



Cartilha de diversidade e inclusão





Sumário

Página	Conteúdo
03	1. Introdução
10	2. Vieses inconscientes
14	3. As múltiplas diversidades
14	3.1. Diversidade étnico-racial
18	3.2. Diversidade sexual
23	3.3. Pessoas com deficiência
34	3.4. Gênero
40	3.5. Etária
45	3.6. Religiosa
47	3.7. Socioeconômica
51	3.8. Estética
53	4. Aplicação no dia a dia
56	Referências



1

Introdução

A Funpec - Fundação Norte Rio-Grandense de Pesquisa e Cultura - há mais de 40 anos contribui para a gestão de projetos do Rio Grande do Norte, promovendo o impacto do ensino, pesquisa, cultura e extensão na sociedade.

Reconhecemos que esse impacto pode ser ainda mais transformador e representativo, ao incorporarmos práticas de diversidade e inclusão que ampliem a representatividade e a escuta de grupos minorizados. Por isso, nos comprometemos com a promoção de ações que vão além das nossas atribuições formais, não porque sejam extraordinárias, mas porque acreditamos que devem se tornar parte do cotidiano institucional e da vida em sociedade.



Não por acaso, a FUNPEC já adota diversas políticas voltadas à promoção da diversidade e da inclusão, como o monitoramento contínuo dos indicadores de diversidade, assegurando o equilíbrio de gênero com uma diferença percentual não superior a 5%. Esse compromisso também é visto nos cargos de liderança, onde buscamos garantir a presença e a valorização de mulheres em posições estratégicas, reconhecendo a importância da representatividade feminina na tomada de decisões e no fortalecimento da cultura organizacional.

Além disso, promovemos ações de incentivo contínuas à contratação de grupos diversos, reforçando nosso compromisso em construir um ambiente de trabalho mais representativo, justo e acolhedor para todos.

Afinal, é parte de quem somos contribuir para uma sociedade cada vez mais justa, equitativa, igualitária e diversa.



Por que falar e aprender sobre diversidade e inclusão?

Ao longo de mais de 40 anos de legado, construímos uma história marcada pelo impacto e transformação social. Mas sabemos que ainda há muito a ser feito, porque transformar faz parte de nossa essência. A pauta ESG é cada vez mais discutida, debatida e implementada em nossa realidade e, por isso, voltamos nosso olhar para a construção de um ambiente que seja mais acolhedor, democrático, inclusivo, sensível e humano, capaz de promover espaços para todas as pessoas, sobretudo para os grupos e minorias historicamente oprimidos e marginalizados.



A pauta ESG — sigla em inglês para "Environmental, Social and Governance" (Ambiental, Social e Governança) — surgiu a partir de uma publicação do Pacto Global da ONU. Ela reflete a crescente preocupação em engajar o setor privado na promoção do equilíbrio e da integração entre esses três pilares fundamentais. Segundo Carlo Pereira, diretor executivo da Rede Brasil do Pacto Global, "ESG não representa uma evolução da sustentabilidade empresarial, mas sim a própria sustentabilidade empresarial." A pauta, inclusive, tem orientado decisões de investimento e a avaliação de riscos no mercado financeiro, dada sua relevância para a sustentabilidade e a gestão de organizações a longo prazo.

Acreditamos que são as ações coletivas e os comportamentos verdadeiramente inclusivos que tornam possível essa transformação. Esse é um compromisso do qual não abrimos mão. Esta cartilha nasce com o propósito de informar, orientar, provocar reflexões e fomentar

diálogos sobre diversidade e inclusão, reafirmando nosso desejo de ser uma instituição que rompe com preconceitos, discriminações e barreiras ainda presentes em nossa sociedade.

Neste material, direcionaremos nosso olhar para grupos historicamente oprimidos, reconhecendo e valorizando a pluralidade e a diversidade étnico-racial, de gênero, sexual, religiosa, estética, socioeconômica e etária, além de pessoas com deficiência, neurodivergentes e com mais de 60 anos.

Desejamos que este material contribua, de maneira significativa, para abrir suas lentes para diferentes olhares. Que ele possa ser incorporado à sua rotina, inspirando trocas genuínas e abrindo caminhos para encontros plurais, guiados por novos aprendizados e percepções.

Conceitos importantes

“A diversidade é ter um lugar à mesa; inclusão é ter voz; e pertencimento é ter essa voz ouvida.” (Liz Fosslien)

A pluralidade carrega um potencial imenso, muitas vezes invisível ou subestimado. É por meio das conexões e interações entre diferentes formas de diversidade que se constrói um ambiente verdadeiramente inclusivo. Essa integração evita a sobreposição de grupos e garante que todos tenham acesso às mesmas oportunidades e condições de participação.

Diante dessas transformações sociais em constante movimento, temos a oportunidade de aprender, crescer e contribuir ativamente para a construção de uma sociedade mais justa, com igualdade de oportunidades e representatividade para todos. Que tal iniciarmos esclarecendo alguns conceitos fundamentais?

Diversidade

É uma característica inerente a todos os seres humanos, refletida na variedade de gêneros, raças, orientações sexuais, contextos socioeconômicos, culturais, aparências, entre outros aspectos. Nesse sentido, falar sobre diversidade vai muito além de simplesmente incluir pessoas, trata-se de reconhecê-las, valorizá-las e celebrar suas singularidades.

Inclusão

A inclusão promove uma troca genuína e empática entre as pessoas e suas diversas formas de ser, reconhecendo e valorizando todas as expressões de existência. Manter um ambiente inclusivo, portanto, é respeitar as diferentes maneiras de ser e agir, integrando-as de forma saudável e harmoniosa em todos os ambientes.

Igualdade

Trata-se da ideia de que todas as pessoas devem ter acesso às mesmas condições e oportunidades. No entanto, nem sempre se alcança o resultado esperado, já que as pessoas não partem do mesmo lugar e nem possuem as mesmas condições de base.

Equidade

É a ideia de que, para se garantir as mesmas condições e oportunidades a todos, é necessário adotar iniciativas e ações diferenciadas, que considerem as particularidades e necessidades de cada indivíduo.

Justiça

É o cenário em que as desigualdades sobrepostas são superadas, permitindo que todas as pessoas, independentemente de suas individualidades, tenham acesso e possam ocupar plenamente os diferentes espaços da sociedade.



Interseccionalidade

O conceito de interseccionalidade está relacionado à sobreposição de diferentes características de diversidade, o que pode tornar as vivências e experiências das pessoas ainda mais complexas, especialmente diante das múltiplas formas de opressão social. Uma pessoa pode, por exemplo, ser negra e homossexual ao mesmo tempo, e essa combinação de identidades influencia diretamente como ela é percebida e tratada pela sociedade. A interseccionalidade reflete a realidade concreta, pois os indivíduos não se encaixam em categorias únicas ou isoladas, mas transitam por diferentes grupos e contextos sociais.

No contexto dos grupos historicamente minoritários, aqueles que enfrentam dificuldades de representatividade e participação em diversos espaços da sociedade, como os âmbitos político, social e cultural, propomos uma reflexão aprofundada, trazendo informações, explorando novos olhares e promovendo a diversidade e a inclusão por meio da disseminação do conhecimento.



2

Vieses inconscientes

É inquietante perceber que, mesmo quando pensamos estar sendo justos, podemos estar sendo parciais. O raciocínio lógico, o bom senso, a meritocracia – todos esses conceitos que sustentam a ilusão de neutralidade – se desfazem quando confrontados com a verdade incômoda dos vieses inconscientes. Pois o preconceito, na contemporaneidade, muitas vezes não se manifesta com gritos, mas com sussurros internos. Ele se aloja em gestos automáticos, silêncios oportunos, olhares desviados, preferências que juramos “naturais”. O perigo mora exatamente aí: no invisível.

Vieses inconscientes são os algoritmos mentais que aprendemos sem querer. São os filtros que se formam a partir da repetição de imagens, experiências e estruturas que moldam nossa percepção antes mesmo de termos consciência. Quando entramos em uma sala e sentimos “confiança” imediata por uma pessoa e “estranhamento” por outra, é o inconsciente que está decidindo por nós. E essas decisões automáticas são tudo, exceto imparciais.



No contexto organizacional, os vieses se manifestam em decisões cotidianas: numa seleção de currículo, numa reunião de liderança, na definição de um sucessor ou na avaliação de desempenho. E o que torna tudo mais difícil é que esses filtros não aparecem como preconceito deliberado, mas como “intuição”, “feeling”, “perfil ideal”. Para provocar uma reflexão mais consciente sobre isso, é essencial nomeá-los:



Viés de afinidade

Ocorre quando favorecemos pessoas com as quais nos identificamos por características comuns — como o lugar onde estudaram, o estilo de se vestir ou interesses pessoais. Isso reforça a formação de grupos homogêneos e dificulta a diversidade real nas equipes.

Viés de confirmação

É a tendência de procurar e valorizar informações que confirmem aquilo que já acreditamos, enquanto ignoramos ou descartamos aquilo que nos desafia. Quando acreditamos, por exemplo, que pessoas introvertidas “não têm perfil de liderança”, acabamos interpretando todo o comportamento delas sob esse filtro.

Efeito halo

É quando uma única característica positiva (ou negativa) contamina a percepção que temos do todo. Um colaborador comunicativo pode ser visto como mais competente do que realmente é, enquanto outro, mais reservado, pode ser subestimado.

Viés de autoridade

Acontece quando atribuímos mais credibilidade ou valor às ideias e opiniões vindas de alguém em posição hierárquica superior, mesmo que não sejam as melhores. Isso sufoca a inovação e desestimula a diversidade de pensamento.

Viés de gênero

Leva à avaliação diferente de comportamentos semelhantes, dependendo se são apresentados por homens ou por mulheres. Uma postura assertiva pode ser vista como “liderança” em um homem e como “agressividade” em uma mulher.

Viés de aparência

É o julgamento baseado em atributos como peso, cor da pele, tipo de cabelo, forma de se vestir, entre outros. Mesmo que não se verbalize, esse viés pode influenciar profundamente decisões de contratação e promoção.

Não se trata de má intenção. **Trata-se de uma engrenagem social.** Nossa mente aprendeu – ao longo de séculos – a associar poder ao masculino, competência à branquitude, confiabilidade à heteronormatividade, autoridade à juventude ou à ausência de deficiência. E se aprendemos, podemos desaprender. Mas isso exige vigilância. Como escreveu Chimamanda Ngozi Adichie, **“os estereótipos não são mentiras, mas são histórias incompletas. E o problema da história única não é que ela seja falsa, mas que ela se torna a única história que enxergamos.”** É substituir o “eu acho” pelo “eu percebo que fui ensinado a achar assim”.

Em um mundo que se pretende plural, equitativo e representativo, não há mais espaço para decisões tomadas com os olhos vendados pela cultura. Porque se o preconceito é aprendido no silêncio, a prática do antiviés precisa ser aprendida na ruptura. **E toda ruptura exige coragem.**



3

3.1

As múltiplas diversidades

Diversidade étnico-racial

O Brasil não é um país que convive com a desigualdade racial. É um país que a produz, a reproduz e a justifica com uma perícia histórica que transforma exclusão em normalidade. Ao romantizar a miscigenação, ignoramos a hierarquia. Ao repetir que "somos todos iguais", negamos as cicatrizes abertas por séculos de escravidão, marginalização e ausência de reparação. O mito da democracia racial é, talvez, a mais sofisticada cortina de fumaça já construída pela branquitude brasileira — uma fantasia que disfarça a permanência de um apartheid não declarado.

A diversidade étnico-racial, nesses termos, não é uma agenda decorativa. É um imperativo ético. **É a denúncia de uma estrutura que ainda hoje coloca corpos negros em vigilância, mas não em evidência;** em filas de desemprego, mas não nas mesas de decisão. A presença de pessoas negras e indígenas em cargos estratégicos, espaços de liderança e ambientes corporativos não pode ser vista como um bônus, é parte do pagamento de uma dívida histórica. E essa dívida não se resolve com palmas ou campanhas publicitárias esporádicas. Resolve-se com redistribuição de poder.

Essa urgência encontra embasamento não apenas em princípios éticos e sociais, mas em normas jurídicas expressas. A Constituição Federal de 1988, ao estabelecer em seu artigo 3º, inciso IV, o combate a qualquer forma de discriminação, e no artigo 5º, a inviolabilidade da igualdade e dignidade, reafirma o repúdio ao racismo como fundamento da República. O artigo 4º reforça: nas relações internacionais, o Brasil se orienta pelo princípio do “repúdio ao racismo”.

Do ponto de vista penal, a Lei 7.716/1989 trata dos crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional – criminalizando condutas como impedir acesso a emprego, educação, serviços, comércio, transporte, hospedagem ou convivência familiar por motivos raciais. Já a injúria racial, prevista no §3º do artigo 140 do Código Penal, refere-se à ofensa dirigida diretamente a alguém, atingindo sua dignidade por meio de referências à raça, cor, etnia, religião, origem, idade ou deficiência.





Transforme a Cultura Corporativa

Num ambiente corporativo, essa compreensão precisa se traduzir em ações concretas de enfrentamento ao racismo institucional. Por exemplo, ao revisar processos seletivos que silenciam a pluralidade — **o que ocorre, por exemplo, quando candidatos negros são excluídos por critérios subjetivos de “adequação à cultura da empresa”, quando se exige aparência padronizada ou se valoriza exclusivamente redes de contato elitizadas. Essas práticas configuram racismo estrutural e racismo institucional, pois impedem o acesso igualitário de pessoas negras, mesmo que não haja uma intenção declarada de discriminar; ao identificar microagressões disfarçadas de piada (racismo recreativo), como dizer que alguém “nem parece negro”, comentar que um cabelo crespo é “exótico” ou “engraçado”, ou associar nomes afrodescendentes a informalidade ou desconfiança.**

Essas falas, muitas vezes naturalizadas como brincadeiras, reforçam estereótipos racistas e humilham de forma sutil e persistente; ao romper com a lógica da neutralidade que perpetua privilégios históricos, isto é, reconhecer que “não se posicionar” diante do racismo é, na prática, manter o padrão branco como referência universal, ignorando as desigualdades históricas e sociais que afetam a população negra no acesso, permanência e ascensão dentro da organização.

O racismo, mesmo quando não se manifesta com violência explícita, se revela nas exclusões sutis — como quando não há negros em cargos de liderança, mesmo havendo qualificação, o que caracteriza racismo institucional — e nas omissões que viram política, como a ausência de resposta efetiva diante de denúncias de racismo ou a tolerância com comportamentos discriminatórios rotineiros no ambiente de trabalho.

É comum que as instituições se perguntem como “atrair talentos negros”, como se fosse uma questão de convencimento. Mas o verdadeiro desafio é: como garantir que essas pessoas queiram permanecer? O ambiente é acolhedor ou apenas tolerante? A cultura é de pertencimento ou de silenciamento estratégico, identificável, por exemplo, quando a empresa promove campanhas públicas de diversidade, mas internamente falha em ouvir suas lideranças negras, negligencia relatos de racismo e não distribui de forma equitativa as oportunidades de crescimento profissional?

É impossível falar de equidade racial sem encarar as desigualdades estruturais. Não se trata de trazer “novas narrativas”, mas de escutar com seriedade as vozes que sempre estiveram falando — mas foram sistematicamente ignoradas. As experiências negras, indígenas, racializadas, precisam ser entendidas não como nichos identitários, mas como verdades fundantes da sociedade que construímos.

Descolonizar o olhar é um exercício radical. Significa entender que há mais sabedoria no corpo que resiste do que na teoria que explica. Significa ceder espaço, transferir protagonismo, abrir mão do centro. E aceitar que equidade não é tratar todos do mesmo jeito, mas oferecer caminhos reais para que todos cheguem — vivos, dignos e potentes — ao mesmo lugar.

**A justiça racial não é um gesto de boa vontade.
É uma urgência.**



3.2

Diversidade sexual

A sexualidade não é um detalhe da identidade. Ela é parte do núcleo da existência, da liberdade de ser, do direito de se expressar sem censura ou violência. No entanto, vivemos em uma sociedade que ainda insiste em domesticar afetos, vigiar corpos e regular desejos como se houvesse um padrão legítimo de amar, existir e habitar o mundo. A normatividade heterocisgênera — essa engrenagem silenciosa de controle — continua sendo o centro a partir do qual todos os corpos são julgados. E o que foge ao script é punido: com o riso, com o silêncio, com a exclusão, com a morte.



Você sabe o que significa a sigla LGBTI+?

Ela representa lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, travestis, transgêneros e pessoas intersexo. No entanto, o termo vai além: o “+” inclui identidades como queer, assexuais, agêneros, panssexuais, pessoas não-binárias, entre outras orientações sexuais e identidades de gênero. Por isso, é comum encontrarmos variações mais amplas da sigla, como LGBTQIAP+.

O símbolo “+” tem um papel essencial: ele acolhe todas as pessoas que não se sentem representadas por padrões tradicionais e que, muitas vezes, estão à margem da sociedade. Além disso, o “mais” também representa um grupo fundamental — o dos aliados — pessoas heterossexuais e cisgênero que apoiam e defendem ativamente os direitos da comunidade LGBTI+.

Cada letra da sigla reforça a existência de um universo diverso, que reflete a complexidade da experiência humana para além da heteronormatividade e da cisnormatividade. Você já tinha ouvido falar sobre esses conceitos?

Heteronormatividade

Pode ser entendida como um padrão cultural que define a heterossexualidade como regra ou ideal de comportamento, influenciando diretamente como a sociedade espera que as pessoas vivam e se relacionem. A ideia central é que homens e mulheres devem desempenhar papéis distintos e complementares, dentro de uma estrutura tradicional de casal. Esse tipo de pensamento se manifesta em práticas cotidianas, como a associação de determinadas cores, brinquedos ou comportamentos a meninos e meninas, reforçando expectativas rígidas sobre como cada gênero deve agir. O termo ganhou força nos debates acadêmicos a partir dos anos 1990, quando o teórico Michael Warner passou a utilizá-lo para criticar essas normas sociais excludentes.

Cisnormatividade

É o nome dado à expectativa social de que todas as pessoas se identifiquem com o gênero que lhes foi atribuído no nascimento. Essa visão presume que ser cisgênero é o padrão natural, o que gera invisibilidade e preconceito em relação às pessoas cuja identidade de gênero não corresponde ao seu sexo designado ao nascer — como no caso de pessoas trans, não-binárias ou intersexo. Ao naturalizar essa correspondência entre corpo e identidade, a cisnormatividade limita o reconhecimento da diversidade de experiências humanas e contribui para a marginalização de quem não se encaixa nesse modelo dominante.

Ser uma pessoa LGBTQIAPN+ no Brasil é, ainda hoje, um ato de coragem cotidiana. É viver entre a celebração e o medo. **É reivindicar presença em espaços que, muitas vezes, só oferecem tolerância em vez de pertencimento.** Tolerância não transforma estruturas. Inclusão, sim. E inclusão começa quando os espaços deixam de exigir performances normativas para validar a existência do outro.

É por isso que falar em diversidade de sexualidade não pode ser apenas uma questão de linguagem — deve ser uma política radical de escuta, acolhimento e ruptura com as lógicas que impõem invisibilidade. O mundo do trabalho, especialmente, precisa entender que não basta abrir portas: **é preciso desarmar as armadilhas.** Desde os processos seletivos até os corredores do escritório, passando pelos benefícios oferecidos e pelos códigos de conduta, tudo deve refletir o compromisso com o direito de cada pessoa viver sua identidade de forma autêntica e segura.

A pergunta que deve nos guiar não é se “há espaço para pessoas LGBTQIAPN+” nos ambientes institucionais. **A pergunta certa é: de quem é esse espaço e por que ele foi desenhado para excluir?** Enquanto a masculinidade hegemônica for a régua para definir competência, enquanto a heterossexualidade for o padrão esperado e a cisgeneridade, a norma silenciosa, qualquer celebração de diversidade será superficial.



Judith Butler nos lembra que o gênero e a sexualidade não são apenas expressões íntimas — são performances que desafiam, ou reafirmam, a estrutura social. Quando essas expressões escapam ao roteiro, incomodam. E esse incômodo se traduz, muitas vezes, em práticas LGBTfóbicas, como a ridicularização de corpos trans, o questionamento da identidade de pessoas não binárias, o silenciamento de afetos LGBTQIAPN+ em ambientes públicos ou corporativos, e a tentativa de “corrigir” comportamentos considerados fora da norma heterocisnormativa. Esse incômodo revela mais sobre a rigidez da norma do que sobre a liberdade do corpo que a transgride.

É por isso que o orgulho não é só festa: é ferramenta política. **A vergonha, aqui, muitas vezes foi e ainda é induzida por condutas de LGBTfobia institucional, como a exigência de “discrição” no ambiente de trabalho, a negação do uso do nome social, a ausência de políticas**

internas de proteção a pessoas LGBTQIAPN+, ou ainda piadas e comentários que colocam a existência dessas pessoas como algo “engraçado”, “constrangedor” ou “exagerado”.

A diversidade sexual não é um desvio — é a curva que nos livra do abismo do apagamento. E nenhuma sociedade será justa enquanto exigir que pessoas escondam quem são para serem aceitas — seja sugerindo que não “exponham” seus relacionamentos, seja ignorando suas identidades em registros, documentos ou na própria linguagem do dia a dia.



3.3

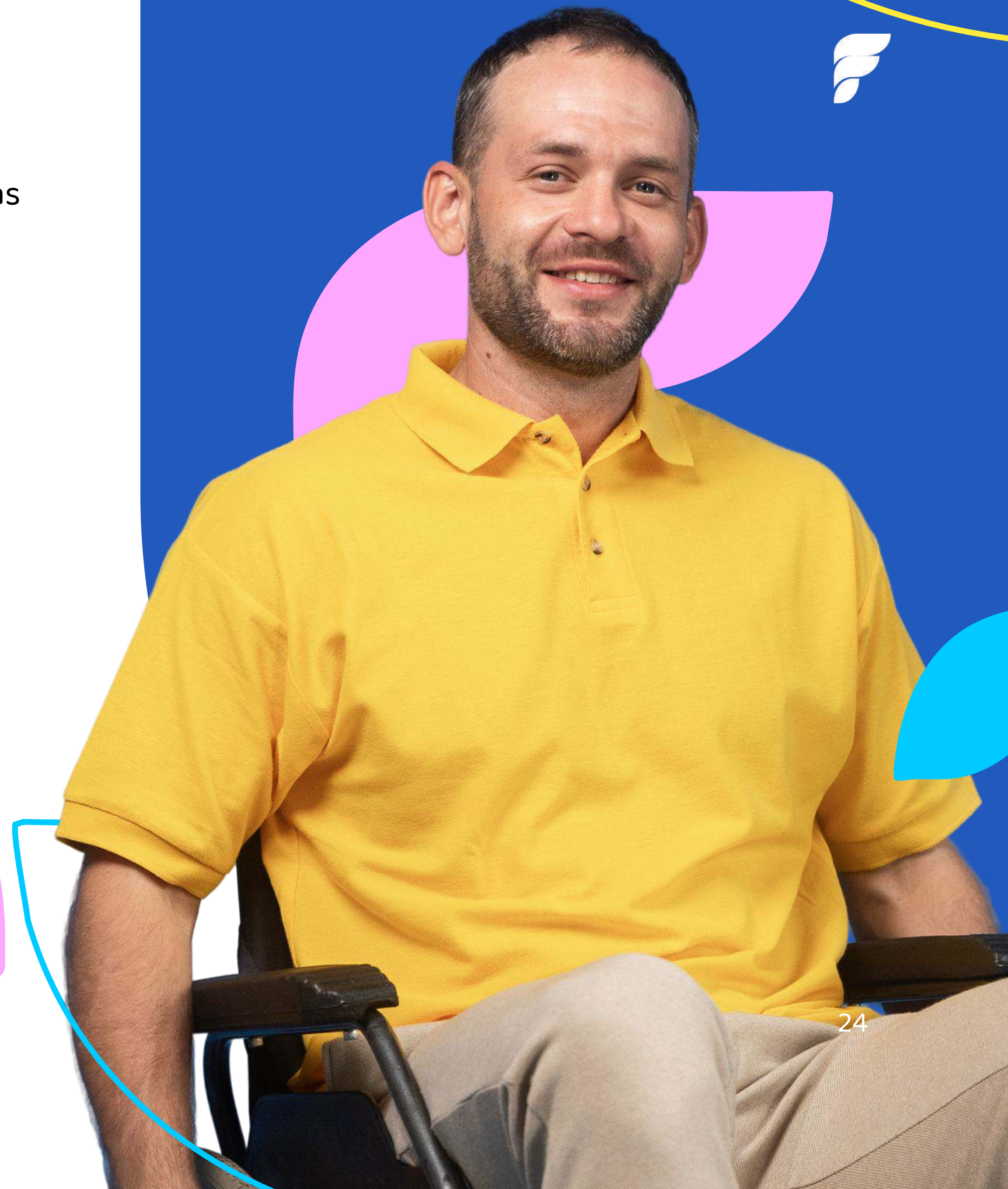
Pessoas com deficiência

De acordo com o Artigo 1º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), da ONU, são consideradas pessoas com deficiência aquelas que têm impedimentos de longo prazo, sejam de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, e que, ao interagirem com barreiras sociais e ambientais, podem ter sua participação plena e efetiva na sociedade comprometida. Essa definição, adotada em 2006 e ratificada pelo Brasil em 2008, reforça a ideia de que a deficiência não está apenas na pessoa, mas na relação entre ela e um ambiente que nem sempre está preparado para acolhê-la. Essa compreensão marca uma mudança de paradigma: da visão médica da deficiência para uma perspectiva social e de direitos humanos.

Agora, imagine-se em um ambiente que não considera sua forma de se locomover, comunicar ou compreender o mundo. Como você se sentiria ao perceber que o problema não está em você, mas no fato de que o espaço ao seu redor não foi projetado para acolher suas necessidades?

As deficiências podem ter origens diversas: algumas são congênitas (ou seja, presentes desde o nascimento), enquanto outras são adquiridas ao longo da vida. Entre os fatores que podem levar a uma deficiência estão a ausência de cuidados adequados durante a gestação, doenças (degenerativas ou não), acidentes de trânsito ou domésticos, violência urbana, além de falhas no atendimento médico. Segundo dados do IBGE (Censo 2022), mais de 18,6 milhões de brasileiros (cerca de 8,9% da população) declararam ter algum tipo de deficiência.

Você já pensou como sua vida mudaria se, de repente, um acidente ou uma doença alterasse sua forma de se mover ou se comunicar? Como seria continuar sua rotina em um mundo que frequentemente ignora essas possibilidades?





O Decreto Federal nº 3.298/1999, que regulamenta a Política Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência, complementa essa definição ao considerar deficiência como qualquer comprometimento que afete a integridade da pessoa e prejudique sua locomoção, comunicação, percepção, orientação ou interação social.

Mesmo com os avanços legais e institucionais, o acesso pleno das pessoas com deficiência a direitos básicos como educação, saúde, transporte e mercado de trabalho ainda enfrenta muitos obstáculos no Brasil. Porém, é inegável que o cenário tem evoluído. O movimento de inclusão tem ganhado força, com mais representatividade nas mídias, maior presença no mercado de trabalho e ações voltadas à acessibilidade em serviços, produtos e espaços públicos.

Mais do que garantir acessibilidade física, trata-se de promover autonomia e protagonismo. O que está em jogo não é apenas inclusão, mas dignidade.

Entendendo diferentes tipos de deficiência

A seguir, conheça os principais tipos de deficiência reconhecidos pela legislação brasileira, com base na Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015).

Deficiência física

Envolve alterações completas ou parciais de uma ou mais partes do corpo, comprometendo a função física. Exemplos comuns incluem amputações, paralisia cerebral, lesões medulares e condições como o nanismo. Essas alterações podem impactar a mobilidade, a coordenação motora e o uso de membros, exigindo, muitas vezes, o uso de próteses, cadeiras de rodas ou outras tecnologias assistivas.

Deficiência auditiva

É caracterizada pela perda parcial ou total da capacidade de ouvir, variando de leve a profunda. Para garantir a comunicação e os direitos das pessoas surdas, o Brasil reconheceu oficialmente a **Língua Brasileira de Sinais (Libras)** como meio legal de comunicação e expressão por meio da **Lei nº 10.436/2002**.

Deficiência visual

Compreende desde a baixa visão até a cegueira total. Pessoas com baixa visão podem ter alguma capacidade visual, mas necessitam de recursos específicos para realizar atividades cotidianas, como lupas, contrastes ou leitura em Braille. Já a cegueira total implica na ausência completa da visão, exigindo estratégias diferenciadas de comunicação e locomoção, como o uso de bengalas e cães-guia..

Deficiência intelectual

Refere-se a limitações significativas nas habilidades intelectuais e no desempenho adaptativo. Isso inclui áreas como raciocínio, aprendizado, resolução de problemas, comunicação e autocuidado. Segundo a Associação Americana sobre Deficiências Intelectuais e do Desenvolvimento (AAIDD), essas limitações devem estar presentes antes dos 18 anos. Exemplos incluem a síndrome de Down e outras condições genéticas ou adquiridas.

Transtorno do Espectro Autista (TEA)

O autismo é um transtorno do neurodesenvolvimento que afeta a comunicação, o comportamento e a interação social, apresentando níveis variados de intensidade. Desde 2020, a Lei nº 13.977/2020 — também conhecida como Lei Romeo Mion — assegura a emissão de um documento de identificação específico para pessoas com TEA, facilitando o acesso a direitos e serviços.

Deficiência psicossocial

Relacionada a transtornos mentais ou quadros psiquiátricos estabilizados, essa categoria envolve limitações permanentes nas funções mentais, como nos casos de esquizofrenia, depressão grave e transtorno bipolar. A inclusão desse tipo de deficiência é reconhecida por órgãos internacionais, como a Organização Mundial da Saúde (OMS), e também está contemplada na legislação brasileira.

Surdocegueira

Trata-se de uma condição única, caracterizada pela perda combinada da visão e da audição, que afeta de forma significativa a comunicação, a mobilidade e a autonomia da pessoa. A surdocegueira exige estratégias específicas de apoio, como o uso de comunicação tátil, intérpretes-guia e tecnologias adaptadas.

Deficiência múltipla

Envolve a combinação de duas ou mais deficiências, como uma pessoa com deficiência auditiva e motora ao mesmo tempo. Essa condição pode demandar abordagens multidisciplinares para garantir o pleno desenvolvimento e participação social da pessoa.

Deficiências ocultas

Também chamadas de deficiências invisíveis, são condições que não apresentam sinais físicos evidentes, mas que impactam significativamente a vida da pessoa e sua forma de interagir com o mundo, como a fibromialgia e a artrite, por exemplo. Por não serem imediatamente perceptíveis, essas deficiências muitas vezes passam despercebidas, o que pode gerar julgamentos, incompreensão e falta de apoio adequado, especialmente no ambiente de trabalho.



Por que dizer “pessoa com deficiência” — e não “pessoa deficiente”?

A linguagem que usamos reflete e molda a forma como vemos o mundo — e com as deficiências não é diferente. Embora ainda seja comum encontrar expressões como “pessoa deficiente”, o termo mais adequado e respeitoso é “pessoa com deficiência”.

No Brasil, essa escolha linguística foi reforçada pela Portaria nº 2.344/2010 da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, que substituiu formalmente o termo “pessoa portadora de deficiência”. E há um bom motivo para isso: o verbo portar dá a ideia de que a deficiência é algo que se carrega - como uma bolsa ou um celular - algo que pode ser deixado de lado. Mas a deficiência não é um acessório: é uma característica permanente, que faz parte da identidade daquela pessoa e da forma como ela interage com o mundo.

Outro ponto importante é a sigla “PcD”, muito usada em contextos burocráticos ou técnicos. Embora útil como abreviação, seu uso deve ser evitado para se referir diretamente à pessoa (“a PcD”, “aquele PcD”), pois acaba por reduzir um indivíduo a uma sigla, desumanizando-o.



Mas e o capacitismo? O que é isso?

Se você já ouviu falar em racismo, machismo ou homofobia, o capacitismo segue a mesma lógica: trata-se do preconceito e da discriminação contra pessoas com deficiência. Ele parte da ideia (explícita ou implícita) de que essas pessoas são inferiores, incapazes, ou que precisam ser constantemente superadas ou assistidas.

O capacitismo também está na falta de acessibilidade nas cidades, na escassez de representatividade na mídia e até no desconhecimento do próprio termo. Pergunte ao seu redor: quantas pessoas sabem o que significa “capacitismo”? Muitas nem conhecem o conceito, o que mostra o quanto o tema ainda é invisibilizado socialmente.

Para enfrentá-lo, é preciso reconhecer que a exclusão das pessoas com deficiência não é fruto de sua condição, mas de uma sociedade que não foi pensada para todos. E isso exige uma mudança de postura coletiva: incluir, escutar, garantir acessos reais e transformar as estruturas.

Termo utilizado	Porque não utilizar	Troque por
Fulano é braço curto.	Usada para se referir a pessoas omissas ou preguiçosas. Associa ter um membro fora do padrão à preguiça.	Fulano não está disposto a colaborar muito no projeto.
Não temos braços para fazer isso.	Expressa insuficiência de algo que é necessário para atingir um objetivo. Traz a ideia de que não ter um membro torna alguém incapaz.	Não temos recursos suficientes para realizar o projeto.
Dar uma de João sem braço.	Transmite a ideia de que fingir ter uma deficiência é uma desculpa perfeita para o desinteresse, negligência ou obter alguma vantagem.	Fazer-se de desentendido.

Termo utilizado	Porque não utilizar	Troque por
Você deu uma mancada com Fulano.	Quer dizer não cumprir o combinado, cometer um deslize ou falhar com alguém. Pode passar a ideia de que mancar prejudica outra pessoa.	Você fez besteira, vacilou, cometeu um erro.
Fingir demência.	Utilizada para sugerir que, quando interessa, alguém simula essa condição real que afeta funções do cérebro.	Fazer-se de desentendido.

Termo utilizado	Porque não utilizar	Troque por
<i>Você está cego/surdo/mudo?</i>	Significa desatenção e pode transmitir a ideia de que a deficiência real é ruim ou criticável.	Você está/foi desatento.
Ele é uma pessoa normal.	Usado para se referir a uma pessoa sem deficiência. Sugere que as pessoas com deficiência não são normais ou não correspondem a um padrão desejável.	Pessoa sem deficiência (use só se for inevitável fazer essa diferenciação).



3.4

Gênero

Grande parte das desigualdades que enfrentamos hoje é resultado de construções históricas profundamente enraizadas. Um exemplo marcante é a desigualdade entre homens e mulheres, que, ao longo do tempo, tem negado às mulheres o pleno acesso a direitos e oportunidades, perpetuando um papel social desigual e injusto. Refletir sobre essas desigualdades e enfrentá-las é essencial para a construção de uma sociedade mais justa e responsiva às necessidades de todos.

A construção de gênero na sociedade impôs a homens e mulheres uma hierarquia social distinta, que privilegia homens somente em razão de seu sexo. As mulheres, por sua vez, ainda enfrentam a necessidade constante de lutar por igualdade de oportunidades, como independência financeira, acesso à educação, condições justas de trabalho, participação e representatividade política, além do respeito às suas escolhas e aos seus corpos.

Os estereótipos que favorecem o gênero masculino ainda se fazem presentes nas relações sociais, refletindo e reforçando desigualdades históricas. Por isso, a promoção da equidade de gênero deve ser compreendida como um objetivo essencial e contínuo, que desafia esses estereótipos discriminatórios e busca construir uma sociedade mais justa e inclusiva.

Um exemplo claro desses estereótipos é a associação da responsabilidade materna ao trabalho de cuidado dos filhos e das tarefas domésticas, como se essas atividades fossem exclusivas das mulheres e incompatíveis com o papel dos homens, apenas em razão da diferença de gênero. Essa visão reforça desigualdades estruturais e contribui para a exclusão das mulheres de diversas oportunidades, limitando-as unicamente por sua condição de gênero.

Além disso, no próprio ambiente corporativo e empresarial, diversos estigmas ainda são associados às mulheres, o que contribui para a perpetuação da desigualdade de gênero. A tecnicidade e o comprometimento profissional costumam ser questionados, especialmente quando se presume que mulheres seriam menos capazes de lidar com pressão ou com responsabilidades de grande relevância. É fundamental estar atento a falas e atitudes, muitas vezes sutis, que reforçam percepções injustas e desiguais — e, mais do que isso, é preciso combatê-las ativamente.

Essas disparidades não se manifestam apenas nas dinâmicas cotidianas, mas também se refletem de forma concreta na remuneração das mulheres. Em resposta a esse cenário, foi sancionada, em 2023, a Lei da Igualdade Salarial, que surge diante da contínua violação aos direitos da mulher, assegurados inclusive na Constituição Federal, isto é, no topo do ordenamento jurídico brasileiro.





Essa legislação representa um avanço importante na promoção da segurança jurídica e social das mulheres, buscando mitigar desigualdades estruturais e transformar o cenário ainda marcado por desequilíbrios históricos. Assim, configura-se como um instrumento essencial na luta pela efetivação de direitos e pela eliminação das disparidades salariais entre homens e mulheres que exercem funções equivalentes.

Apesar dos avanços conquistados, é inegável que ainda há um longo caminho a percorrer. Romper com as desigualdades estruturais de gênero significa romper com um ciclo histórico de exclusão e subordinação que, por muito tempo, relegou as mulheres a posições secundárias. Promover a equidade no ambiente de trabalho, e em todos os espaços sociais, exige não apenas leis, mas também uma

mudança cultural profunda, que reconheça e valorize, de forma igualitária, as mulheres. A construção de uma sociedade verdadeiramente justa passa, necessariamente, pelo enfrentamento cotidiano dessas disparidades.

No contexto da desigualdade de gênero, a estrutura social que sustenta essa disparidade pode ser identificada como machismo. Trata-se de um sistema opressor profundamente enraizado na sociedade, que impõe às mulheres condições desiguais simplesmente com base em seu gênero. Nesse cenário, é importante destacar que o feminismo não é o oposto do machismo. Na verdade, o feminismo é um movimento social legítimo e autônomo, cuja luta tem como objetivo a promoção da equidade e o respeito crescente aos direitos das mulheres em todos os âmbitos da vida social.



Agressões sutis

Muitas das agressões contra as mulheres no ambiente de trabalho acontecem de forma sutil e disfarçada como interrupções constantes, desvalorização de ideias, exclusão de decisões importantes. Esses comportamentos, muitas vezes naturalizados, revelam o quanto ainda é forte a estrutura machista que sustenta a desigualdade de gênero. Estar atento a essas atitudes, mesmo as mais imperceptíveis, é essencial para evitar práticas discriminatórias, ainda que cometidas de forma inconsciente. Vamos entender agora algumas formas sutis de opressão que podem ocorrer no ambiente de trabalho.





Bropropriating

Acontece quando um homem se apropria da ideia de uma mulher e recebe o crédito por ela. É uma prática comum em reuniões e ambientes de trabalho, onde a contribuição feminina é invisibilizada.

Gaslighting

Forma de violência emocional em que a mulher é manipulada psicologicamente até duvidar da própria sanidade ou competência. Essa prática mina a autoconfiança e desacredita a vítima diante dos outros.

Mansplaining

Termo usado quando um homem explica algo óbvio a uma mulher de forma condescendente, como se ela não fosse capaz de entender, mesmo sendo especialista no assunto.

Manspreading

Comportamento de homens que ocupam espaço excessivo em locais públicos, como transportes coletivos, ao se sentarem com as pernas abertas, desrespeitando o espaço dos outros ao redor.

Maninterrupting

Ocorre quando uma mulher é constantemente interrompida por homens enquanto fala, o que dificulta sua expressão e enfraquece sua participação em debates ou decisões.



CUIDADO! É fundamental estar atento aos crimes contra dignidade sexual

O ambiente de trabalho deve ser pautado pelo respeito e pela ética. No entanto, comentários sobre o corpo de colegas, insinuações com conotação sexual ou até a falsa ideia de intimidade podem ultrapassar os limites do bom senso e da legalidade. Quando há constrangimento com conotação sexual, isso pode ser caracterizado como assédio sexual ou até importunação sexual, ambos crimes contra a dignidade sexual previstos no Código Penal.

O assédio sexual ocorre quando um(a) superior(a) hierárquico(a) usa sua posição de poder para tentar obter vantagem sexual. Esse tipo de conduta envolve chantagens, insinuações ou pressões, colocando a vítima em situação de constrangimento ou medo de retaliação profissional. Já a importunação sexual acontece entre colegas de mesmo nível hierárquico ou até de subordinado(a) para superior(a), e se caracteriza por qualquer ato de cunho sexual sem consentimento, com o objetivo de satisfazer desejos próprios ou alheios.



3.5

Etária

Cada época tem suas marcas - e com elas, formas bem específicas de pensar, viver e se relacionar. É por isso que falamos tanto sobre gerações: Baby Boomers, Geração X, Millennials, Geração Z, Alfa... Cada uma dessas leva consigo referências culturais, hábitos e visões de mundo que fazem sentido dentro do seu tempo. Mas, apesar das diferenças, todas compartilham algo em comum: a capacidade (e a necessidade) de aprender umas com as outras.

A grande pergunta, então, não é “qual geração é melhor?”, mas sim: como podemos criar uma sociedade em que todas as idades tenham voz, espaço e dignidade?

Infelizmente, uma das barreiras nesse caminho é o etarismo - ou preconceito etário. Esse tipo de discriminação ocorre quando julgamos ou tratamos alguém de maneira injusta com base apenas em sua idade, e ele pode atingir pessoas de qualquer faixa etária.

Muitas vezes, o etarismo é direcionado aos idosos, que são frequentemente vistos como ultrapassados, lentos ou incapazes. Ao mesmo tempo, jovens também sofrem com estereótipos, sendo tratados como imaturos, irresponsáveis ou “inexperientes demais” para ocupar certos espaços de decisão.

Segundo relatório da Organização Mundial da Saúde (OMS), publicado em 2021, o etarismo é um fenômeno global e silencioso, que impacta a saúde e os direitos de bilhões de pessoas. A instituição defende que combater esse preconceito é tão urgente quanto lutar contra o racismo ou o sexismo.

A convivência entre diferentes idades é não só possível, como necessária para uma sociedade mais justa, criativa e empática. Afinal, todos estamos envelhecendo — e merecemos ser respeitados em cada etapa da vida.

O chamado conflito de gerações acontece quando a troca entre pessoas de idades diferentes deixa de ser colaborativa e passa a ser marcada por julgamentos, impaciência e falta de escuta. É quando uma geração não reconhece o valor da outra — e aí surgem os atritos, as exclusões e os estereótipos.

Mas e se, em vez de conflito, a gente pensasse em conexão de gerações?



Vivemos num mundo que muda rápido. Justamente por isso, precisamos de diferentes olhares e vivências para encontrar soluções criativas, equilibradas e mais humanas. Quando diferentes gerações se escutam e se respeitam, o resultado é riqueza de perspectivas, inovação e relações mais saudáveis, seja no trabalho, na família, na comunidade ou na construção de políticas públicas.

Equilíbrio nas relações não nasce da igualdade de ideias, mas do respeito às diferenças.

As Gerações e Seus Tempos: de Baby Boomers à Geração Alpha

Vivemos em um mundo onde várias gerações convivem — e muitas vezes, colaboram — nos mesmos espaços, como o trabalho, a escola, a política ou a internet. Entender os contextos históricos, culturais e tecnológicos que moldaram cada uma delas pode nos ajudar a superar estereótipos e criar pontes entre diferentes formas de ver o mundo.

Baby Boomers (1945–1964)

Nascidos no período pós-Segunda Guerra Mundial, os Baby Boomers cresceram em um cenário de reconstrução social e forte crescimento populacional — o famoso "baby boom". Foram socializados em um mundo mais rígido, com valores familiares tradicionais e forte valorização da disciplina, do esforço e da estabilidade.

Geração X (1965–1980)

Essa geração nasceu em meio à Guerra Fria, à expansão dos movimentos por direitos civis e às transformações sociais que marcaram os anos 60 e 70. Assistiram à chegada da TV a cores, ao surgimento dos primeiros computadores pessoais e à globalização dando seus primeiros passos.

Geração Y ou Millennials (1981–1996)

Testemunharam a virada do milênio, a chegada da internet nas casas, o surgimento dos celulares e a revolução digital. A Geração Y cresceu em um mundo que se tornou cada vez mais rápido e conectado, e isso impactou diretamente seu modo de ser e trabalhar



Geração Z (1997–2010)

Também chamada de “nativa digital”, essa geração nunca conheceu um mundo sem internet, redes sociais ou smartphones. Cresceu em meio a múltiplas crises globais – ambientais, econômicas, políticas – e, por isso, tende a ser mais engajada em causas sociais, identitárias e climáticas.

Geração Alpha (2010 em diante)

É a geração das crianças e pré-adolescentes que nasceram em um mundo já totalmente digital. Muitos já sabem mexer em uma tela antes mesmo de aprenderem a escrever. Crescendo entre assistentes virtuais, realidade aumentada e metaverso, a Geração Alpha tende a ser ainda mais conectada, autônoma e influenciada pela inteligência artificial.





Etarismo

Etarismo, ou ageísmo, é o nome dado ao preconceito e à discriminação contra pessoas com base na idade — especialmente contra aquelas com mais de 50 anos. Esse tipo de comportamento é alimentado por estereótipos negativos que associam o envelhecimento à perda de habilidades, à lentidão ou à falta de utilidade social, o que impacta diretamente a saúde, o bem-estar emocional e até a autoestima de quem vive essa realidade.

E os impactos vão além do campo profissional: o etarismo também se manifesta em piadas, olhares, comentários depreciativos e na ausência de representatividade de pessoas idosas na mídia e na publicidade, por exemplo.

De acordo com um relatório da Organização Mundial da Saúde (OMS), publicado em 2021, o etarismo é um problema global e afeta milhões de pessoas todos os dias, sendo associado até ao aumento da mortalidade em populações idosas, por contribuir com o isolamento social e a negligência em serviços de saúde.

Combater o etarismo significa promover mais dignidade, respeito e inclusão em todas as fases da vida. Afinal, envelhecer não é um problema: é um privilégio que merece ser vivido com plenitude.



3.6

Religiosa

Poucas forças moldam tão profundamente a experiência humana quanto a fé. A crença, o sagrado, o silêncio devoto, a palavra que consola, o rito que ancora — tudo isso forma não apenas a subjetividade, mas também os territórios simbólicos em que construímos nossa ética, nossas relações e nosso senso de comunidade. Mas quando a fé é sequestrada pelo poder, ela deixa de ser refúgio e se transforma em arma. E nesse momento, a diversidade religiosa deixa de ser uma possibilidade plural e passa a ser uma ameaça à ordem que quer se impor como única.

Vivemos em uma sociedade que tolera a fé — desde que ela seja cristã, branca e normativa. Tudo o que escapa a essa estética é empurrado para a margem: religiões de matriz africana são perseguidas, cultos indígenas são desacreditados, espiritualidades orientais são folclorizadas, pessoas ateias são vistas com desconfiança. Respeitar a diversidade religiosa não é apenas permitir que o outro creia diferente, mas sim reconhecer que não há hierarquia entre as formas de sacralizar o mundo. É entender que o Estado laico não é inimigo da fé, mas sua maior garantia. E que o respeito à espiritualidade do outro é uma extensão direta do respeito à sua dignidade.



O pluralismo religioso exige mais do que neutralidade. Exige ação afirmativa. Exige escuta, reconhecimento e enfrentamento da violência que, muitas vezes, se mascara de zelo. Não basta não agredir — é preciso proteger. Não basta não ofender — é preciso afirmar, visibilizar, educar. Porque nenhuma fé é superior a outra, e nenhuma ausência de fé é menos legítima.

Como escreveu Abdias Nascimento, “não é possível construir justiça sem enfrentar o racismo religioso que recai sobre os cultos de matriz africana”. E esse enfrentamento não é apenas sobre liberdade de crença, mas sobre a possibilidade de existir com os próprios símbolos, ritmos, cantos e saberes. **Quando se apaga a religiosidade de um povo, se apaga também sua história, sua cosmologia, sua força ancestral.**

Falar de diversidade religiosa, portanto, é falar de território, de memória e de direito. É afirmar que o sagrado não tem um único nome, uma única língua ou um único templo. E que toda tentativa de homogeneização espiritual é também uma forma de colonização do espírito.

Nenhuma paz será verdadeira se for construída sobre o silenciamento das crenças do outro. Porque onde há medo de existir, não há liberdade de crer.





3.7

Socioeconômica

A diversidade socioeconômica diz respeito às diferentes condições materiais e sociais em que as pessoas vivem, e como essas condições influenciam o acesso a oportunidades, direitos e qualidade de vida. Ela envolve fatores como renda, escolaridade, ocupação, moradia, acesso à saúde, alimentação, transporte e outros aspectos que moldam profundamente o cotidiano de cada indivíduo.

Nem sempre essa pluralidade é compreendida ou valorizada. Muitas vezes, as diferenças de classe são vistas com preconceito ou ignoradas por quem nunca precisou enfrentar dificuldades para acessar seus direitos mais básicos. Crianças que crescem em famílias com baixos recursos, por exemplo, têm menos acesso a uma educação de qualidade, à internet, ao lazer seguro e à alimentação adequada. Tudo isso impacta seu desenvolvimento e as chances de romper o ciclo da pobreza.

Segundo o IBGE, mais da metade da população brasileira vive com até um salário mínimo por pessoa. Isso significa que milhões de pessoas precisam fazer escolhas difíceis todos os dias — entre pagar uma conta de luz, comprar o gás de cozinha ou se alimentar bem. Essas escolhas não são individuais: são reflexo de desigualdades históricas, estruturais e profundas, muitas vezes reforçadas por políticas públicas insuficientes.

Por que falar sobre diversidade socioeconômica?

Porque reconhecer essa realidade é o primeiro passo para construir uma sociedade mais justa. Quando ignoramos as desigualdades, reforçamos um sistema que favorece poucos e marginaliza muitos. Ao contrário, quando valorizamos a diversidade socioeconômica, abrimos espaço para políticas que promovem equidade: como cotas sociais, programas de transferência de renda, ações afirmativas e inclusão de diferentes vozes em espaços de decisão.

Além disso, ambientes diversos tendem a ser mais ricos em ideias, soluções e perspectivas. Em escolas, universidades e empresas, por exemplo, conviver com pessoas de diferentes contextos econômicos amplia o repertório cultural e estimula a empatia, a escuta e o respeito.

Mas isso só acontece quando há condições reais de acesso. Não basta estar no mesmo espaço, é preciso garantir que todas as pessoas tenham as mesmas oportunidades de participação, expressão e desenvolvimento. E isso envolve desde políticas públicas eficazes até mudanças de atitude em nossas rotinas, como combater estigmas, rever privilégios e promover o diálogo.

Entendendo os principais fatores da desigualdade socioeconômica

Assim como outros marcadores sociais, a diversidade socioeconômica não é homogênea. Ela pode ser analisada a partir de diferentes dimensões:

Renda

A renda é um dos principais indicadores de desigualdade. Famílias com baixa renda enfrentam dificuldades para pagar aluguel, comprar alimentos, acessar transporte e cuidar da saúde. A concentração de riqueza no Brasil é uma das maiores do mundo — poucos têm muito, e muitos têm pouco.

Educação

O acesso à educação de qualidade ainda é desigual. Escolas públicas em áreas periféricas, por exemplo, geralmente têm menos recursos, professores mal remunerados e estruturas precárias. Isso afeta o desempenho dos estudantes e sua inserção no ensino superior e no mercado de trabalho.

Moradia

Viver em condições precárias de habitação — como em áreas de risco, sem saneamento básico ou com pouca infraestrutura — compromete o bem-estar físico e mental das pessoas. Além disso, muitas vezes a distância entre a casa e o trabalho ou a escola dificulta o acesso a serviços essenciais.

Trabalho

A inserção no mercado de trabalho também é marcada pela desigualdade. Pessoas em situação de vulnerabilidade econômica tendem a ocupar postos informais, com baixos salários, sem garantias ou direitos trabalhistas.

Mobilidade social

A capacidade de uma pessoa melhorar sua condição socioeconômica ao longo da vida ainda é limitada para grande parte da população. Isso mostra que, no Brasil, o ponto de partida costuma determinar o ponto de chegada — o que desafia o mito da “meritocracia”



Diversidade econômica é só sobre dinheiro?

Não! Embora o dinheiro seja um fator importante, a diversidade socioeconômica envolve também acesso a direitos, oportunidades, tempo livre, saúde mental, segurança e redes de apoio. Duas pessoas podem ter rendas parecidas, mas viver realidades completamente diferentes dependendo do lugar onde moram, da cor da pele, do gênero ou do acesso à educação e saúde.

Por isso, ao falar sobre desigualdade, é importante adotar uma visão ampla e interseccional. A renda importa, mas ela é apenas parte da história.





3.8

Estética

A diversidade estética surge dos múltiplos padrões de beleza presentes na sociedade e do contraste com os modelos idealizados que nos são frequentemente impostos. Reconhecer as formas de preconceito e discriminação associadas a essa diversidade é fundamental para garantir o respeito a todas as pessoas, independentemente de suas características físicas.

É urgente romper e combater o ciclo de estigmatização, que reforça padrões excludentes e perpetua formas opressoras de julgamento. Promover um ambiente seguro, acolhedor e inclusivo exige atenção constante e compromisso coletivo, pois somente assim será possível construir uma sociedade mais justa, saudável e plural.

Gestos sutis, como um olhar de reprovação ou um sorriso sarcástico, podem transmitir mensagens de desprezo e desconforto. A beleza é uma construção social e, como tal, deve refletir valores de respeito, diversidade e inclusão.



Algumas formas de preconceito estético incluem, por exemplo, a gordofobia, que é um tipo de discriminação dirigida a pessoas gordas ou com sobrepeso. Esse preconceito é amplamente disseminado na sociedade, criando ambientes excludentes e reforçando estereótipos negativos, ao associar características corporais a traços de personalidade ou comportamentos indesejados.

Outro exemplo é o julgamento dirigido a pessoas com tatuagens, frequentemente associadas, de forma injusta, à criminalidade. Essas características tornam-se alvo de um olhar social discriminatório, revelando o quanto padrões estéticos podem ser usados para justificar exclusões e preconceitos



Aplicação de dia a dia

Étnico-racial

✓ Fazer

1. Acolher um colega em caso de racismo estrutural no ambiente de trabalho;
2. Valorize referências negras nos conteúdos que você apresenta (ex: autores, pensadores, especialistas);
3. Aprender sobre racismo estrutural e as contribuições históricas de diferentes povos;
4. Denunciar o colega com a atitude opressora/racista.

⊘ Não fazer

1. Reproduzir estereótipos (como associar características físicas a comportamentos);
2. Fazer "piadas" sobre cabelo, cor da pele ou traços culturais;
3. Dizer frases como "não vejo cor" ou "somos todos iguais", pois isso apaga vivências reais de racismo;
4. Silenciar-se quando ouvir comentários preconceituosos, achando que "não é com você".

Sexualidade (LGBTQIA+)

✓ Fazer

1. Usar o nome e os pronomes com os quais a pessoa se identifica;
2. Defender o direito de todas as pessoas amarem e expressarem sua afetividade livremente;
3. Criar ambientes seguros para que ninguém precise "esconder" sua sexualidade.

⊘ Não fazer

1. Perguntar sobre a vida sexual das pessoas como se fosse curiosidade pública;
2. Dizer coisas como "fulano nem parecia ser gay" ou "é só uma fase";
3. Assumir que todo mundo é heterossexual até que diga o contrário.

Deficiências Físicas

✓ Fazer

1. Respeite o espaço pessoal: cadeira de rodas, bengalas e cães-guia fazem parte do corpo da pessoa, não toque sem permissão.
2. Inclua ativamente: verifique se a pessoa com deficiência está recebendo as mesmas oportunidades de participação e visibilidade nos projetos.

⊘ Não fazer

1. Falar com tom infantilizado ou dirigir-se apenas ao acompanhante;
2. Presumir que a deficiência impede autonomia ou capacidade de liderança;
3. Romantizar a deficiência como "superação" ou "exemplo de vida";
4. Ignorar necessidades específicas em eventos, reuniões ou deslocamentos.

Deficiências Neurodivergentes

✓ Fazer

1. Respeite ritmos e modos de funcionamento;
2. Adote práticas inclusivas: flexibilize horários, permita pausas sensoriais ou de autocuidado, ofereça ambientes mais silenciosos;
3. Use uma linguagem clara e acessível.

⊗ Não fazer

1. Dizer frases como "isso é frescura" ou "todo mundo tem um pouco disso";
2. Forçar interação social ou expor a pessoa publicamente sem consentimento;
3. Questionar a capacidade de entrega com base em estereótipos sobre o transtorno;
4. Minimizar a importância de laudos, adaptações ou tratamentos.

Gênero

✓ Fazer

1. Respeitar a identidade de gênero e os pronomes escolhidos por cada pessoa;
2. Questionar normas rígidas sobre o que é "de homem" ou "de mulher";
3. Apoiar equidade de gênero em cargos de liderança, salários e oportunidades;
4. Corrija colegas que fazem comentários machistas ou transfóbicos, ainda que "brincando";
5. Dê espaço e escute ativamente quando colegas mulheres ou pessoas trans se posicionarem — especialmente se forem interrompidas.

⊗ Não fazer

1. Fazer comentários sobre o corpo ou aparência de forma invasiva;
2. Minimizar pautas importantes com frases como "hoje em dia tudo é mimimi".

Etária

✓ Fazer

1. Valorizar a escuta entre diferentes gerações;
2. Incluir pessoas mais velhas e mais jovens em decisões importantes;
3. Respeitar o tempo de aprendizado de cada faixa etária.

⊗ Não fazer

1. Tratar idosos como incapazes ou obsoletos;
2. Desacreditar opiniões de jovens por "falta de experiência";
3. Fazer piadas com base na idade ("tiozão", "criança não sabe nada").

Religiosa

✓ Fazer

1. Respeitar diferentes práticas, símbolos e vestimentas religiosas;
2. Esteja atento ao calendário de diferentes tradições, não apenas às datas do cristianismo.

⊘ Não fazer

1. Julgar a espiritualidade alheia como "errada" ou "inferior";
2. Fazer comentários pejorativos como "isso é coisa do demônio".

Socioeconômica

✓ Fazer

1. Ouvir e aprender com quem vive outras realidades;
2. Apoiar políticas públicas que combatam a desigualdade;
3. Incentive programas de bolsas, capacitação e recrutamento inclusivo para pessoas de baixa renda;
4. Evite marcar almoços, confraternizações e eventos em locais com alto custo sem alternativas acessíveis.

⊘ Não fazer

1. Usar termos como "coitado" ou "pobre, mas limpinho".
2. Fazer piadas sobre roupas, sotaques ou formas de falar.
3. Supor que esforço pessoal resolve tudo, ignorando desigualdades estruturais.

Estética

✓ Fazer

1. Respeitar corpos, rostos e aparências diversas – com acne, cicatrizes, obesidade, magreza, peles não "padronizadas", etc;
2. Valorizar a autoestima como algo que vai além de padrões impostos;
3. Incentivar representações em ambientes que houverem espaço.

⊘ Não fazer

1. Tratar idosos como incapazes ou obsoletos;
2. Desacreditar opiniões de jovens por "falta de experiência";
3. Fazer piadas com base na idade ("tiozão", "criança não sabe nada").

Referências

BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 21 dez. 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 10 maio 2025.

BRASIL. Decreto nº 5.626, de 22 de dezembro de 2005. Regulamenta a Lei nº 10.436/2002, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 23 dez. 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5626.htm. Acesso em: 10 maio 2025.

BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 26 ago. 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 10 maio 2025

BRASIL. Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002. Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 25 abr. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10436.htm. Acesso em: 10 maio 2025.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 7 jul. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 10 maio 2025.

BRASIL. Lei nº 13.977, de 8 de janeiro de 2020. Institui a Carteira de Identificação da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista - CIPTEA. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 9 jan. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L13977.htm. Acesso em: 10 maio 2025.

BUTLER, Judith. Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade. Tradução de Renato Aguiar. 1. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CARNEIRO, Sueli. Dispositivo de racialidade: a construção do outro como não ser como fundamento do ser. Rio de Janeiro: Zahar, 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Censo Demográfico 2022: Características gerais dos indígenas e das pessoas com deficiência. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 10 maio 2025.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). Convivência intergeracional no Brasil: caminhos para uma sociedade inclusiva. Brasília: Ipea, 2022. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br>. Acesso em: 10 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Global report on ageism. Genebra: OMS, 2021. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240016866>. Acesso em: 10 maio 2025.

Pereira, C. (2020, outubro 8). O ESG é uma preocupação que está tirando seu sono? Calma, nada mudou. Exame.com. Disponível em: <https://exame.com/colunistas/carlo-pereira/esg-o-que-e-como-adotar-e-qual-e-a-relacao-com-a-sustentabilidade>. Acesso em 20 de maio de 2025.



Funpec

Fundação Norte-Rio-Grandense de Pesquisa e Cultura



**Entre em
contato com a
nossa ouvidoria**

Diretor-presidente

Aldo Aloisio Dantas da Silva

Vice Diretor-presidente

Antonio Eduardo Martinelli

Diretora Administrativa

Thais Cavalcanti Pereira Gomes

Coordenadora de Recursos Humanos

Priscilla Vitor Silva

Revisão

Janvita Ribeiro Bezerra

Rita de Cassia Araujo de Oliveira

Apoio

Antonio Freire de Silva Neto

Texto - Consej

Ana Luiza Cortez

Bruna Braga Menezes da Costa Cruz

Clara Lis Bezerra Medeiros Souto

Lucas Manuel Câmara de Aquino

Maria Luiza Alves Ferreira

Diagramação - Caroá Design

Karen Lethícia Bezerra Pereira

Melissa Bianca Pitanga Vicentini Cardoso de Mello

Rayan Sena de Lucena

Ruth Silva de Souza

Versão 01 - Novembro, 2025.

Natal, Funpec.

