere-se ao uso de estereótipos raciais, piadas, comentários e comportamentos discriminatórios sob a justificativa de que são apenas “brincadeiras” ou “diversão”. Embora sejam frequentemente defendidos como inofensivos ou sem intenção maliciosa, esses atos perpetuam preconceitos, reforçam estereótipos negativos e causam danos significativos às pessoas e grupos alvo, além de contribuir para a normalização e aceitação social do racismo.

Exemplo: Racismo disfarçado de elogios - Como elogiar alguém por ser uma “exceção” à sua raça: “Apesar de ser negro você é muito bonito.” Ou quando pessoas imitam macacos querendo ofender pessoas negras ao animaliza-las.



COMPORTAMENTOS PARA MUDAR AGORA

**“EU NÃO SOU
RACISTA, PORQUE
EU TENHO AMIGOS
NEGROS, MINHA
COMPANHEIRA
É NEGRA, EU
FREQUENTO
FESTAS AFRO.”**

Essa afirmação presume que nossas associações pessoais nos livram magicamente de nosso condicionamento racista. Ou seja, que o nível de intimidade com culturas e pessoas não-brancas o torna anti-racista.

**“EU NÃO
VEJO COR,
VEJO PESSOAS.”**

Essa afirmação anula os valores culturais, expectativas e experiências de vida de pessoas não-brancas. Mesmo que uma pessoa branca ignorasse a “cor” de uma pessoa, a sociedade não o faz. Ao dizer que não enxerga “cor”, uma pessoa branca está também dizendo que não enxerga sua condição branca, negando assim seus próprios privilégios.

**“HOJE TUDO
EM DIA É RACISMO,
EU HEIN...”**

O racismo sempre existiu, a diferença é que hoje em dia as pessoas estão se posicionando de forma mais contundente contra atitudes antes minimizadas e/ou interpretadas como humor.



COMPORTAMENTOS PARA MUDAR AGORA

**“QUALQUER
PESSOA PODE
TER SUCESSO,
BASTA TER FORÇA
DE VONTADE.”**

A crença nesse discurso de meritocracia é baseada na negação do impacto tanto da opressão quanto do privilégio sobre a chance de uma pessoa obter sucesso, como se todas as pessoas tivessem as mesmas oportunidades.

**“MAS EU SOU
BRANCO E TAMBÉM
SOFRO RACISMO,
ME CHAMAVAM DE
‘BRANQUELO’ QUAN-
DO EU ERA CRIANÇA.”**

Ser uma pessoa branca já te privou de entrar em algum ambiente? Ser uma pessoa branca já fez alguém questionar a sua credibilidade intelectual? Ser uma pessoa branca já foi motivo para o segurança do shopping seguir você em uma loja, pelo fato de você parecer uma pessoa “suspeita”? Racismo e preconceito são duas coisas completamente distintas. O racismo é um sistema de poderes que priva pessoas não-brancas de terem direitos iguais socialmente.



ENTENDENDO A SITUAÇÃO DE REFÚGIO

Você deve estar acompanhando na mídia o aumento de pessoas refugiadas em todo o mundo nos últimos anos e temos visto um grande fluxo de pessoas chegando ao Brasil em situação de refúgio. Porém, ainda existe muita desinformação por parte da população brasileira quando se fala de pessoas refugiadas.

O ACNUR - Agência da ONU para Refugiados - tem como missão proteger os refugiados e promover soluções duradouras para seus problemas. Anualmente, publica o relatório "Tendências Globais", que informa que o deslocamento forçado afeta mais de 1% da humanidade (uma em cada 97 pessoas), sendo que um número cada vez menor de pessoas forçadas a fugir consegue voltar para suas casas.

Até o final de 2023, mais de 117 milhões de pessoas permaneceram deslocadas à força devido a perseguições, conflitos, violência, violações de direitos humanos e eventos que perturbam seriamente a ordem pública. E destes, o número de crianças refugiadas corresponde a 40% do total (cerca de 47 milhões) sendo dezenas de milhares desacompanhadas.

Uma das dúvidas mais recorrentes é a diferença entre refugiados(as) e imigrantes. Mas nós iremos te ajudar a entender o significado dos dois termos.

XENOFOBIA

Xenofobia é o medo, aversão ou profunda antipatia em relação a pessoas estrangeiras; a desconfiança e preconceito em relação às pessoas que vêm de fora do seu país com uma cultura, hábitos, etnias ou religião diferente. Basicamente é um tipo de preconceito contra quem nasceu em um lugar diferente do seu. No Brasil também pode se aplicar a pessoas que são de estados diferentes, afinal somos um país com 26 estados e 1 Distrito Federal com milhões de pessoas com culturas, sotaques, religiões e costumes diferentes.

Exemplo: Discurso de ódio - Discursos que incitam a violência ou discriminam pessoas com base em sua origem.

REFUGIADAS

São pessoas que foram forçadas a deixar o seu país pois suas vidas ou integridade corriam riscos por questões relacionadas à raça, religião, nacionalidade, pertencimento a um determinado grupo social ou opinião política, como também devido à grave e generalizada violação de direitos humanos e conflitos armados. Elas não podem voltar a seu país de origem porque não contam com proteção estatal. No Brasil, a implementação da proteção de pessoas refugiadas é definida pela Lei nº 9.474/97 (Lei brasileira de refúgio).

IMIGRANTES

São pessoas que se deslocaram voluntariamente em busca de melhores condições de vida, geralmente econômicas, podem retornar a seu país de origem sem riscos e contam com proteção estatal.



COMPORTAMENTO PARA MUDAR AGORA

“ESSAS PESSOAS REFUGIADAS VEM PARA O BRASIL E TIRAM NOSSOS EMPREGOS”.

Existem muito mais pessoas brasileiras expatriadas (que deixaram o país para morar e trabalhar fora) do que refugiadas no Brasil. Fora que as pessoas refugiadas muitas vezes preenchem lacunas no mercado de trabalho, contribuindo para o crescimento econômico e a diversidade do país. Muitos(as) empreendem, criando novos negócios e gerando empregos, tanto para outras pessoas refugiadas quanto para a população brasileira.

GÊNERO

Gênero é um conceito que vai além das características biológicas e abrange aspectos sociais, culturais e pessoais da identidade. A identidade de gênero refere-se à maneira como uma pessoa se identifica internamente e como deseja que as outras pessoas a reconheçam. Isso pode ou não corresponder ao sexo biológico de nascimento.

O gênero pode ser masculino, feminino, uma combinação entre masculino e feminino, fluido ou nenhum. É importante respeitar os pronomes e a forma como cada pessoa escolhe se identificar, reconhecendo a diversidade e a individualidade de cada experiência de gênero.

CONCEITOS

CIS

Chamamos de cisgênero as pessoas que se reconhecem com o gênero que foi determinado no nascimento.

TRANS

Já as pessoas transgênero são pessoas que não se reconhecem com o gênero que lhes foi designado ao nascer.

TRAVESTI

É uma pessoa que foi designada como homem ao nascer, mas que possui uma identidade de gênero feminina. Desta forma, o jeito correto de falar é “a travesti”, no feminino. O termo também é uma identidade sociopolítica nos países da América Latina, reconhecendo-se assim a complexidade e a riqueza das experiências dessas pessoas, bem como sua contribuição para a luta por direitos humanos e justiça social.

QUEER

Termo guarda chuva para toda a população LGBTQIAPN+ porque representa justamente a não adequação em relação às normas de gênero e sexualidade.



CONCEITOS

INTERSEXO

É um termo utilizado para descrever pessoas que nascem com características sexuais (genitais, gônadas, níveis hormonais, cromossomos) que não se enquadram nas típicas definições binárias de masculino ou feminino. Isso pode incluir uma combinação de características biológicas masculinas e femininas ou a presença de características que não são claramente masculinas ou femininas. O termo “hermafrodita”, por exemplo, é considerado desatualizado e ofensivo.

AGÊNERO

Pessoas agêneras não se identificam com nenhum estereótipo de gênero. Em geral, os indivíduos agêneros preferem se identificar como indivíduos ou pessoas, e não gêneros, simplesmente negando que há uma identidade de gênero. Muitas pessoas agêneras preferem que se refiram a elas utilizando pronomes neutros. Mas sempre pergunte às pessoas como elas preferem ser chamadas e qual pronome utilizar em relação a elas.

NÃO-BINÁRIE

Gênero não-binário é um termo guarda-chuva usado para descrever identidades de gênero que não se enquadram nas categorias tradicionais de masculino e feminino. Pessoas não-binárias podem se identificar com um gênero que está entre os gêneros masculino e feminino, com ambos, ou com nenhum dos dois.



COMPORTAMENTOS PARA MUDAR AGORA

**“NÃO CONSIGO
ENTENDER BEM,
SE VOCÊ É
NÃO-BINÁRIO
PORQUE PARECE
MAIS COM UM
HOMEM
(OU COM MULHER)?”**

A maneira da pessoa se expressar fisicamente nem sempre está atrelada com o gênero. Roupas e comportamentos são na maioria das vezes designados aos gêneros binários, feminino e masculino, de forma a caracterizá-los. Assim como chamar no feminino ou masculino uma pessoa não-binária, ao julgar que a aparência é mais de um gênero ou de outro, há uma tentativa inconsciente de tornar binário o não-binário. Não rotule as pessoas pela aparência.

**“VOCÊ ATÉ
PARECE
HOMEM /
MULHER
DE VERDADE.”**

Essa é uma fala transfóbica que considera apenas pessoas cis legitimamente homens ou mulheres.

**“VOCÊ
OPEROU?”**

Ninguém deve sair perguntando como é o genital das pessoas. Essa é uma questão íntima de cada pessoa. Genital não define o gênero de ninguém e não é uma regra pessoas transgênero passarem por cirurgia de redesignação. Não faça perguntas como essa se não tiver intimidade com a pessoa.



COMPORTAMENTOS PARA MUDAR AGORA

**“FULANO É “VIADO”,
“BICHA”, “SAPATÃO”,
“TRAVECO” ETC.”**

Não xingue ou utilize de forma pejorativa os termos acima.



**“QUAL É O SEU NOME
DE ‘VERDADE’?”**

Ao conhecer uma pessoa transgênero ou travesti, não pergunte sobre o nome morto. O nome da pessoa é o que ela lhe disse ao se apresentar. A sua curiosidade pode ofender e machucar uma pessoa. Na dúvida, não pergunte a uma pessoa trans algo que você não perguntaria a uma pessoa cis.



ORIENTAÇÃO SEXUAL

Orientação sexual se refere a quais gêneros uma pessoa sente-se atraída, seja física, romântica e/ou emocionalmente ou mesmo a ausência de qualquer um desses sentimentos. Vale lembrar que a sexualidade pode ser fluida em muitos casos.

O termo orientação sexual é considerado mais apropriado do que opção sexual ou preferência sexual porque “opção” indica que uma pessoa teria escolhido a sua forma de desejo. A psicologia moderna, embora não tenha consenso a respeito do que exatamente explica a sexualidade de uma pessoa, determina que a orientação sexual não é uma escolha e não pode ser mudada com terapias ou outras intervenções.

ASSEXUAL

Atração afetiva ou sexual por mais de um gênero. Não significa, necessariamente, atração por homens e mulheres e nem sempre se refere a atrações simultâneas.

HETEROSSEXUAL

Pessoas que sentem atração afetiva ou sexual pelo gênero oposto.

DEMISEXUAL

Pessoas que sentem atração sexual somente quando existe envolvimento ou conexão emocional ou afetiva.

HOMOSSEXUAL

Atração afetiva ou sexual pelo mesmo gênero, como gays e lésbicas.

BISSEXUAL

Atração afetiva ou sexual por mais de um gênero. Não significa, necessariamente, atração por homens e mulheres e nem sempre se refere a atrações simultâneas.

CONCEITOS

PANSEXUAL

Atração afetiva ou sexual por todos os gêneros.



COMPORTAMENTOS PARA MUDAR AGORA

**“NÃO TENHO
PRECONCEITO.
TENHO ATÉ AMIGOS
QUE SÃO GAYS.”**

Ser amigo de pessoas não-heterossexuais não te torna uma pessoa menos preconceituosa. Usar como argumento pessoas do seu círculo de relacionamentos é usar uma experiência particular para justificar uma opinião generalista preconceituosa.

**NÃO FAÇA NEM
TOLERE PIADAS OU
COMENTÁRIOS
PRECONCEITUOSOS.**

Piadas e comentários que ofendam e desmotivam colaboradores LGBTQIAPN+, além de ser desrespeitoso e desumano, é crime previsto em lei.

**“COMO VOCÊS
FAZEM SEXO?”/
“O QUE
VOCÊS FAZEM
NÃO É SEXO DE
VERDADE.”**

A vida sexual das pessoas só diz respeito às próprias pessoas, então é uma grande falta de respeito esse tipo de pergunta.

**NÃO FORCE
NINGUÉM A
“SAIR DO
ARMÁRIO.”**

Ninguém “deve”, “precisa” ou “quer” se assumir publicamente, pois isso é uma questão de foro íntimo - só diz respeito à própria pessoa. Se a pessoa é reservada quanto à orientação sexual, respeite sua decisão.



COMPORTAMENTOS PARA MUDAR AGORA

NÃO CHAME UMA PESSOA BISSEXUAL DE INDECISA.

A bissexualidade é uma orientação sexual válida e legítima, em que uma pessoa sente atração por mais de um gênero. Isso não implica falta de clareza ou indecisão sobre sua orientação sexual.

NÃO PERGUNTE QUEM É A MULHER OU O HOMEM DA RELAÇÃO.

Essas perguntas são inadequadas e reforçam estereótipos de gênero e pressupõem que todas as relações devem seguir um modelo heteronormativo, onde há um papel masculino e um papel feminino.

RESPEITE AS DEMONSTRAÇÕES DE AFETO PÚBLICAS.

Todas as pessoas, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero, têm o direito de expressar seu afeto em público. Respeitar essas demonstrações é reconhecer a igualdade e a legitimidade de todos os relacionamentos.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD)

Segundo a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, 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.

Uma deficiência pode ser congênita (de nascença) ou adquirida (em qualquer etapa da vida) e as causas, diversas: falta de informações durante a gestação, doenças degenerativas ou não, erros médicos, acidentes de trânsito ou domésticos, violência urbana, entre outras.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS EMPRESAS

É fato que ainda hoje muitas empresas contratam pessoas com deficiência apenas para cumprirem a cota de inclusão, prevista na Lei no 8.213, de 1991. A triste realidade brasileira mostra que além das empresas que optam por pagar a multa pelo não cumprimento, há aquelas que contratam pessoas com deficiências que exigem menor esforço de adaptação e preparo da empresa e ainda há casos de empresas que pagam Pcds para não trabalhar, solicitando sua presença apenas em dias de fiscalização.





PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS EMPRESAS

Essa série de absurdos evidencia que muitas organizações contratam PcDs apenas por obrigação e não encaram como uma oportunidade de construir um ambiente mais diverso. Esse fato é causado pelo preconceito, desconhecimento e desinteresse por parte das empresas em conhecer as particularidades de cada deficiência, desconstruir estereótipos e aprender a lidar com a diversidade humana.

Além de cumprir a Lei de Cotas, as empresas devem estar verdadeiramente engajadas na inclusão das pessoas com deficiência, oferecendo a elas tudo que precisam para desempenhar um bom trabalho e tratando-as com respeito. Para isso, é necessário estar disponível a aprender com quem vive essa realidade e buscar se informar sobre o assunto.

CAPACITISMO

É o termo utilizado para expressar a discriminação e o preconceito contra pessoas com deficiência, onde se pressupõe que indivíduos sem deficiência são superiores. Este preconceito pode manifestar-se de várias maneiras, incluindo atitudes negativas, exclusão social, barreiras físicas e sistêmicas, e falta de acesso a oportunidades iguais.



COMPORTAMENTOS PARA MUDAR AGORA

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAMORAM E CASAM.

Não se espante ao ver PcD em relacionamentos afetivos. Elas também se apaixonam, amam e fazem sexo.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA TEM O DIREITO DE VIVER PLENAMENTE.

É capacitismo quando você pensa ou fala: “Nossa, que lição de vida, que superação!” ao ver uma PcD que só está tentando levar a vida como você.

NÃO USE TERMOS E EXPRESSÕES CAPACITISTAS:

- Fingindo demência;
- João sem braço;
- Que mancada;
- Em terra de cego, quem tem um olho é rei;
- Perdido igual cego em tiroteio;
- Retardado.

PERGUNTE ANTES DE AJUDAR.

Caso queira ajudar uma pessoa com deficiência, sempre pergunte SE ela precisa de ajuda e COMO pode ajudá-la.



COMPORTAMENTOS PARA MUDAR AGORA

“JOÃO É DEFICIENTE.”

Não fale dessa forma. O termo correto é pessoa com deficiência, porque a pessoa é uma pessoa sobretudo, e a deficiência não reduz tudo o que ela é e faz.

“ELA É NORMAL.”

Fala comum usada para se referir a uma pessoa sem deficiência. Sugere que as pessoas com deficiência não são normais ou não correspondem a um padrão desejável. Em relação à deficiência, existem dois tipos de pessoas: as pessoas com deficiência e as pessoas sem deficiência.

NÃO TRATE JOVENS OU ADULTOS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL COMO SE FOSSEM CRIANÇAS.

Não tenha atitudes e falas infantis, nem faça elogios desnecessários no diminutivo (“lindinho”, “fofinho”, “gracinha” e etc.). Trate a pessoa de acordo com a fase da vida em que ela está: criança, adolescente, adulto.

BORA BATER UM PAPO?

Procure manter-se no mesmo nível de olhar que a pessoa cadeirante ou com baixa estatura em caso de conversas mais longas, tornando a interação mais confortável.



COMPORTAMENTOS PARA MUDAR AGORA

A CADEIRA DE RODAS NÃO É UM BRINQUEDO.

No caso de uma pessoa usuária de cadeira de rodas, não segure nem toque na cadeira de rodas. Ela é parte do espaço corporal da pessoa. Apoiar-se ou encostar-se na cadeira equivale a apoiar-se ou encostar-se na pessoa. Não movimente a cadeira de rodas sem antes pedir permissão para a pessoa. Lembre-se que a cadeira permite que a pessoa se locomova, logo é um objeto essencial e importante para a autonomia e deve ser tratado como tal.

ACESSIBILIDADE ARQUITETÔNICA EM AMBIENTES.

Você já deve ter visto itens de acessibilidade em empresas e nas ruas, como por exemplo rampas, corrimão, banheiros adaptados, calçadas e caminhos livres de obstáculos, dentre outros. Mas você já pensou em acessibilidade na hora de alugar, comprar ou construir um imóvel?

Tendemos a pensar nisso apenas quando a necessidade surge, porém a qualquer momento podemos ter que receber um amigo ou familiar com deficiência em casa, podemos ter um filho que necessite de acessibilidade ou mesmo nós podemos ter a mobilidade reduzida seja por acidente ou na velhice.

A expectativa de vida da população brasileira aumentou muito nas últimas décadas e a tendência é que aumente mais ainda. É importante considerar isso também na aquisição e aluguel de imóveis, como por exemplo, corredores mais largos, banheiros amplos e sem impedimentos de trânsito, portas largas e rampas de acesso, dentre outros.



IDADE



A diversidade etária no mercado de trabalho é essencial para criar um ambiente equilibrado, inovador e produtivo. A presença de pessoas de diferentes idades permite a troca de conhecimentos, experiências e perspectivas, enriquecendo o processo de tomada de decisões. No entanto, o preconceito etário é um desafio significativo, manifestando-se tanto contra as pessoas mais jovens quanto contra as mais velhas.

O etarismo, ageísmo ou idadismo são termos utilizados para retratar a discriminação com base na idade, alimentada por estereótipos e preconceitos que prejudicam as pessoas e as empresas num mundo que possui ainda, um grande, número de jovens e que está envelhecendo rapidamente.

As pessoas mais jovens, frequentemente, enfrentam estereótipos de inexperiência e imaturidade, sendo vistos como menos capacitados para assumir responsabilidades importantes. Isso pode limitar suas oportunidades de crescimento e reconhecimento. Por outro lado, profissionais com mais idade muitas vezes, são vítimas de preconceitos que os rotulam como desatualizados ou menos capazes de se adaptar às novas tecnologias, o que pode levar à exclusão ou subvalorização no ambiente de trabalho.

Superar esses preconceitos exige uma mudança de mentalidade, valorizando as contribuições únicas de cada faixa etária e promovendo um ambiente inclusivo, onde o talento e a competência são reconhecidos independentemente da idade. A diversidade etária não só fortalece as equipes, mas também reflete um compromisso com a igualdade e a justiça no local de trabalho.



COMPORTAMENTOS PARA MUDAR AGORA

**“JÁ PASSOU DA
HORA DE SE
APOSENTAR.”**

Desvaloriza a contribuição que profissionais mais velhos ainda podem oferecer, além de ignorar o direito de escolher quando e como deixar o mercado de trabalho.

**“PESSOAS DA SUA IDADE
NÃO ENTENDEM AS
NOVAS TENDÊNCIAS.”**

Generaliza a competência com base na idade, ignorando que profissionais mais idades mantêm-se atualizados e são capazes de oferecer perspectivas valiosas sobre novas tendências.

**JOVENS DE HOJE
SÃO MIMADOS E NÃO
SABEM O QUE É
TRABALHO DURO.”**

Esse tipo de comentário perpetua estereótipos e desconsidera o esforço e a capacidade de adaptação das pessoas mais jovens, que muitas vezes enfrentam desafios únicos no mercado de trabalho moderno.

**“VOCÊ JÁ NÃO
TEM ENERGIA PARA
ACOMPANHAR O
RITMO.”**

Essa fala desconsidera a experiência e a eficiência que profissionais mais experientes podem trazer, além de ignorar que a energia e o entusiasmo podem se manifestar de diversas formas.



COMPORTAMENTOS PARA MUDAR AGORA

**“JOVENS DE HOJE
NÃO TÊM
COMPROMETIMENTO
COM O TRABALHO.”**

Esta fala generaliza de forma negativa, ignorando que a maioria das pessoas mais jovens são dedicadas, inovadoras e dispostas a contribuir significativamente para a organização.

**“JOVENS NÃO TÊM
A MESMA ÉTICA DE
TRABALHO QUE
TÍNHAMOS.”**

Supõe que a ética de trabalho é uma questão de geração, ignorando que as prioridades e formas de trabalho podem evoluir, mas o comprometimento pode ser igualmente forte.

CLASSE SOCIAL

Classe social é uma categoria que agrupa pessoas com características socioeconômicas semelhantes. As classes sociais influenciam o acesso a oportunidades e recursos, e afetam a forma como as pessoas vivem, trabalham e interagem na sociedade.

As divisões de classe social podem variar de acordo com o contexto, mas geralmente incluem:

CLASSE ALTA

Caracterizada por alta renda, prestígio profissional e elevado nível educacional. Pessoas dessa classe, frequentemente, têm acesso a grandes recursos e influenciam políticas e decisões econômicas.

CLASSE MÉDIA

Inclui profissionais e trabalhadores(as) com níveis educacionais variados e rendimentos moderados. A classe média pode ser subdividida em classe média alta e classe média baixa, dependendo da renda e do status.

CLASSE BAIXA

Caracterizada por baixos rendimentos e menos estabilidade econômica. Frequentemente, as pessoas dessa classe, enfrentam dificuldades para atender necessidades básicas e têm menos acesso a recursos e oportunidades.

CLASSE TRABALHADORA

Composta por pessoas com ocupações menos qualificadas e rendimentos mais baixos. Essa classe pode enfrentar mais dificuldades econômicas e menor acesso a oportunidades.



RELAÇÃO COM A DESIGUALDADE

A relação entre classe social e desigualdade é significativa:

Desigualdade Econômica: as diferenças na renda e na riqueza entre classes sociais criam disparidades no padrão de vida, no acesso a bens e serviços e nas oportunidades de mobilidade social.

Desigualdade Educacional: acesso à educação de qualidade pode ser restrito para classes sociais mais baixas, perpetuando ciclos de pobreza e limitando as oportunidades de avanço.

Desigualdade no Mercado de Trabalho: ocupações e empregos variam em prestígio e remuneração, afetando a qualidade de vida e as oportunidades de carreira para diferentes classes.

Desigualdade Social e Cultural: as diferenças de classe influenciam o acesso a redes de contatos, a participação em atividades culturais e a capacidade de influenciar decisões políticas e sociais.

Essas desigualdades contribuem para a perpetuação de disparidades entre classes e afetam o bem-estar, as oportunidades e a mobilidade social das pessoas.

PRECONCEITO SOCIAL

O preconceito de classe social relaciona-se ao poder aquisitivo, ao acesso à renda, à posição social, ao nível de escolaridade, ao padrão de vida etc.

Configura-se como preconceito social a ideia de que as classes mais abastadas economicamente (pessoas milionárias, ricas, classe média alta) são superiores ou mais dignas de direitos e respeito que outras com menos recursos (classe média, média baixa, pobres, miseráveis), sendo a renda o fator determinante de sua posição social e, dessa forma, do preconceito de classe.



COMPORTAMENTOS PARA MUDAR AGORA

“RESPEITO E CORDIALIDADE.”

Não discrimine a forma de falar, se expressar, vestir de alguém que não teve as mesmas oportunidades que você.

“ISSO É COISA DE POBRE.”

Reduz a importância ou o valor de algo com base na percepção de que é associado à pobreza. Ignora a dignidade das pessoas e pode reforçar estereótipos negativos sobre a pobreza. Especialmente em um país desigual como o Brasil, onde a condição socioeconômica das pessoas tem relação direta com as oportunidades e privilégios que não são iguais para todas as pessoas.

NÃO TRATAR PESSOAS COMO INVISÍVEIS.

Tratar as pessoas de classes sociais mais baixas como se fossem invisíveis é um problema sério e prejudicial que contribui para a perpetuação da desigualdade social e a marginalização de grupos vulneráveis. Reconhecer a visibilidade e a dignidade das pessoas é crucial para promover uma sociedade mais justa e inclusiva.

TRAJETÓRIA ACADÊMICA

Discriminar uma pessoa com base na origem da instituição pode criar barreiras e estigmatizar pessoas que, independentemente de onde estudaram, podem ter contribuições valiosas e habilidades significativas. O respeito e a inclusão devem se basear nas competências profissionais e no caráter das pessoas, não no tipo de instituição que frequentaram.



COMPORTAMENTOS PARA MUDAR AGORA

“MORA LÁ ONDE JUDAS PERDEU AS BOTAS.”

Não trate o lugar onde as pessoas vivem como pior só porque você não veio de lá ou não mora lá.

“AQUELA ÁREA É SÓ PARA QUEM TEM DINHEIRO.”

Reforça a divisão entre diferentes classes sociais e contribui para a segregação, promovendo a ideia de que certas áreas ou oportunidades são exclusivas para quem possui mais recursos.

“SE ESFORCE MAIS PARA MUDAR DE VIDA.”

Ignora as barreiras estruturais e sistêmicas que muitas pessoas enfrentam, e sugere que a pobreza é resultado exclusivo da falta de esforço pessoal, em vez de considerar as condições externas que podem limitar oportunidades.



CRENÇA/ RELIGIÃO

A diversidade de crença é um conceito fundamental no Brasil, um país conhecido por sua vasta gama de tradições e crenças espirituais. No contexto brasileiro, a diversidade religiosa abrange uma rica tapeçaria de religiões, desde as mais tradicionais como o Catolicismo e o Protestantismo até as religiões de matriz africana como o Candomblé e a Umbanda, além do Espiritismo, religiões e filosofias orientais e novas formas de espiritualidade.

Diversidade religiosa refere-se à coexistência e ao reconhecimento de múltiplas crenças e práticas religiosas em uma sociedade. Essa diversidade não apenas reflete as diferentes formas de buscar o espiritual, mas também expressa a pluralidade cultural e a complexidade das identidades religiosas que compõem o país. Cada tradição contribui com suas próprias histórias, rituais e valores, enriquecendo o panorama espiritual da nação. Valorizar a diversidade religiosa é essencial para garantir a liberdade de crença e construir uma sociedade harmoniosa.

INTOLERÂNCIA RELIGIOSA

Intolerância religiosa é a hostilidade, discriminação ou rejeição direcionada a pessoas com base em suas crenças religiosas ou a ausência de crença. Pode ser praticada por pessoas ou por instituições.

O artigo 5º da nossa Constituição atual prevê que “é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias.”

Estar disponível para conhecer e entender outras práticas religiosas é uma das maneiras mais eficazes de eliminar preconceitos. O preconceito muitas vezes nasce da ignorância e do desconhecimento, e ao nos abirmos para aprender sobre as crenças, valores e tradições de outras religiões, podemos desenvolver empatia, respeito e uma visão mais ampla e inclusiva do mundo.

Essa disposição para o aprendizado promove o diálogo inter-religioso, ajuda a desconstruir estereótipos e fortalece a convivência pacífica em uma sociedade diversa. Ao buscar compreender o outro, reconhecemos a humanidade compartilhada e a riqueza que a diversidade espiritual traz para a experiência humana. Além disso, essa atitude de abertura não apenas diminui o preconceito, mas também enriquece a própria perspectiva e crescimento pessoal.



COMPORTAMENTOS PARA MUDAR AGORA

**“QUEM NÃO É DA
MINHA RELIGIÃO ESTÁ
ERRADO OU PERDIDO.”**

Essa afirmação nega o direito à diversidade de crenças e cria uma hierarquia de valores espirituais, desconsiderando o direito de cada indivíduo à sua própria fé.

**“ATEÍSMO É APENAS
UMA FASE OU UMA
REBELDIA.”**

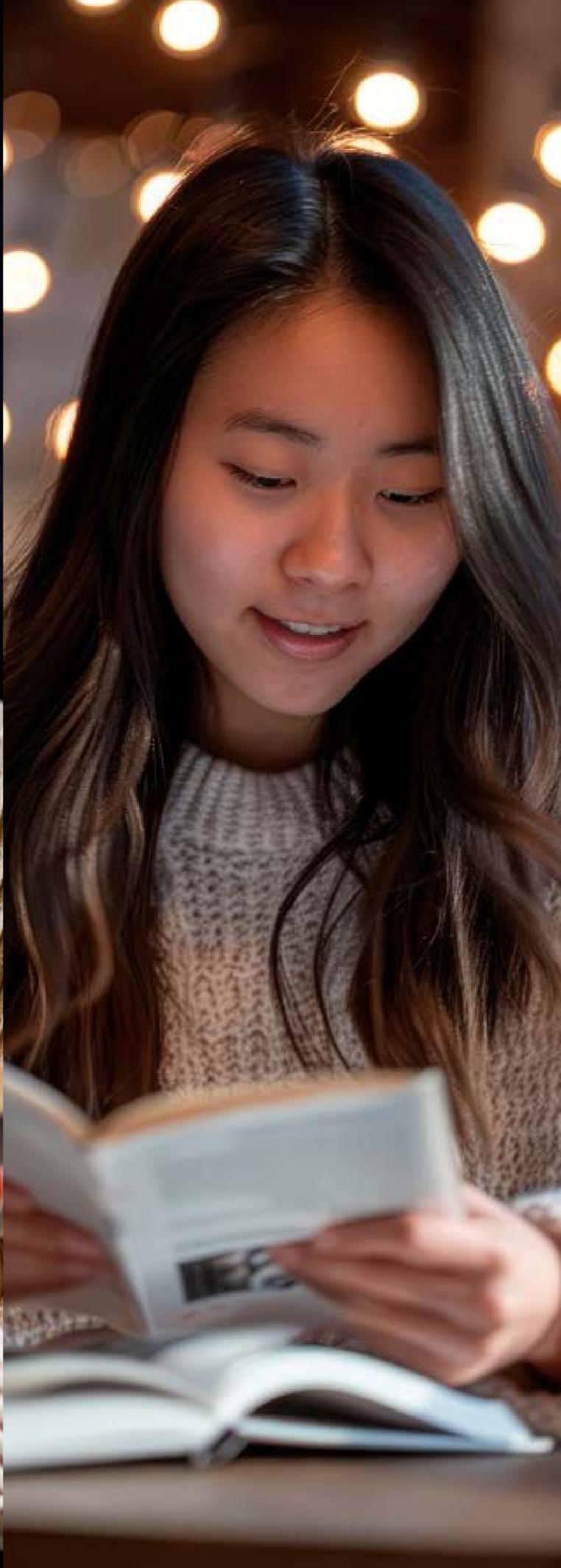
Essa fala minimiza a seriedade e a reflexão pessoal que pode levar alguém a se identificar como ateu, tratando a ausência de crença como uma escolha temporária ou imatura.

**“RELIGIÃO É UMA
INVENÇÃO PARA
CONTROLAR AS
PESSOAS.”**

Essa visão ignora o papel positivo que a religião pode desempenhar na vida das pessoas, incluindo suporte emocional, comunitário e moral, além de desconsiderar as motivações genuínas de crença.

**“ALGUMAS RELIGIÕES
SÃO DEMONÍACAS OU
PERIGOSAS.”**

Associar religiões ao mal ou ao perigo ignora a riqueza espiritual e cultural de algumas tradições e promove a discriminação e o medo injustificado. Além de incitar violência contra pessoas e instituições.



**PARA CONTINUAR
APRENDENDO**



O aprendizado sobre diversidade deve ser contínuo e também pode fazer parte dos momentos de lazer, sejam só, com amigos(as) ou a família. Assim você pode promover a diversidade para além do trabalho compartilhando o que tem aprendido sendo um(a) agente de transformação social.

Prepara a pipoca que as indicações de filme ficam por nossa conta!

GÊNERO

O SILÊNCIO DOS HOMENS

Documentário que aborda como estereótipos de gênero influenciam a forma como os homens lidam com as suas emoções, oferecendo uma rigidez psicológica que se torna um vulcão quando associada aos “mandamentos da masculinidade”.

ONDE ASSISTIR? YOUTUBE



ESTRELAS ALÉM DO TEMPO



História de três mulheres extremamente inteligentes e determinadas, que enfrentaram o sexismo e o racismo para serem reconhecidas por sua competência na NASA, a Agência Espacial Americana.

ONDE ASSISTIR? DISNEY +

ADORÁVEIS MULHERES

Na nova versão de 2019, a diretora Greta Gerwig honra a história original, mas também insufla a narrativa com sua perspectiva moderna, criando um filme que ressoa com a jornada das mulheres no século XXI. Ao destacar a importância da amizade, do amor fraternal e da busca pela independência, o filme transcende o tempo e se torna uma história universal para todas as gerações.



ONDE ASSISTIR?
PRIME VIDEO



GÊNERO



ONDE ASSISTIR?
NETFLIX

LIDIA POËT

Filme biográfico que retrata a vida e a luta da primeira mulher a se inscrever na Ordem dos Advogados da Itália, Lidia Poët. O filme narra sua batalha contra o preconceito de gênero em uma sociedade conservadora, destacando os desafios que enfrentou ao tentar exercer a profissão de advogada após se formar em Direito.



ONDE ASSISTIR?
YOUTUBE

TED TALK - TODOS DEVEMOS SER FEMINISTAS

Palestra da escritora Chimamanda Ngozi Adichie que deu início a um novo debate no mundo inteiro sobre o feminismo.



ONDE ASSISTIR?
PARAMOUNT,
PRIME E
GLOBOPLAY

O CONTO DE AIA (THE HANDMAID'S TALE)

A premiada série é uma distopia sobre um futuro em que mulheres são tratadas como meras barrigas de aluguel do Estado teocrático de Gilead - nação que um dia foi os Estados Unidos



ONDE ASSISTIR?
PRIME E HBO MAX

MULHER REI

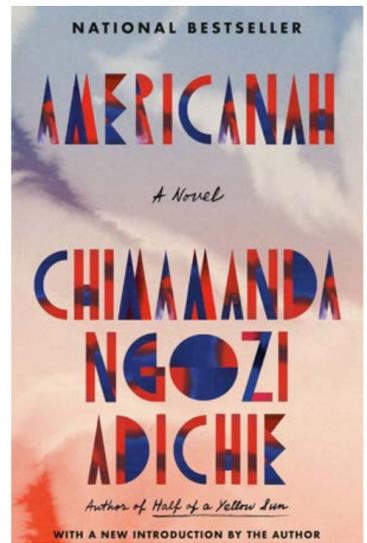
Uma comandante do exército do Reino de Daomé, um dos locais mais poderosos da África nos séculos XVII e XIX. Durante o período, o grupo militar era composto apenas por mulheres que, juntas, combateram os colonizadores franceses, tribos rivais e todos aqueles que tentaram escravizar seu povo e destruir suas terras.



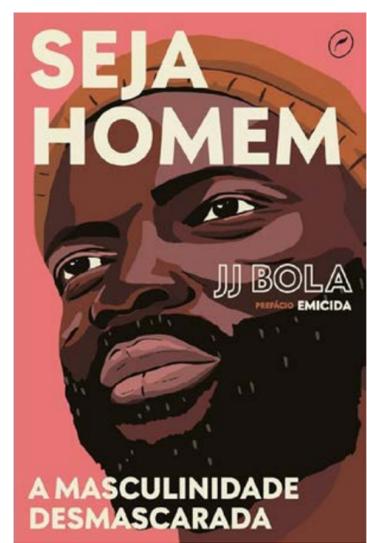
GÊNERO (LIVROS)



O FEMINISMO É PRA TODO MUNDO
(BELL HOOKS)



AMERICANAH
(CHIMAMANDA ADICHIE)



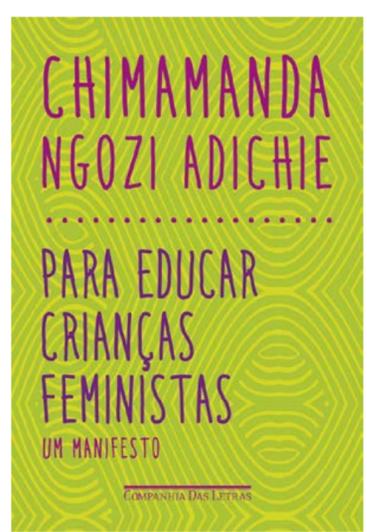
SEJA HOMEM: A MASCULINIDADE DESMASCARADA
(JJ BOLA)



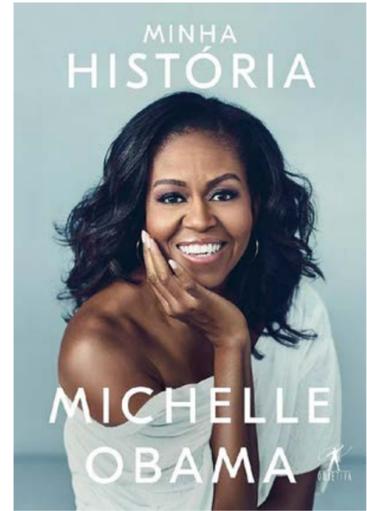
FEMINISMOS PLURAIS
(ORGANIZAÇÃO DE DJAMILA RIBEIRO)



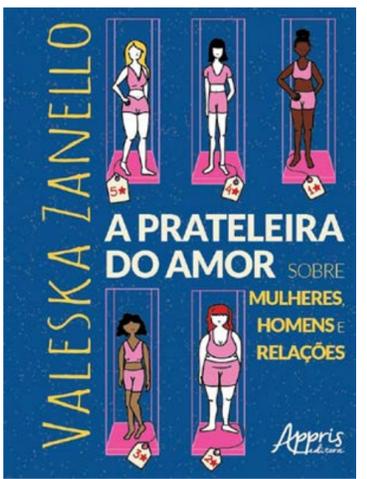
SOMOS TODOS FEMINISTAS
(CHIMAMANDA ADICHIE)



PARA EDUCAR CRIANÇAS FEMINISTAS
(CHIMAMANDA ADICHIE)



MINHA HISTÓRIA
(MICHELLE OBAMA)



A PRATELEIRA DO AMOR
(VALESKA ZANELLO)

RAÇA/ETNIA

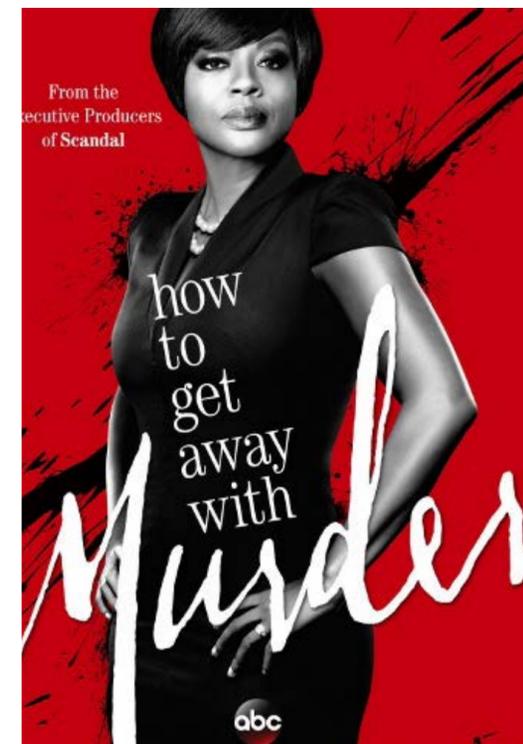


OLHOS QUE CONDENAM

A minissérie reconstrói um famoso julgamento em Nova York em que 5 adolescentes negros foram condenados por um crime que não cometeram.

ONDE ASSISTIR? NETFLIX

COMO DEFENDER UM ASSASSINO [“HOW TO GET AWAY WITH MURDER”]



A série destaca questões raciais e de machismo através da protagonista Annalise Keating, uma mulher negra de sucesso em uma profissão dominada por homens brancos. Annalise enfrenta discriminação racial e sexismo, lidando com preconceitos no trabalho e na vida pessoal. Ela desafia normas de gênero, sendo retratada como uma personagem forte, complexa e vulnerável, sem se conformar aos estereótipos tradicionais.

ONDE ASSISTIR? NETFLIX



DOCUMENTÁRIO “NEGRITUDES BRASILEIRAS”

Dirigido por Nataly Neri, é uma obra essencial que mergulha nas diversas experiências e narrativas de pessoas negras no Brasil. O filme não apenas celebra a diversidade cultural e étnica do país, mas também confronta desigualdades históricas e desafia estereótipos, promovendo um diálogo crítico sobre identidade, representação e lutas por justiça social.

ONDE ASSISTIR? YOUTUBE



RAÇA/ETNIA



ONDE ASSISTIR? NETFLIX

DOIS ESTRANHOS

O curta-metragem “Dois Estranhos” é uma poderosa reflexão sobre o racismo estrutural e a violência policial nos Estados Unidos. O filme acompanha um ciclo angustiante e repetitivo na vida de um homem negro que tenta chegar em casa, confrontando preconceitos e enfrentando situações de vida ou morte com a polícia. Com uma narrativa intensa e provocativa, explora questões urgentes de identidade, justiça e a dolorosa realidade de viver como uma pessoa negra em um contexto de discriminação sistemática.



ONDE ASSISTIR? NETFLIX

AS NADADORAS

Baseado em uma história real, o filme conta a inspiradora jornada das irmãs sírias Yusra e Sara Mardini, que fogem da guerra civil na Síria em busca de segurança na Europa. Durante a perigosa travessia pelo Mar Egeu, o barco em que estavam começa a afundar, e as irmãs, que eram nadadoras competitivas, entram na água para ajudar a salvar os outros refugiados, nadando por horas até alcançar a costa. Depois de chegar à Alemanha, Yusra continua a perseguir seu sonho de participar das Olimpíadas, eventualmente competindo nos Jogos Olímpicos de 2016, no Rio de Janeiro, como parte da equipe de refugiados.



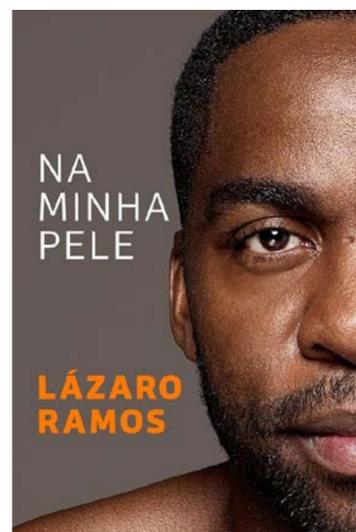
PANTERA NEGRA

Este filme da Marvel apresenta um reino africano fictício governado por um super-herói negro, desafiando estereótipos e celebrando a cultura africana.

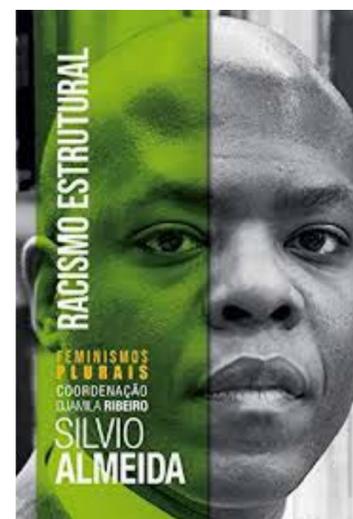
ONDE ASSISTIR? DISNEY +



RAÇA/ETNIA (LIVROS)



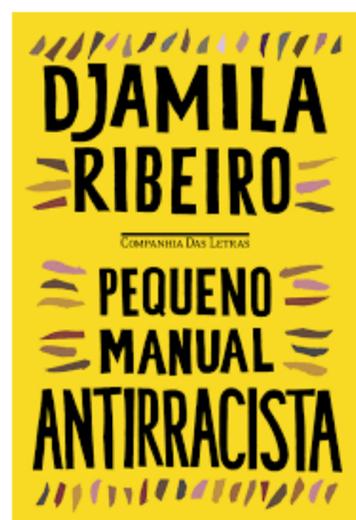
NA MINHA PELE
(LÁZARO RAMOS)



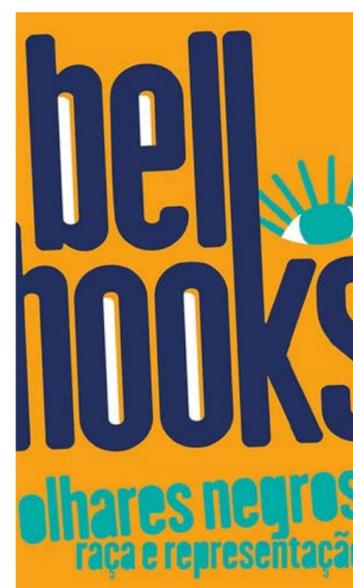
RACISMO ESTRUTURAL
(SILVIO ALMEIDA)



QUARTO DE DESPEJO
(CAROLINA DE JESUS)



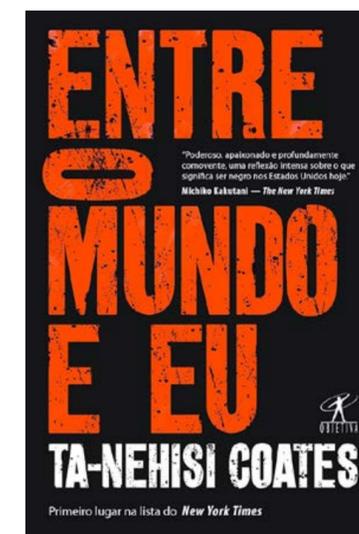
**PEQUENO MANUAL
ANTIRRACISTA**
(DJAMILA RIBEIRO)



**OLHARES NEGROS:
RAÇA E REPRESENTAÇÃO**
(BELL HOOKS)



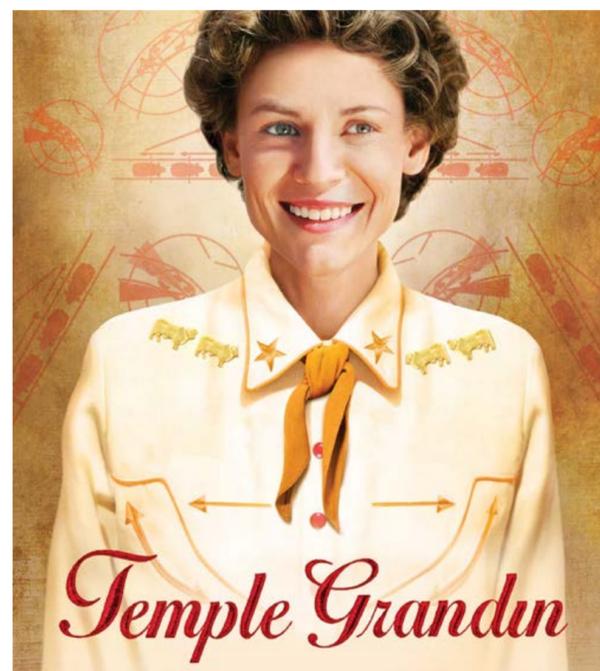
O PACTO DA BRANQUITUDE
(CIDA BENTO)



ENTRE O MUNDO E EU
(TA-NEHSI COATES)



PESSOAS COM DEFICIÊNCIA



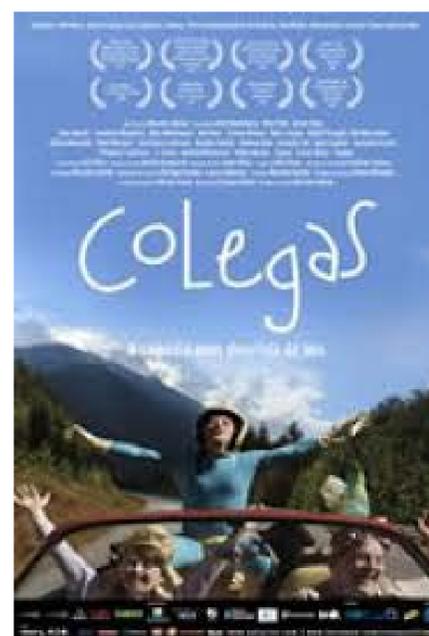
TEMPLE GRANDIN

Filme biográfico que narra a vida de uma mulher autista que se tornou uma das mais influentes cientistas no campo do manejo de gado. Ela supera os desafios associados ao autismo, desenvolvendo inovações na indústria de pecuária que revolucionam as práticas de tratamento humanitário dos animais. O filme destaca sua determinação, engenhosidade e a luta contra preconceitos sociais e profissionais, oferecendo uma visão inspiradora sobre a vida e as conquistas de uma pessoa extraordinária.

ONDE ASSISTIR? NETFLIX



ONDE ASSISTIR?
NETFLIX



COLEGAS

Filme que mostra uma história de amizade e sonhos de três jovens com síndrome de Down que embarcam em uma divertida e emocionante jornada pelo Brasil, desafiando preconceitos e mostrando que todos têm o direito de buscar suas próprias aventuras e felicidade.

ONDE ASSISTIR? NETFLIX



PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

EXTRAORDINÁRIO

Filme conta a história de Auggie Pullman, um garoto com uma deformidade facial que enfrenta desafios ao entrar na escola pela primeira vez. O filme aborda temas como aceitação, amizade e bullying, mostrando como Auggie e sua família lidam com as dificuldades e preconceitos da sociedade. A história é uma celebração da individualidade e da força do amor familiar.

ONDE ASSISTIR? NETFLIX



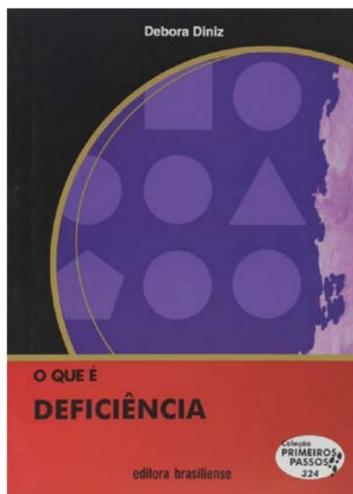
CRIP CAMP: REVOLUÇÃO PELA INCLUSÃO

Documentário de 2020 que conta a história do Camp Jened, um acampamento de verão para adolescentes com deficiências localizado em Catskills e mostra como a experiência transformadora no acampamento inspirou muitos dos participantes a se tornarem ativistas do movimento pelos direitos das pessoas com deficiência. Entre os ex-acampantes estão líderes proeminentes que desempenharam papéis cruciais na luta por acessibilidade e igualdade, culminando na aprovação da Lei dos Americanos com Deficiências (ADA) em 1990.

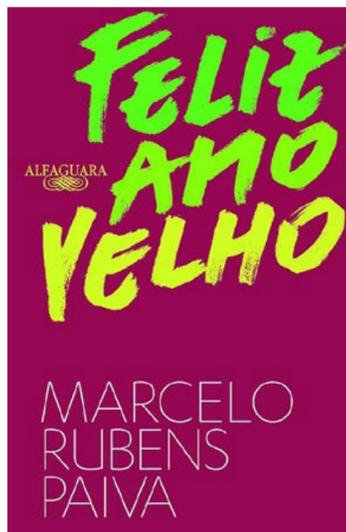


ONDE ASSISTIR? NETFLIX

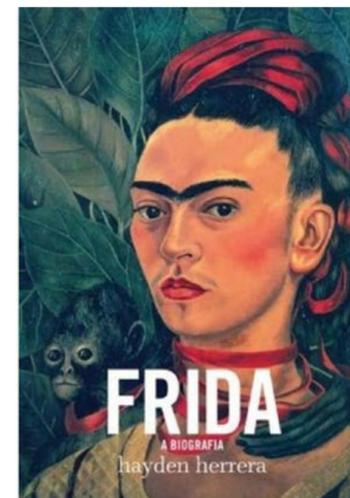
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (LIVROS)



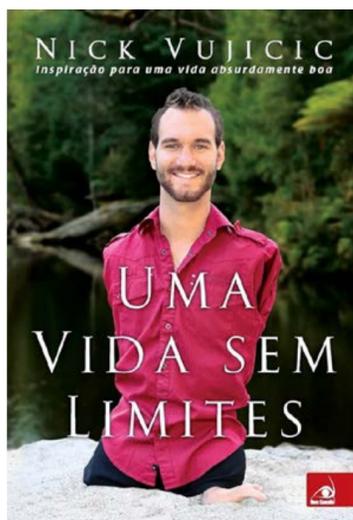
O QUE É DEFICIÊNCIA?
(DÉBORA DINIZ)



FELIZ ANO VELHO
(MARCELO RUBENS PAIVA)



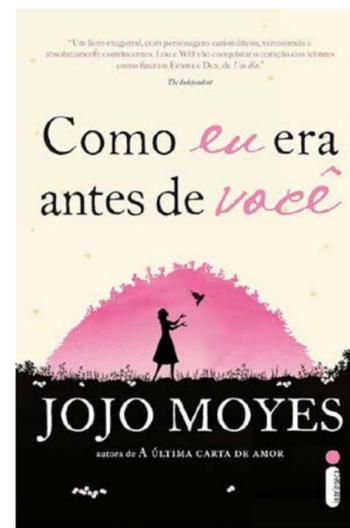
FRIDA - A BIOGRAFIA
(HAYDEN HERRERA)



UMA VIDA SEM LIMITES
(NICK VUJICIC)



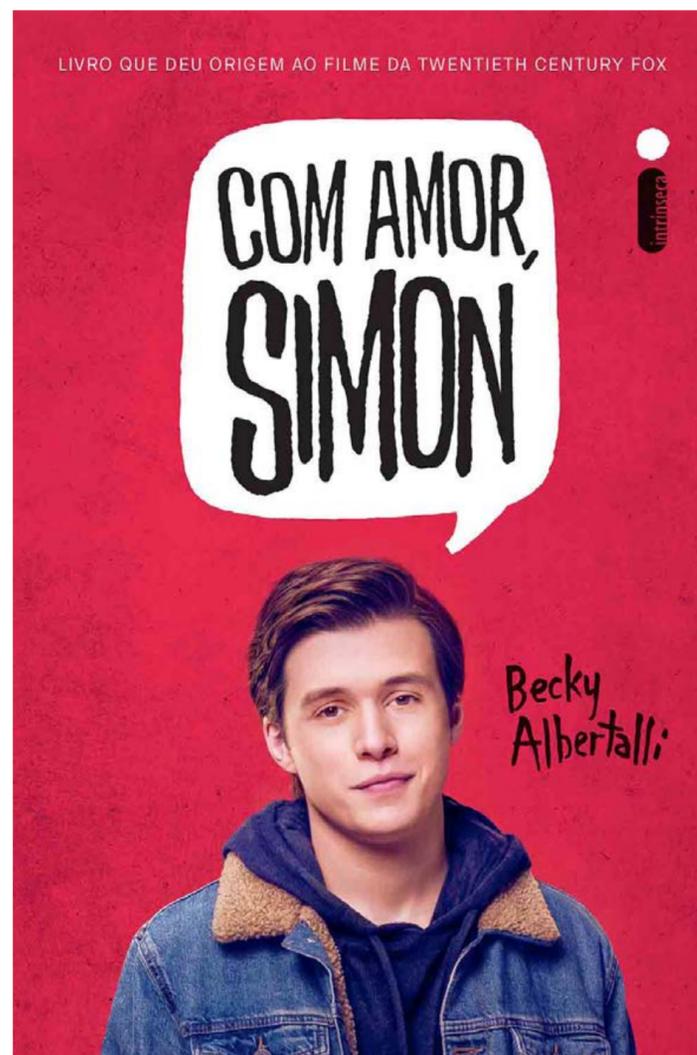
CAPACITISMO: O MITO DA CAPACIDADE
(VICTOR DI MARCO)



COMO EU ERA ANTES DE VOCÊ
(JOJO MOYES)



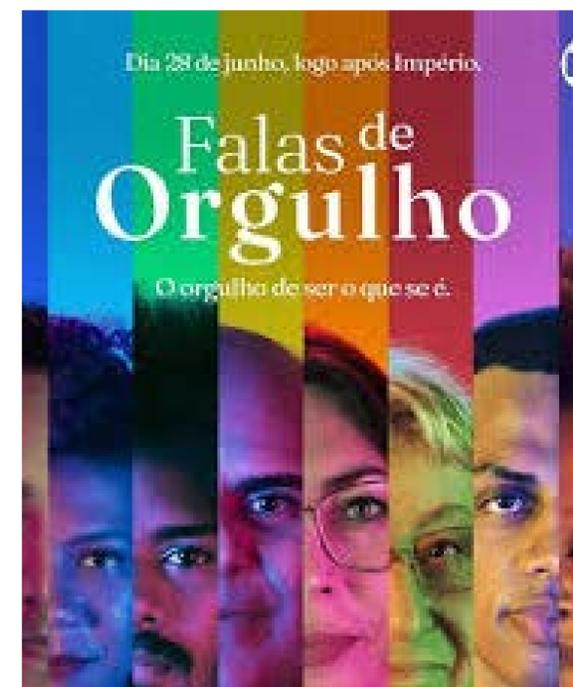
LGBTQIAPN+



COM AMOR, SIMON

O filme é uma comédia romântica que aborda temas de aceitação, amizade e o impacto da identidade sexual na vida de um jovem, culminando em um emocionante momento de revelação e amor verdadeiro

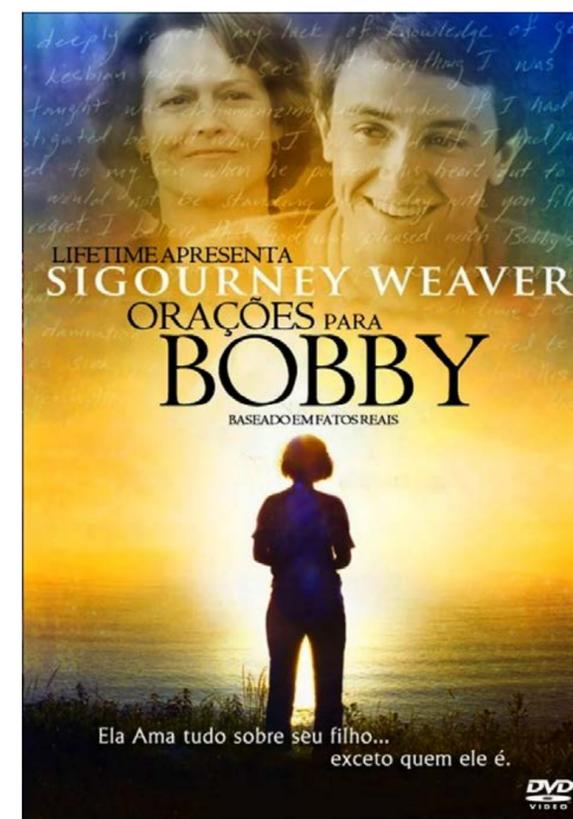
ONDE ASSISTIR? NETFLIX



FALAS DE ORGULHO

O documentário brasileiro conta as jornadas de oito personagens de diferentes idades, regiões, trajetórias de vida e religiões – e por trás delas, histórias de superação, preconceito e auto aceitação, passando por temas transversais às letras que formam a sigla LGBTQIA+.

ONDE ASSISTIR? GLOBOPLAY



ORAÇÕES PARA BOBBY

A católica devota Mary Griffith tenta “curar” o filho homossexual Bobby, mas ele acaba se suicidando com a pressão da sociedade e a mãe se torna defensora dos direitos gays.

ONDE ASSISTIR? YOUTUBE



LGBTQIAPN+



A GAROTA DINAMARQUESA

Drama biográfico baseado na vida de Lili Elbe, uma das primeiras pessoas a se submeter a cirurgia de redesignação sexual. A história se passa na década de 20 e aborda temas de amor, identidade e a busca pela autenticidade, destacando os desafios e triunfos de Lili em sua jornada de autodescoberta.

ONDE ASSISTIR? AMAZON PRIME



QUEER EYE BRASIL

Um reality show emocionante e inspirador onde um grupo de especialistas em estilo de vida ajuda pessoas a transformar suas vidas, promovendo aceitação e inclusão, realçando sua autoestima e confiança

ONDE ASSISTIR? NETFLIX



SEX EDUCATION

Série de comédia dramática britânica que conta a história do inexperiente Otis que entende tudo de aconselhamento sexual, graças à sua mãe sexóloga. Ele se junta com a rebelde Maeve para abrir uma clínica de terapia sexual na escola. "Sex Education" é elogiada por seu roteiro afiado, personagens bem desenvolvidos e sua abordagem franca e inclusiva sobre temas muitas vezes considerados tabus. A série tem sido um sucesso de crítica e público, celebrada por sua capacidade de combinar comédia e drama enquanto oferece uma visão honesta e educativa sobre a sexualidade adolescente.

ONDE ASSISTIR? NETFLIX



LGBTQIAPN+ (LIVROS)



FUN HOME: UMA TRAGICOMÉDIA EM FAMÍLIA
(ALISON BECHDEL)



O BEIJO DO RIO
(STEFANO VOLP)



VERMELHO, BRANCO E SANGUE AZUL
(CASEY MCQUISTON)



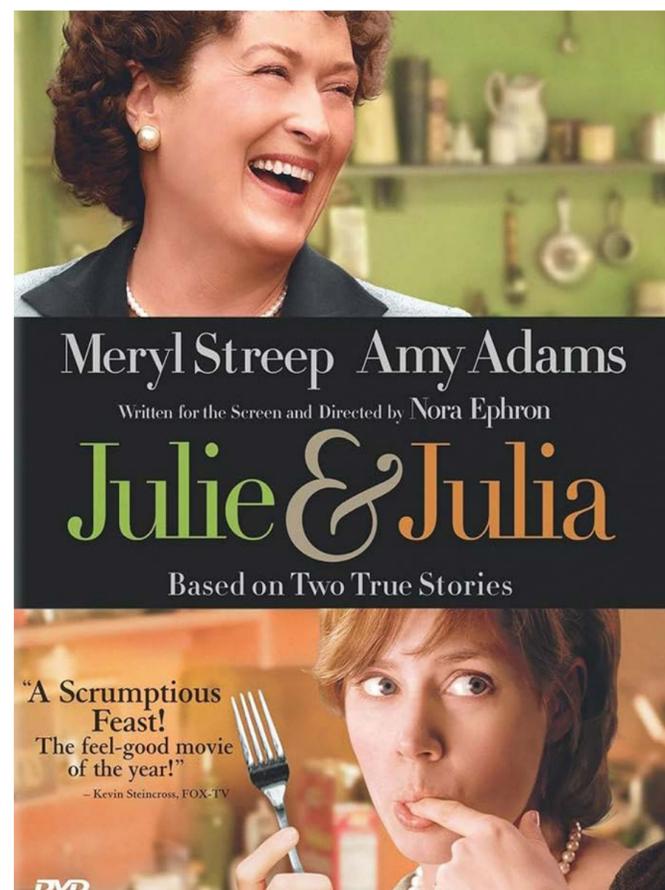
A PALAVRA QUE RESTA
(STENIO GARDEL)



DEVASSOS NO PARAÍSO
(JOÃO TREVISAN)



ETARISMO



JULIE & JULIA

O filme narra as histórias paralelas de Julia Child (Meryl Streep), uma chef renomada que iniciou sua carreira mais tarde na vida, e Julie Powell (Amy Adams), uma jovem que tenta seguir seus passos. A narrativa destaca como as trajetórias profissionais de diferentes gerações podem se entrelaçar.

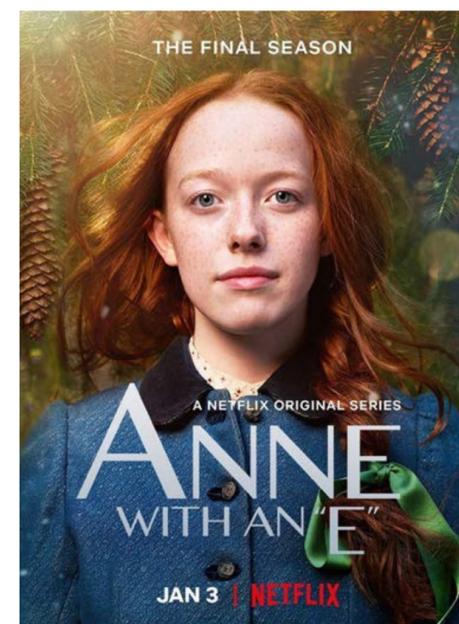
ONDE ASSISTIR? HBO+



A GRANDE VIRADA

Este drama aborda as consequências das demissões em massa em uma grande empresa, com foco em diferentes profissionais, incluindo pessoas mais velhas que lutam para encontrar novas oportunidades no mercado de trabalho.

ONDE ASSISTIR? APPLE TV E AMAZON PRIME



ANNE WITH AN "E"

A série de sucesso, que conta a história da órfã Anne Shirley, é uma rica exploração das relações intergeracionais, mostrando como a juventude e a experiência podem se complementar e influenciar mutuamente.

ONDE ASSISTIR? NETFLIX



ETARISMO



UM SENHOR ESTAGIÁRIO

Ben Whittaker, um viúvo de 70 anos, decide retornar ao mercado de trabalho como estagiário sênior em uma startup de moda. O filme explora o contraste entre a sabedoria e a experiência de Ben e a energia da jovem equipe, mostrando como diferentes gerações podem aprender umas com as outras.

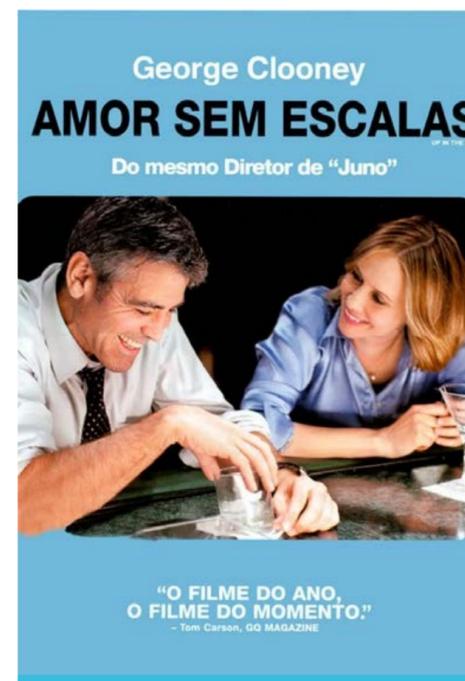
ONDE ASSISTIR?
NETFLIX E AMAZON PRIME



UP - ALTAS AVENTURAS

Uma animação da Pixar que segue a jornada de Carl Fredricksen, um viúvo idoso, e Russell, um jovem escoteiro, em uma aventura inusitada. O filme mostra como pessoas de diferentes idades podem formar laços profundos e significativos.

ONDE ASSISTIR? DISNEY +



AMOR SEM ESCALAS

Ryan Bingham (George Clooney), um profissional especializado em demissões, vê sua carreira ameaçada quando a jovem Natalie Keener (Anna Kendrick) sugere uma nova abordagem digital para o trabalho. O filme explora as tensões e aprendizagens entre diferentes gerações no local de trabalho.

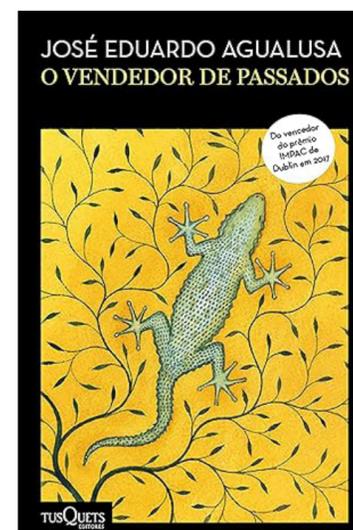
ONDE ASSISTIR? AMAZON PRIME



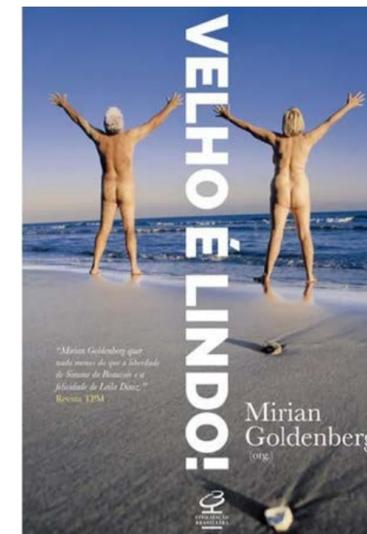
ETARISMO (LIVROS)



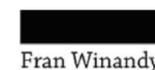
O FIO DAS MISSANGAS
(MIA COUTO)



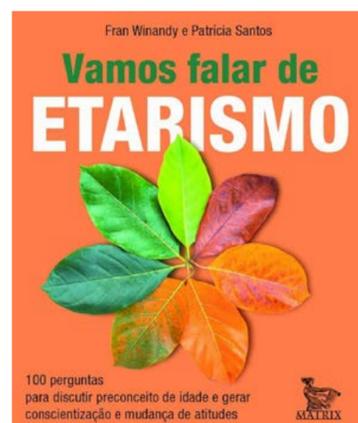
O VENDEDOR DE PASSADOS
(JOSÉ EDUARDO AGUALUSA)



VELHO É LINDO!
(MIRIAN GOLDENBERG)



Fran Winandy



VAMOS FALAR DE ETARISMO
(PATRÍCIA SANTOS)

ETARISMO
UM NOVO NOME PARA UM VELHO PRECONCEITO



Por que VOCÊ precisa lutar
contra o preconceito de idade?

ETARISMO UM NOVO NOME PARA UM VELHO PRECONCEITO
(FRAN WINANDY)



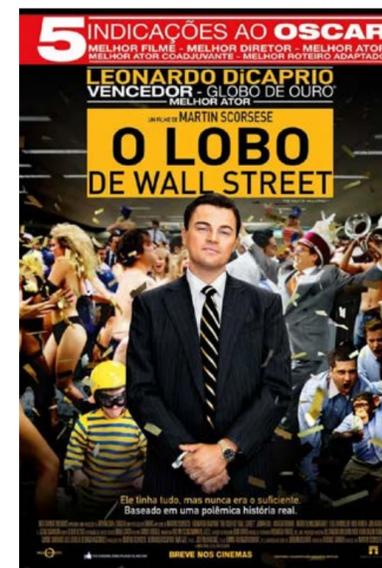
CLASSE SOCIAL



PARASITA

Ganhador do Oscar de melhor filme, conta a história de uma família pobre que se infiltra na vida de uma família rica, explorando as tensões de classe e desigualdade social.

ONDE ASSISTIR? HBO



O LOBO DE WALL STREET

A ascensão e queda de um corretor de valores ambicioso e corrupto, oferecendo uma visão crítica sobre o capitalismo e a desigualdade social.

**ONDE ASSISTIR?
AMAZON PRIME, HBO+**



BACURAU

Um thriller que explora temas de resistência e injustiça social em uma pequena comunidade no sertão nordestino do Brasil.

**ONDE ASSISTIR?
PRIME VIDEO E HBO+**



QUE HORAS ELA VOLTA?

A história de uma empregada doméstica que enfrenta a desigualdade social e a falta de direitos ao se mudar para a casa de uma família rica e os conflitos que surgem quando a sua filha vem morar com ela para prestar o mesmo vestibular que o filho dos patrões.

**ONDE ASSISTIR?
PRIME VIDEO E NETFLIX**

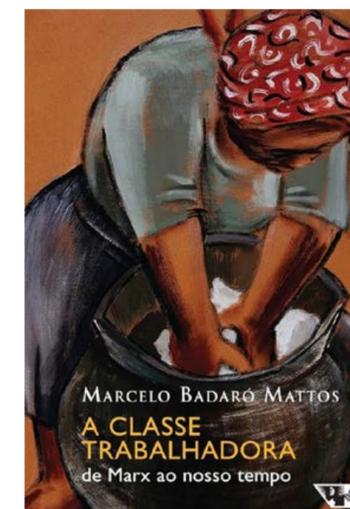
CLASSE SOCIAL (LIVROS)



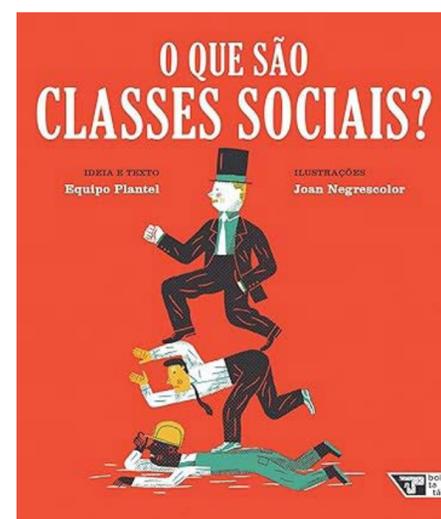
DESIGUALDADE & CAMINHOS PARA UMA SOCIEDADE MAIS JUSTA
(EDUARDO MOREIRA)



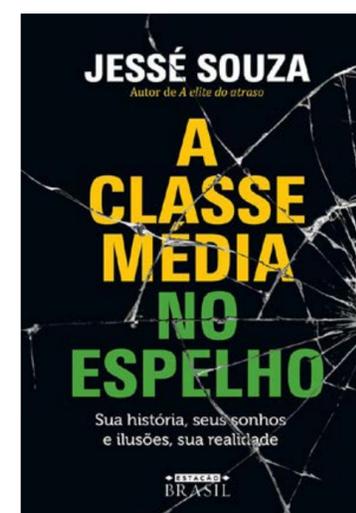
DESIGUALDADE E A QUESTÃO SOCIAL
(ROBERT CASTEL)



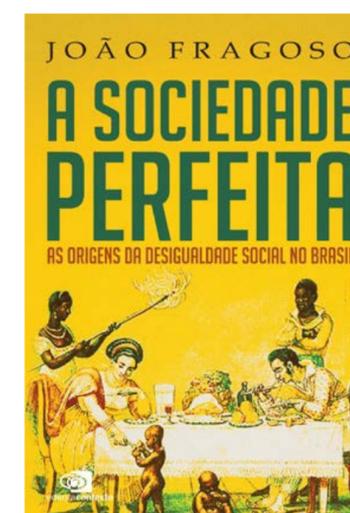
A CLASSE TRABALHADORA
(MARCELO BADARÓ MATTOS)



O QUE SÃO CLASSES SOCIAIS?
(EQUIPO PLANTEL)



A CLASSE MÉDIA NO ESPELHO: SUA HISTÓRIA, SEUS SONHOS E ILUSÕES, SUA REALIDADE
(JESSÉ DE SOUZA)



A SOCIEDADE PERFEITA - AS ORIGENS DA DESIGUALDADE SOCIAL NO BRASIL
(JOÃO FRAGOSO)



CRENÇA/RELIGIÃO



O JUÍZO

Um suspense sobrenatural que explora o conflito entre tradições indígenas, africanas e a intolerância.

ONDE ASSISTIR?
GLOBOPLAY



O POÇO

Em uma prisão vertical, prisioneiros enfrentam a escassez de comida e questionam a natureza da moralidade e da crença.

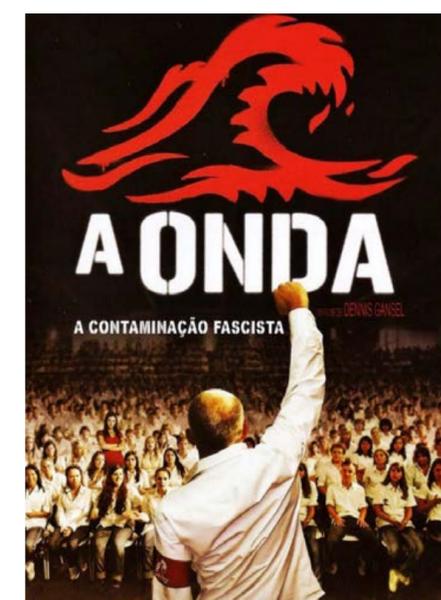
ONDE ASSISTIR?
NETFLIX



A CABANA

A história de um homem atormentado por uma tragédia familiar: o sequestro e assassinato de sua filha mais nova. Devastado pela dor e pela culpa recebe uma misteriosa carta, aparentemente escrita por Deus, convidando-o a retornar à cabana onde a evidência do crime foi encontrada.

ONDE ASSISTIR?
AMAZON PRIME



A ONDA

Um professor faz uma experiência em sala de aula que rapidamente sai do controle, mostrando como o fanatismo pode se formar.

ONDE ASSISTIR?
AMAZON PRIME

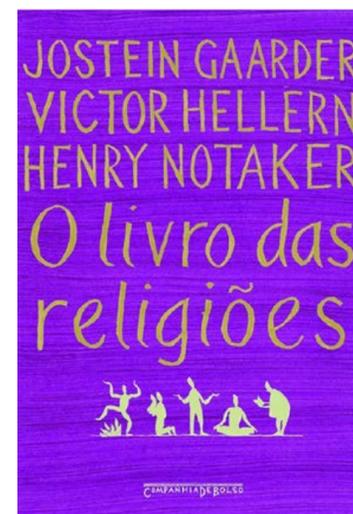


CRENÇA/RELIGIÃO

(LIVROS)



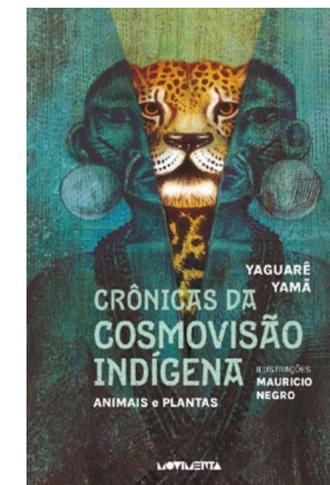
O MUNDO DE SOFIA
(JOSTEIN GAARDER)



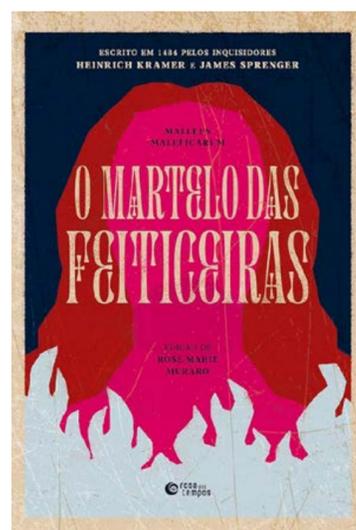
O LIVRO DAS RELIGIÕES
(JOSTEIN GAARDER, VICTOR HELLERN, HENRY NOTAKER)



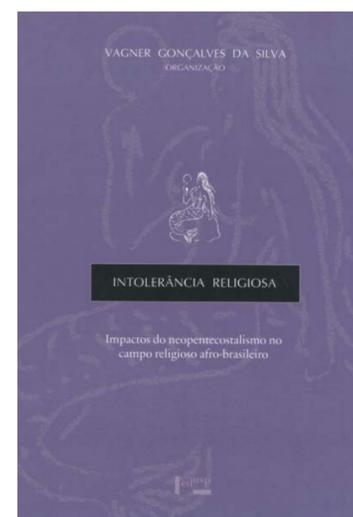
POR QUE NÃO SOU CRISTÃO
(BERTRAND RUSSELL)



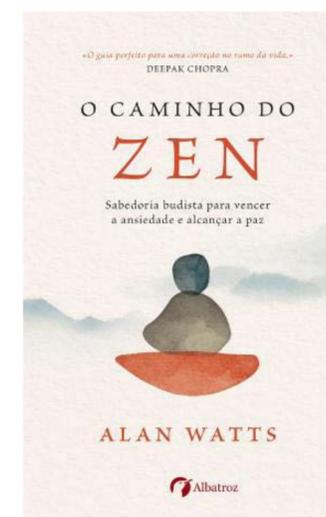
CRÔNICAS DA COSMOVISÃO INDÍGENA
(YAGUARÊ YAMÃ)



O MARTELO DAS FEITICEIRAS
(HEINRICH KRAMER E JAMES SPRENGER)



A INTOLERÂNCIA RELIGIOSA NO BRASIL
(VAGNER GONÇALVES DA SILVA)



O CAMINHO ZEN
(ALAN WATTS)

ENCERRAMOS POR AQUI?

Não. Diversidade é um conceito bastante amplo que praticamente é impossível esgotá-lo em uma única cartilha. Como falamos no tópico “Aspectos da diversidade”, ela também abrange religião, formação educacional, idade, classe social, experiência de vida, entre muitos outros.

Continuaremos implementando ações e construindo junto com você uma cultura de inclusão para que a FCC S.A. se torne cada vez mais diversa e acolhedora para todas as pessoas.

CANAL DE DENÚNCIAS

Email: canaldedenuncias@fccsa.com.br

Telefone: 0800-9400158

Ligação gratuita de qualquer parte do Brasil, de segunda a sexta, das 8h às 18h.

Pessoalmente: Agende uma reunião com o Comitê de Ética ou com a Diretoria da FCC S.A. pelo telefone (21) 2195-9009.

Mais informações acesse aqui:

<https://www.fccsa.com.br/pt/quem-somos/canal-de-denuncias/>



CARTILHA DA **DIVERSIDADE**



FÁBRICA CARIOCA
DE CATALISADORES