inclua+
Diversidades em Conexão

Guia Prático de Diversidade e Inclusão

Dados para cidadania

DATAPREV

SUMÁRIO

Guia prático de diversidade e inclusão

Tópicos Abordados:

1. Introdução à diversidade, equidade e inclusão nas organizações **.3**
2. Diversidade sexual e de gênero **.7**
3. Equidade de gênero **.14**
4. Letramento racial **.19**
5. Inclusão de pessoas com deficiência **.24**
6. Diversidade geracional **.28**
7. Conclusão **.32**
8. Referências **.34**

Objetivos:

- Sensibilizar sobre a importância da diversidade, equidade e inclusão (DEI) no ambiente de trabalho.
- Promover o entendimento dos conceitos-chave de diversidade, equidade e inclusão, incluindo raça, gênero, geração, deficiência e orientação afetivo-sexual.
- Oferecer orientações práticas para lidar com desafios e prevenir preconceitos no dia a dia organizacional.
- Incentivar atitudes individuais e coletivas que fortaleçam a cultura inclusiva.
- Demonstrar os benefícios concretos de uma organização inclusiva para pessoas, organizações e para a sociedade.

1.
Introdução à diversidade, equidade e inclusão nas organizações

Vivemos uma era em que diversidade, equidade e inclusão (DEI) deixaram de ser apenas palavras inspiradoras nos discursos institucionais e se tornaram, cada vez mais, um verdadeiro diferencial competitivo e, acima de tudo, uma responsabilidade ética das organizações.

As diferenças entre as pessoas sempre existiram. Mas, hoje, elas ganham maior visibilidade e reconhecimento, exigindo das empresas e instituições um papel ativo na construção de ambientes mais justos, inclusivos e respeitosos. Para avançarmos nesse caminho, é essencial compreender alguns conceitos-chave que formam a base dessa pauta.

Diversidade é o conjunto de características culturais, biológicas, sociais e econômicas que fazem de cada pessoa um ser único.

Segundo Fleury (2000, p. 20) "a diversidade é definida como um mix de pessoas com identidades diferentes interagindo no mesmo sistema social". Quando falamos de diversidade, estamos nos referindo à variedade de identidades presentes na sociedade: gênero, raça, etnia, orientação afetivo-sexual, idade, deficiência, religião, origem socioeconômica, entre muitas outras.

Mas a diversidade, por si só, não é suficiente. Para transformar ambientes de trabalho, precisamos também da inclusão.

Inclusão é criar condições para que as pessoas que antes não tinham acesso àquele ambiente possam participar dele, sentindo-se respeitadas e autônomas.

Não basta abrir a porta, é preciso garantir que todas as pessoas se sintam respeitadas, valorizadas e tenham autonomia para ocupar seu espaço.

Incluir é, portanto, uma prática intencional: envolve remover barreiras, reconhecer talentos diversos e promover o protagonismo de quem, historicamente, esteve à margem.

E o que dizer da equidade? Diferente de tratar todas as pessoas de forma idêntica, equidade é o compromisso com a justiça. É reconhecer que as pessoas partem de pontos diferentes e, por isso, precisam de apoios específicos para alcançar as mesmas condições de desenvolvimento e sucesso.

Equidade é tratar de forma distinta quem precisa de condições específicas para ter as mesmas oportunidades.

Outro conceito essencial para compreender os desafios da DEI nas organizações é o dos vieses inconscientes: julgamentos automáticos que fazemos com base em estereótipos culturais, experiências prévias e padrões sociais. Esses vieses afetam decisões de contratação, promoção, avaliação de desempenho e até mesmo interações cotidianas, muitas vezes sem que as pessoas percebam. Combater esses vieses exige consciência, formação contínua e revisão crítica de processos.

Também é fundamental reconhecer nossos privilégios, entendidos como as vantagens invisíveis que determinadas pessoas ou grupos têm simplesmente por pertencerem a uma identidade social dominante como ser branco, cisgênero, heterossexual ou sem deficiência. O privilégio não significa ausência de esforço ou mérito, mas sim o fato de que algumas barreiras sociais simplesmente não se impõem para determinadas pessoas, enquanto outras enfrentam obstáculos estruturais.

Essas barreiras recaem com mais força sobre os chamados grupos minorizados, ou seja, grupos que, embora possam ser numericamente expressivos, enfrentam desigualdade de poder, representação e acesso a direitos e oportunidades. Mulheres, pessoas negras, pessoas LGBTQIAPN+, pessoas com deficiência, povos indígenas, pessoas de diferentes gerações e outras identidades são frequentemente afetadas por preconceitos,

julgamentos prévios e generalizações negativas, que podem se transformar em ações ou práticas excludentes, configurando a discriminação.

Compreender e aplicar os conceitos de diversidade, equidade e inclusão é um passo fundamental para criar ambientes de trabalho mais éticos, inovadores e representativos. No entanto, é preciso ir além da teoria: reconhecer nossos vieses inconscientes, refletir sobre o papel dos privilégios, combater preconceitos e práticas discriminatórias, além de promover ações inclusivas para grupos minorizados. Esse é um compromisso coletivo, contínuo e estratégico, capaz de transformar não apenas a nossa organização, mas toda a sociedade.

Por que este tema é importante para a Dataprev?

Investir em diversidade, equidade e inclusão gera benefícios concretos. Empresas com estratégias bem estruturadas em DEI colhem frutos que vão além do discurso: constroem times mais inovadores, fortalecem o engajamento das equipes, promovem ambientes mais saudáveis e apresentam melhores resultados organizacionais.

Uma pesquisa da Deloitte (2023) ilustra o impacto da diversidade:

- 96% das organizações relataram ambientes mais acolhedores;
- 95% perceberam melhoria na qualidade da força de trabalho;
- 94% identificaram que DEI gera valor direto para o negócio;
- 90% observaram aumento na retenção de profissionais;
- 89% conectaram DEI a mais inovação.

Para organizações públicas como a Dataprev, a responsabilidade vai ainda mais longe: não apenas transformar o ambiente interno, mas também ser exemplo para a sociedade, mostrando, na prática, que diversidade e inclusão são caminhos para a construção de um país mais justo, humano e inovador.

2.
Diversidade sexual e de gênero

A sigla LGBTQIAPN+ representa socialmente a diversidade sexual e de gênero humana. É importante entender que tanto a sexualidade quanto a identidade e a expressão de gênero não cabem em caixas: elas formam um espectro amplo, plural, com infinitas possibilidades de vivência e experimentação. É por isso que a sigla tem tantas letras e pode crescer ainda mais, à medida que mais identidades ganham visibilidade e reconhecimento.

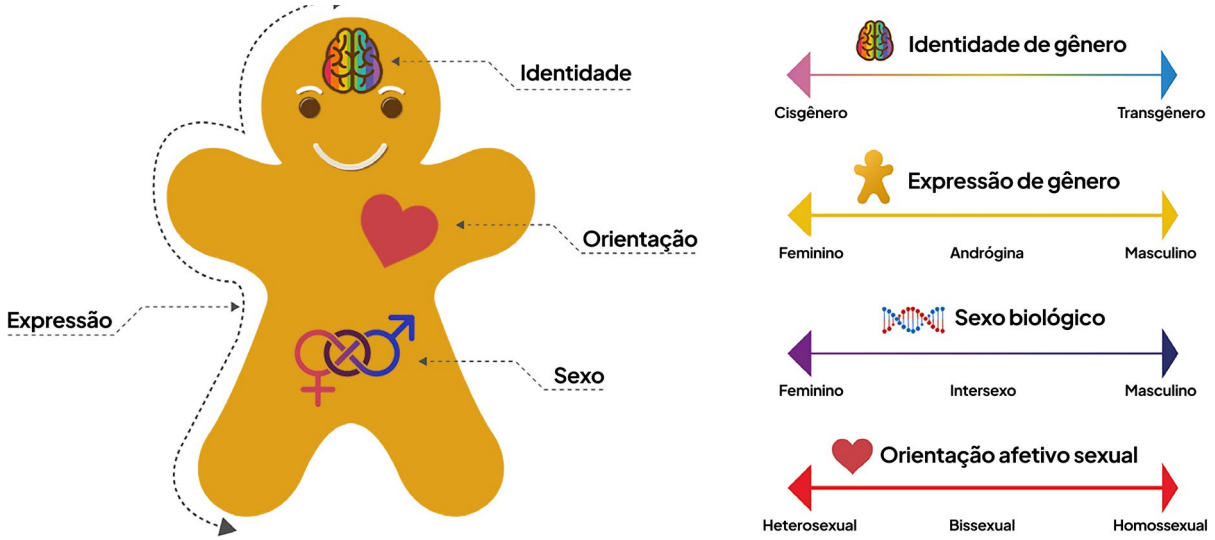
Para compreender essa diversidade, é fundamental conhecer alguns conceitos básicos:

Gênero é uma construção social e cultural que define os papéis, comportamentos e expectativas atribuídas a pessoas com base no sexo designado ao nascer. Ao longo da história, a sociedade associou certos comportamentos ao que se entende como "masculino" e "feminino", mas essas normas são construídas socialmente.

Identidade de gênero diz respeito à forma como cada pessoa se reconhece internamente: como mulher, homem, ambos, nenhum dos dois ou outra identidade fora desse binarismo. Essa identificação é subjetiva e pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento. Pessoas trans, por exemplo, têm uma identidade de gênero diferente daquela que lhes foi designada ao nascer, enquanto pessoas cisgênero se identificam com o gênero que lhes foi atribuído em função da sua genitália.

Já a orientação afetivo-sexual se refere à atração afetiva, romântica e/ou sexual que uma pessoa sente ou não por outras. Essa atração pode ser por pessoas do mesmo gênero, de gêneros diferentes ou por múltiplos gêneros. Assim como a identidade de gênero, a orientação afetivo-sexual também é diversa e não pode ser reduzida a rótulos fixos.

Para facilitar a visualização desses conceitos, podemos usar a representação gráfica conhecida como “biscoito de gênero”, demonstrada a seguir:



Essa imagem apresenta, de forma didática, quatro dimensões fundamentais da identidade humana:

- **Identidade de gênero (representada pelo cérebro):** como a pessoa se reconhece internamente. Pode estar ao longo de um espectro que vai de homem a mulher, incluindo identidades não-binárias, e pode ser cisgênera ou transgênera.
- **Expressão de gênero (representada pela aparência do biscoito):** é como a pessoa manifesta seu gênero socialmente, por meio de roupas, gestos, linguagem e comportamentos. Pode ser mais feminina, masculina, andrógina ou variar.
- **Sexo biológico (representado pelos símbolos de feminino, masculino e intersexo na região pélvica)**: refere-se às características físicas e genéticas com as quais a pessoa nasce, tais como genitália, cromossomos e hormônios que são usados para caracterizar os indivíduos como femininos, masculino ou intersexo.
- **Orientação afetivo-sexual (representada pelo coração):** diz respeito à direção do afeto e/ou desejo sexual da pessoa que pode ser heterossexual, homossexual, bissexual, assexual, pansexual, entre outras.

É importante entender que essas quatro dimensões são independentes entre si, ou seja, uma pessoa pode ter um sexo biológico masculino, se identificar como mulher (identidade de gênero), expressar-se de forma andrógina e ter orientação afetivo-sexual por pessoas de múltiplos gêneros. Tudo isso é legítimo e precisa ser respeitado.

Compreender a diferença entre esses conceitos é essencial para respeitar a pluralidade de vivências humanas. Gênero, identidade de gênero e orientação afetivo-sexual são dimensões diferentes da experiência individual, e nenhuma delas está necessariamente relacionada à outra.

Vamos entender agora o significado de cada letra da sigla LGBTQIAPN+?

L **de Lésbicas:** mulheres que sentem atração afetivo-sexual por outras mulheres.

G **de Gays:** homens que sentem atração afetivo-sexual por outros homens.

B **de Bissexuais:** pessoas que sentem atração afetivo-sexual por mais de um gênero.

T **de Pessoas trans ou transgênero:** pessoas cuja identidade de gênero é diferente daquela designada no nascimento.

Q **de Queer:** termo "guarda-chuva" que abriga diversas possibilidades de sexualidade e expressão de gênero fora das normas tradicionais.

I **de Intersexo:** pessoas cujas características biológicas (genitálias, hormônios, cromossomos) não se encaixam no padrão binário masculino/feminino.

A **de Assexuais:** pessoas que vivenciam a falta total, parcial ou condicional de atração sexual por qualquer pessoa, independente do sexo biológico ou gênero.

P **de Pansexuais:** pessoas cuja atração afetivo-sexual não depende do gênero da outra pessoa.

N **de Não-binárias:** pessoas que não se identificam com o tradicional padrão binário (homem ou mulher), podendo se identificar com os dois gêneros simultaneamente, com nenhum deles ou várias outras possibilidades de identificação.

O símbolo "+" representa outras identidades e orientações além das letras apresentadas e sinaliza que essa sigla está em constante construção, aberta a novas formas de ser, existir e amar.

E se você não lembrar toda a sigla? Não tem problema. Usar LGBT+ também é uma forma respeitosa e correta de se referir à comunidade.

Embora o Brasil seja um dos países com maior diversidade de expressões de gênero e sexualidade, a realidade ainda é marcada por desigualdades e violência. De acordo com a pesquisa Global Advisor - LGBT+ Pride 2024, do Instituto Ipsos, 14% da população brasileira se identifica como LGBTQIAPN+. Além disso, 68% das pessoas dizem conhecer alguém próximo (familiar, amigo ou colega de trabalho) que pertence à comunidade.

Ainda assim, enfrentamos um cenário alarmante: segundo o Observatório de Mortes LGBTI+, no Brasil, em média, ocorre um óbito de pessoa LGBTQIAPN+ a cada 34 horas e, de acordo com a ANTRA, a cada 3 dias uma pessoa trans é assassinada. No mercado de trabalho os desafios são muitos: altas taxas de desemprego, discriminação sutil e direta, salários desiguais e exclusão em processos seletivos e em espaços de liderança.

De acordo com o censo de diversidade da área de Tecnologia da informação e comunicação (TIC) da Brasscom com dados de 2024, a representatividade de pessoas LGBTQIAPN+ no setor é de 10,9%. A maioria das pessoas que atuam na área e fazem parte da comunidade ocupam o cargo de analista (68,8%). As orientações afetivo-sexuais dessa população na área são: bissexuais (40%), homossexuais (28,6%) e lésbicas (18%). Para 30,6% das pessoas LGBTQIAPN+ que responderam a pesquisa, o ambiente de trabalho possui pontos para melhorar e 11,9% preferiu não responder, um número que pode indicar algum tipo de insegurança e falta de pertencimento.

Segundo pesquisa do LinkedIn, quase metade das pessoas LGBTQIAPN+ já sofreu algum tipo de discriminação no ambiente de trabalho. O medo de represálias faz com que apenas 31% das pessoas LGBTQIAPN+ se sintam confortáveis para falar abertamente sobre sua orientação afetivo-sexual ou identidade de gênero no trabalho, mesmo após já terem se assumido para amigos e familiares. O local de trabalho se torna o "último armário".

Criar espaços inclusivos passa por pequenas atitudes que fazem grande diferença. Aqui estão algumas práticas essenciais:

- Não tolere piadas, comentários ou brincadeiras com conteúdo preconceituoso, mesmo que pareçam "inofensivas".
- Respeite e utilize o nome e os pronomes escolhidos por pessoas trans, travestis e não binárias, sem questionamentos ou comentários.
- Evite fazer suposições ou perguntas invasivas sobre a sexualidade de colegas.
- Corrija colegas com empatia quando presenciarem situações discriminatórias.

Cabe lembrar que o termo opção sexual não é mais usado porque transmite a ideia de que a sexualidade é uma escolha pessoal, o que é incorreto. O termo adequado é orientação sexual, que reconhece se tratar de uma dimensão da identidade humana, e não de uma decisão voluntária.

Ser aliado ou aliada da causa LGBTQIAPN+ não é apenas "aceitar" ou "não discriminar", é agir para transformar o ambiente ao nosso redor. É se posicionar, abrir espaço, escutar, aprender e construir, coletivamente, um ambiente onde todas as pessoas possam ser quem são, sem medo.

Atenção: o termo homossexualismo caiu em desuso porque remete à ideia de doença ou desvio. Hoje, o termo adequado e respeitoso é homossexualidade, que reconhece a orientação sexual como uma característica da pessoa.

Fica aqui um chamado: que tal seguir em conjunto na construção de um ambiente profissional em que todas as identidades de gênero e orientações afetivo-sexuais sejam acolhidas, valorizadas e respeitadas?

Materiais para aprofundar o tema:

Filmes

Hoje eu quero voltar sozinho (2014)
YouTube / Netflix

Tomboy (2011)
Mubi / YouTube

Moonlight: sob a luz do luar (2016)
Max / Globoplay

Laerte-se (2017)
Netflix

XXY (2007)
Mubi

Elisa e Marcela (2019)
Netflix

Séries

Manhãs de setembro (2021)
Amazon Prime video

Veneno (2020)
HBO Max

Sex education (2019)
Netflix

Livros

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

ABC do LGBTQIAPN+
Léo Drummond

3.
Equidade de gênero

“Ela vai conseguir conciliar a carreira com a maternidade?”

“Fulana foi promovida novamente, deve estar saindo com o chefe”

“ O que ela quis dizer é...”

Esses são alguns exemplos de como o machismo sutil pode estar presente dia a dia das equipes.

Mesmo com os avanços conquistados nas últimas décadas, as mulheres continuam enfrentando barreiras expressivas no mundo do trabalho. Elas estudam mais, acumulam jornadas múltiplas (equilibrando trabalho remunerado, cuidados com a família e tarefas domésticas) e, ainda assim, ocupam menos cargos de liderança e estão expostas a taxas alarmantes de assédio e discriminação.

Você sabe o que está por trás dessas desigualdades? O machismo estrutural!

É um sistema de crenças e práticas que inferioriza, silencia e subestima mulheres, muitas vezes de forma tão naturalizada que pode passar despercebido.

O machismo aparece nas interrupções constantes em reuniões, na apropriação de ideias femininas, nos comentários que colocam em dúvida a competência das mulheres, nas "brincadeiras" que reforçam estereótipos e, infelizmente, no assédio moral e sexual, que continua sendo um problema urgente e grave.

As práticas e crenças machistas nem sempre gritam. Muitas vezes, sussurram em frases e atitudes corriqueiras que reforçam desigualdades e diminuem as mulheres.

Alguns exemplos de falas comuns que precisam ser erradicadas dos ambientes profissionais incluem:

- **"Deve ser a TPM."** Reduzir a assertividade, a emoção ou a firmeza de uma mulher a questões hormonais é uma forma de deslegitimar sua voz. Enquanto homens firmes são vistos como decididos, mulheres assertivas são muitas vezes taxadas como "desequilibradas".
- **"Tinha que ser mulher."** Frase geralmente usada para desqualificar erros ou dificuldades, reforçando a ideia falsa de que as mulheres são menos capacitadas.
- **"Agora a reunião ficou mais bonita, chegou uma mulher."** Embora soe como um elogio, esse comentário reduz as mulheres à aparência física, ignorando seu valor profissional. Esse tipo de frase mina a credibilidade da mulher e cria um ambiente desconfortável, afetando sua liberdade de expressão e participação.

O assédio e seus impactos

O assédio é uma forma grave de violência e discriminação no ambiente de trabalho. Ele pode se manifestar de várias maneiras:

- **Assédio moral:** humilhações, controle abusivo, constrangimentos e intimidações;
- **Assédio sexual:** abordagens indesejadas, comentários, convites ou gestos de conotação sexual.

Os efeitos são devastadores: adoecimento mental e físico, absenteísmo, queda no desempenho, perda de oportunidades e degradação do clima organizacional.

Erradicar o assédio é fundamental não apenas por uma questão de direitos humanos, mas também para garantir ambientes mais saudáveis, produtivos e justos.

O papel dos homens: de espectadores a aliados

A equidade de gênero não é uma pauta apenas das mulheres. Os homens têm um papel fundamental nessa transformação e podem ser aliados poderosos. Algumas atitudes práticas incluem:

- **Refletir sobre o próprio comportamento:** reconhecer preconceitos e comportamentos machistas; revisar piadas, gestos e posturas no dia a dia. Pergunte-se: estou reforçando estereótipos? Estou dando espaço para ouvir as mulheres ao meu redor?
- **Desafiar a cultura machista:** conscientizar amigos, colegas e familiares; confrontar atitudes e comentários machistas, mesmo em rodas de conversa informais; e não se calar diante de situações de injustiça.
- **Apoiar e amplificar vozes femininas:** criar oportunidades intencionais para que mais mulheres possam se destacar. Dar crédito às ideias das colegas, garantir que mulheres tenham espaço para falar em reuniões, apoiá-las publicamente em casos de injustiça ou discriminação.
- **Dividir o trabalho invisível:** em casa e no trabalho, envolver-se no cuidado dos filhos, nas tarefas domésticas e, no ambiente de trabalho, assumir tarefas de assistência e apoio sem sobrecarregar as mulheres.

Apesar da crescente conscientização sobre a equidade de gênero, as mulheres ainda enfrentam obstáculos em setores estratégicos para o presente e o futuro da sociedade, como o da tecnologia. De acordo com o censo de diversidade da Brasscom, apenas 34% das posições no setor de TIC são ocupadas por mulheres. Esse número revela diferença de oportunidades em um dos mercados mais dinâmicos e promissores da economia.

A baixa representatividade feminina na área de tecnologia não é resultado da falta de competência ou interesse, mas sim de um cenário marcado por barreiras estruturais, estereótipos de gênero, falta de referências femininas e ambientes que podem ser mais acolhedores. Além disso, o machismo

se manifesta nesse setor de forma sutil, seja pela subestimação das competências técnicas das mulheres, pela escassez de oportunidades de liderança ou pelo assédio.

Ter mais mulheres na tecnologia é fundamental para corrigir desigualdades históricas, mas também para garantir a inovação e a sustentabilidade do setor. A diversidade de perspectivas favorece a criatividade, amplia o repertório das soluções desenvolvidas e torna os produtos mais inclusivos e eficientes para diferentes públicos. Quando mulheres, pessoas negras, pessoas LGBTQIAPN+ e outros grupos minorizados são incluídos de forma efetiva nas equipes, toda a sociedade ganha.

A equidade de gênero é, portanto, mais do que um compromisso ético: é uma estratégia inteligente de negócio e sustentabilidade. É sobre criar ambientes onde todas as pessoas, independentemente de gênero, possam desenvolver seus potenciais, contribuir com suas habilidades e prosperar.

Materiais para aprofundar o tema:

Filmes

Estrelas além do tempo (2016)
Disney+

Que horas ela volta? (2015)
Globoplay

O silêncio dos homens (2019)
YouTube

Livros

A criação do patriarcado
Gerda Lerner

O feminismo é para todo mundo
bell hooks

Quem tem medo do feminismo negro?
Djamila Ribeiro

Interseccionalidade
Patricia Hill Collins & Sirma Bilge

Ensaios

Masculinidade tóxica: um ensaio
bell hooks

4.
Letramento racial

Você sabia que o Brasil é um país majoritariamente negro, certo?

Segundo o IBGE (2022), 55,5% da população é formada por pessoas pretas e pardas. Apesar disso, os espaços de poder e decisão continuam sendo majoritariamente ocupados por pessoas brancas.

O termo "pessoas negras" é utilizado pelo IBGE para designar a soma das pessoas que se autodeclaram pretas e pardas nos censos populacionais. Essa definição reconhece a diversidade e complexidade da população afrodescendente no país, abrangendo pessoas negras com diferentes tons de pele, mas que compartilham histórias e experiências marcadas pelo racismo estrutural.

Saiba que a identidade racial é um processo de autoidentificação, logo, não cabe a nós definir a raça ou etnia de outra pessoa. Por isso, é essencial respeitar como cada pessoa se reconhece e evitar questionar ou invalidar a identidade.

Esse cenário nos leva a uma pergunta essencial: se a maioria da população brasileira é negra, por que ainda vemos tão poucas pessoas negras em posições de liderança, nos conselhos de administração, nos cargos executivos e nos espaços de tomada de decisão?

Mesmo com conquistas importantes do movimento negro e avanços nas discussões sobre negritude, a desigualdade racial persiste de forma estrutural e se expressa na ausência de representatividade nos espaços de poder.

Pare e pense, quantas lideranças negras você já teve?

Segundo o IBGE, apenas 29,9% dos cargos gerenciais no Brasil são ocupados por pessoas negras. Um número que evidencia o abismo entre a composição racial da população e quem, de fato, ocupa posições de influência.

Segundo o censo de diversidade da Brasscom (2024), o setor de tecnologia da informação e comunicação (TIC) ainda apresenta uma maioria significativa

de pessoas brancas, que representam 62,1% da força de trabalho. Pessoas pretas somam 15,5%, pardas 19,5%, amarelas 2,5% e indígenas apenas 0,4%. O levantamento aponta que a maior presença de pessoas negras ocorre nas regiões Norte, Nordeste e Centro-Oeste, áreas onde estão menos concentradas as grandes empresas de tecnologia, que permanecem predominantemente no Sudeste. Além das disparidades raciais, também nos deparamos com desigualdades estruturais e regionais que afetam a participação de pessoas negras no setor.

Esses dados mostram que não basta apenas garantir acesso: é preciso garantir permanência, crescimento e reconhecimento. Pessoas negras enfrentam mais barreiras para entrar no mercado de trabalho, progredir em suas carreiras e alcançar postos de liderança. Também estão mais expostas ao assédio moral, à desconfiança sobre sua competência e ao racismo.

Racismo é um sistema de desigualdades que hierarquiza e discrimina pessoas com base em características como cor da pele e origem étnica.

Ele está enraizado em padrões sociais, econômicos e culturais historicamente construídos. Não se limita a atitudes individuais, mas está presente nas estruturas sociais, afetando oportunidades, direitos e acesso a espaços de poder.

A transformação é coletiva, mas começa no individual. É aí que você entra, independentemente da sua cor de pele e etnia.

Adote uma postura antirracista:

- Estude sobre a história e a cultura negra e indígena, sem esperar que pessoas negras e indígenas "eduquem" você.
- Reveja estereótipos e preconceitos internalizados, questionando suas próprias atitudes e "piadas".
- Interrompa falas e comportamentos racistas no dia a dia, mesmo em seus círculos íntimos.
- Valorize referências negras e consuma produtos culturais, intelectuais e artísticos produzidos por pessoas negras.

- Apoie ativamente ações, campanhas e iniciativas pela igualdade racial no ambiente de trabalho.
- Apoie lideranças negras.
- Reconheça possíveis vieses inconscientes que possam influenciar as oportunidades e avaliações das pessoas negras em sua equipe.

No contexto profissional, vá além:

- Promova ambientes seguros para que pessoas negras possam se posicionar: escute com respeito, não interrompa, não invalide vivências de racismo e evite tom de julgamento.
- Credite ideias, celebre conquistas e visibilize o trabalho de profissionais negros: reconhecer publicamente o valor das entregas é uma forma concreta de valorização.
- Ofereça mentorias, feedbacks e oportunidades de desenvolvimento com intencionalidade: muitas vezes, a diferença entre estagnar ou crescer está no acesso à rede de apoio, formação e visibilidade.
- Apoie ações de diversidade racial: esteja junto, como pessoa aliada, respeitando o protagonismo das pessoas negras e contribuindo para avanços estruturais.

O antirracismo não é uma postura passiva de apenas não cometer atos discriminatórios, de "não ser racista", mas um compromisso ativo de transformar práticas e contextos, mesmo quando isso gera desconforto.

Equidade exige ação

Ações afirmativas são políticas públicas e programas institucionais voltados à promoção da equidade. No Brasil, elas se materializam em iniciativas como as cotas raciais e sociais nas universidades, a reserva de vagas em concursos públicos e a previsão de cotas para cargos em comissão.

Essas medidas não representam privilégios nem concessões: são ferramentas legítimas de justiça social, reconhecidas pelo Supremo Tribunal Federal, que têm como objetivo garantir o ingresso, a permanência e o crescimento de grupos historicamente excluídos.

No mundo corporativo, também é fundamental reconhecer as desigualdades raciais estruturais que dificultam o acesso e o desenvolvimento profissional de pessoas negras. E enfrentá-las com intencionalidade. Organizações que apostam na diversidade racial não apenas promovem justiça, mas também colhem resultados concretos: mais inovação, repertório ampliado e maior capacidade de diálogo com uma sociedade plural.

Ambientes onde predomina um único grupo racial, social e cultural tendem a ter visões mais limitadas e soluções menos criativas. Já organizações com equipes racialmente diversas têm mais potencial de conexão com diferentes públicos, além de maior sensibilidade para compreender desafios sociais complexos. A diversidade não é apenas um valor, é uma estratégia.

Materiais para aprofundar o tema:

Filmes

M8 – Quando a morte socorre a vida (2019)
Netflix

Estrelas além do tempo (2016)
Disney+

Livros

O pacto da branquitude
Cida Bento

O avesso da pele
Jeferson Tenório

Na minha pele
Lázaro Ramos

Pequeno manual antirracista
Djamila Ribeiro

Série

Olhos que condenam (2019)
Netflix

TED Talks

(TED) **Como promover a igualdade racial dentro das empresas**
Lisiane Lemos

(TED) **O impacto do racismo na saúde mental**
Kelly Paula

5.
Inclusão de pessoas com deficiência

Conforme o Decreto nº 6.949 em 2009, pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo (sejam físicos, mentais, intelectuais ou sensoriais) que, em interação com barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas.

Essa definição destaca dois pontos essenciais:

- A presença de impedimentos de longo prazo;
- A existência de barreiras no ambiente que limitam a participação plena dessas pessoas.

A deficiência depende dos impedimentos de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, mas também das barreiras que ele enfrenta no seu dia a dia, que podem ser físicas, tecnológicas, comunicacionais e atitudinais.

A Lei Brasileira de Inclusão (LBI) reforça que todas as pessoas têm direito à acessibilidade, autonomia e participação social. Isso inclui adaptações no ambiente físico, acessibilidade digital, tecnologias assistivas, comunicação acessível e, acima de tudo, respeito à autonomia das pessoas com deficiência.

Você já ouviu falar em capacitismo?

Capacitismo é a discriminação ou preconceito contra pessoas com deficiência. É aquela crença equivocada de que pessoas com deficiência são menos capazes ou precisam de caridade e não de direitos.

Quantas vezes você já testemunhou quando alguém:

- **Estacionou em vaga reservada só por "5 minutinhos"** As vagas reservadas existem porque muitas pessoas com deficiência têm dificuldades de locomoção e precisam estar próximas à entrada dos locais. Usar essa vaga indevidamente, mesmo que "por pouco tempo", é uma forma de capacitismo e pode impedir alguém de realizar tarefas básicas do dia a dia.

- **Romantizou a rotina de uma pessoa com deficiência como "heroísmo".** Chamar pessoas com deficiência de "guerreiras" ou "exemplos de superação" apenas por realizarem atividades cotidianas reforça estereótipos e desumaniza. Essa postura trata a deficiência como algo que precisa ser superado o tempo todo, em vez de reconhecer que o que dificulta a vida dessas pessoas é, muitas vezes, a falta de acessibilidade e inclusão.
- **Infantilizou um adulto com deficiência.** Tratar adultos com deficiência usando tom de voz infantil ou diminutivos é uma forma de desrespeito que nega sua autonomia, capacidade e maturidade. Essa atitude é baseada na falsa ideia de que deficiência está ligada à incapacidade intelectual, o que não corresponde à realidade da maioria das pessoas com deficiência.
- **Questionou a necessidade de um recurso de acessibilidade, como interpretação em Libras.** Duvidar da importância de um recurso de acessibilidade é uma forma de invalidar a vivência e as necessidades da pessoa com deficiência. Cada recurso existe para garantir o acesso pleno à informação, ao espaço ou à comunicação. Questionar ou negar sua importância pode gerar constrangimento, exclusão e até violação de direitos.
- **Usou o banheiro acessível "só por um minutinho" mesmo sem ter deficiência.** Quando alguém utiliza o banheiro acessível indevidamente, pode impedir que uma pessoa que realmente necessita fique esperando ou até passe por situações de constrangimento e emergência. É uma forma de capacitismo sutil, que desconsidera os direitos e necessidades das pessoas com deficiência e reforça a ideia de que seus espaços e acessos não precisam ser respeitados.

Estes são exemplos de algumas atitudes que precisamos modificar, pois reforçam a exclusão das pessoas com deficiência.

Como você deve se referir a uma pessoa com deficiência?

Utilize o termo **"Pessoa com Deficiência ou PCD"**. Esta é a forma correta de referir a essas pessoas. Termos como "portador de deficiência" , "pessoa especial" ou "com necessidades especiais" são inadequados, pois carregam conotações ultrapassadas e estigmatizantes.

A pessoa vem sempre antes da sua deficiência.

Saiba que ao se referir ao conjunto de necessidades particulares para pessoas com deficiência, devemos usar o termo **necessidades específicas** ou demandas de acessibilidade. Ao sugerir que as necessidades são "especiais" você pode contribuir para o aumento das barreiras de acesso às necessidades de uma pessoa, e que são direitos básicos dela.

A inclusão de pessoas com deficiência não é apenas uma questão de infraestrutura, mas, sobretudo, de transformação cultural. E contamos com você para criarmos ambientes acessíveis, respeitosos e livres de capacitismo!

Que tal tornar nosso ambiente de trabalho mais justo e inclusivo para as pessoas com deficiência? Lembre-se: não é a deficiência que exclui uma pessoa, é o ambiente!

Materiais para aprofundar o tema:

Filme

Crip Camp: revolução pela inclusão (2020)
Netflix

Livros

O que é capacitismo?
Romeu Sassaki

Nada sobre nós sem nós
Organizado por Marta Gil

Deficiência e diferença: uma perspectiva inclusiva
Débora Seabra de Moura

Maria de Rodas – delícias e desafios na maternidade de mulheres cadeirantes
Vários autores

Séries

Atypical
Netflix

Amor no espectro (Australia & USA)
Netflix

6.
Diversidade geracional

“Os mais velhos não acompanham as tecnologias”

“Eles são resistentes às mudanças”

“Fulano está ultrapassado”

“Essa geração é a do mimimi”

“Eles são muito novinhos, não têm maturidade ainda”

Estes são exemplos de falas carregadas de etarismo. Já ouviu falar?

O etarismo ou idadismo é o preconceito ou discriminação baseada na idade, tanto contra pessoas mais velhas quanto contra as mais jovens.

A sociedade brasileira vem se reconfigurando com o envelhecimento populacional e, portanto, traz consigo uma maior diversidade de gerações convivendo simultaneamente, trazendo para o centro da discussão o trabalho intergeracional e o etarismo.

Trabalho intergeracional é a prática de integrar pessoas de diferentes faixas etárias em equipes, projetos ou iniciativas, promovendo a troca de conhecimentos, experiências e perspectivas entre gerações.
E isso é bastante comum aqui na Dataprev, não é mesmo?

O etarismo cria barreiras invisíveis que comprometem a colaboração e a troca entre gerações. Os atos e falas preconceituosos minam a confiança mútua, reduzem oportunidades de aprendizado compartilhado e limitam a nossa capacidade de formar equipes verdadeiramente diversas e complementares.

Quando o etarismo está presente, ele reduz o potencial do trabalho intergeracional, impedindo que possamos aproveitar o melhor de cada geração: o potencial criativo da juventude, a experiência dos mais velhos e a potência do encontro entre essas diferenças.

Lembre-se: idade não determina capacidade.

O grande desafio é romper com o etarismo. Ele aparece em frases como "fulano já está ultrapassado" ou "geração mimimi", reforçando estereótipos que nada ajudam. Integrar gerações é valorizar a singularidade de cada pessoa, construir equipes multigeracionais e promover espaços de aprendizado mútuo.

Materiais para aprofundar o tema:

Filmes

O exótico Hotel Marigold (2011)
Star+ / YouTube

O estagiário (2015)
Netflix

Jovem aos 50 (2017)
Netflix

Livros

A revolução da longevidade
Alexandre Kalache

Etarismo: a violência invisível
Mirian Goldenberg

A velhice
Simone de Beauvoir

Filmes

As seguidoras
Globoplay

Retratos de uma guerra sem fim
Curta! / YouTube

7.
Conclusão

Ao longo deste guia, percorremos os principais eixos temáticos da diversidade: diversidade sexual e de gênero, equidade de gênero, letramento racial, inclusão de pessoas com deficiência e diversidade geracional. Cada um desses temas apresenta desafios específicos, mas compartilha a mesma urgência: promover ambientes de trabalho mais justos, respeitosos e inclusivos para todas as pessoas.

Na Dataprev, reconhecemos que a diversidade, a equidade e a inclusão não são apenas compromissos éticos, mas também valores estratégicos que fortalecem a inovação, o pertencimento e o bem-estar das equipes. Nesse sentido, a empresa mantém o programa **Inclua+**, uma iniciativa voltada ao fortalecimento da cultura inclusiva e à valorização de talentos diversos. Nosso **Código de ética** reforça o respeito às diferenças como princípio fundamental, e o canal **Fala.BR** [https://falabr.cgu.gov.br] está disponível para acolher e encaminhar, de forma segura e confidencial, denúncias de qualquer prática discriminatória.

Reafirmamos, assim, o compromisso da Dataprev com a construção de um ambiente onde todas as pessoas possam ser quem são, com respeito, dignidade e oportunidades reais de desenvolvimento. Que este guia seja uma importante ferramenta para aprendizados, reflexões e, acima de tudo, para ações concretas em prol da diversidade e inclusão.

8.
Referências

ACCENTURE. Getting to equal 2020: how inclusion powers innovation. Disponível em: https://www.accenture.com/content/dam/accenture/final/a-com-migration/thought-leadership-assets/accenture-getting-to-equal-2020–research-report.pdf . Acesso em: jun. 2025.

ANTRA. Dossiê assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2024. Disponível em: https://antrabrasil.org/wp-content/uploads/2025/01/dossie-antra-2025.pdf. Acesso em: jul. 2025.

BEAUVOIR, Simone de. A velhice. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1970.

BENTO, Cida. O pacto da branquitude. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

BRASSCOM. Censo de diversidade da área de TIC – 2024. Disponível em: https://brasscom.org.br/pdfs/censo-de-diversidade-setor-de-tic/ . Acesso em: jun. 2025.

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. Interseccionalidade. São Paulo: Boitempo, 2021.

DELOITTE. Diversidade, equidade e inclusão nas organizações: pesquisa de 2023. Disponível em: https://www.deloitte.com/br/pt/about/people/ social-responsibility/pesquisa-diversidade-inclusao-organizacoes.html. Acesso em: jun. 2025.

FLEURY, M. T. O gerenciamento da diversidade. In: FLEURY, M. T. (Org.). As pessoas na organização. São Paulo: Gente, 2000.

GIL, Marta (Org.). Nada sobre nós sem nós. São Paulo: Instituto Paradigma, 2010.

GOLDENBERG, Mirian. Etarismo: a violência invisível. Rio de Janeiro: Record, 2022.

HOOKS, bell. Masculinidade tóxica: um ensaio. São Paulo: Elefante, 2023.

HOOKS, bell. O feminismo é para todo mundo: políticas arrebatadoras. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2018.

IBGE. Censo demográfico 2022: características da população e dos domicílios. Disponível em: https://www.ibge.gov.br. Acesso em: jun. 2024.

IBGE. Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf . Acesso em: jun. 2025.

IPSOS. Global advisor - LGBT+ pride 2024. Disponível em: https://www. ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2024-06/Ipsos%20 Pride%20 Report%202024.pdf . Acesso em: jun. 2025.

KALACHE, Alexandre. A revolução da longevidade. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2020.

LEI Nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm

LERNNER, Gerda. A criação do patriarcado. São Paulo: Cultrix, 2019.

LINKEDIN. LGBTQ+ Workplace Study. Disponível em: https://business. linkedin.com/content/dam/me/business/pt-br/talent-solutions-lodestone/ body/pdf/ProudAtWork_eBook_VF_LinkedIn.pdf . Acesso em: jun. 2025.

MOURA, Débora Seabra de. Deficiência e diferença: uma perspectiva inclusiva. São Paulo: Cortez, 2018.

OBSERVATÓRIO DE MORTES E VIOLÊNCIAS LGBTI. Dossiê 2023: mortes e violências contra LGBTI+ no Brasil. Disponível em: https://observatoriomorteseviolenciaslgbtibrasil.org/wp-content/uploads/2024/05/Dossie-de-Mortes-e-Violencias-Contra-LGBTI-no-Brasil-2023-ACONTECE-ANTRA-ABGLT.pdf. Acesso em jul. 2025.

Diversos autores. Maria de rodas – delícias e desafios na maternidade de mulheres cadeirantes. São Paulo: Jandaíra, 2018.

RAMOS, Lázaro. Na minha pele. Rio de Janeiro: Objetiva, 2017.

RIBEIRO, Djamila. Pequeno manual antirracista. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

RIBEIRO, Djamila. Quem tem medo do feminismo negro? São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

SASSAKI, Romeu. O que é capacitismo? São Paulo: WVA, 2022.

TENÓRIO, Jeferson. O avesso da pele. São Paulo: Companhia das Letras, 2020.