

Guia de Legislações Específicas em Diversidade

GESTÃO KAIRÓS
SUSTENTABILIDADE E DIVERSIDADE



Constituição República Federativa do Brasil 1988



DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS



Expediente

Cartilha: Guia de Legislações Específicas em Diversidade da Gestão Kairós.

Direção Geral: Liliane Rocha CEO e Fundadora da Gestão Kairós e Conselheira de Diversidade.

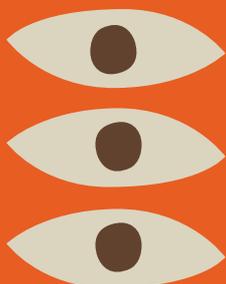
Jurídico, LGPD e Conteúdo: Fernanda Macedo, Advogada e Consultora de Treinamentos da Gestão Kairós.

Comunicação e Revisão: Luís Eduardo F Oliveira, Especialista de Diversidade e Comunicação da Gestão Kairós.

Idealização e Realização: Gestão Kairós - Consultoria de Sustentabilidade e Diversidade.

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS

Proibida a reprodução deste conteúdo sem autorização expressa.



Cara leitora e caro leitor

Como uma referência na América Latina, a Gestão Kairós tem o compromisso de empoderar pessoas por meio da informação, aproximando seus interlocutores e interlocutoras das temáticas de diversidade, inclusão e ESG, tudo isso de maneira didática e afirmativa.

Sabemos que diversidade é um tema que move sentimentos e paixões nas pessoas, e que bom que é um tema que emociona. A neurociência diz que há uma relação casuística entre memória e aprendizado, o que significa que só aprendemos aquilo que nos emociona. Entretanto, para movermos os chamados ponteiros estruturais, precisamos de Gestão.

O Guia de Legislações Específicas em Diversidade é mais um instrumento elaborado por uma equipe multidisciplinar que acompanha os avanços e atualizações no campo da legalidade e que promovem o direito e a igualdade.

Diversidade é em sua essência o direito de ser, o direito de existir, o direito de representar e de ser representado, sem qualquer distinção.

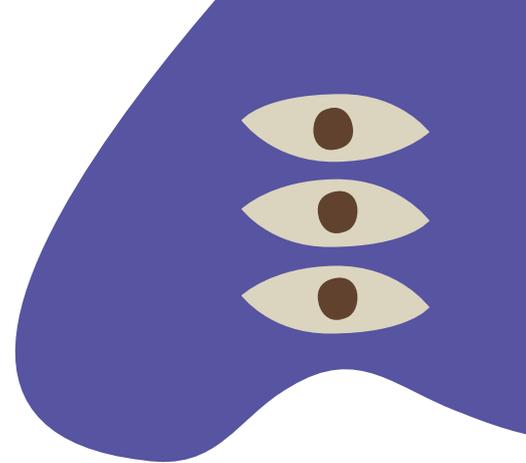
Dito isto, nosso grande objetivo é sensibilizar, letrar e sermos a sua principal referência em conhecimentos ligados ao tema.

Para nós, informação deve se tornar ação! Convidamos você a dar hoje um passo além, aprendendo mais sobre Diversidade e compartilhando com a sua rede.

Lembre-se! Nós mudamos o mundo.



Liliane Rocha, Fundadora e CEO da Gestão Kairós e Conselheira de Diversidade.



Sumário

Carta da CEO

1. Gênero – Mulheres

1.1 O assédio sexual e a legislação

2. Pessoas com Deficiência

2.1 A inclusão da pessoa com deficiência: A discriminação que antecede a contratação

2.2 A Lei 8.213/1991: a realidade brasileira e seus desafios

3. Raça

3.1 A discriminação racial é crime, sabia?

3.2 A discriminação racial no mercado de trabalho

4. LGBTQPIA+

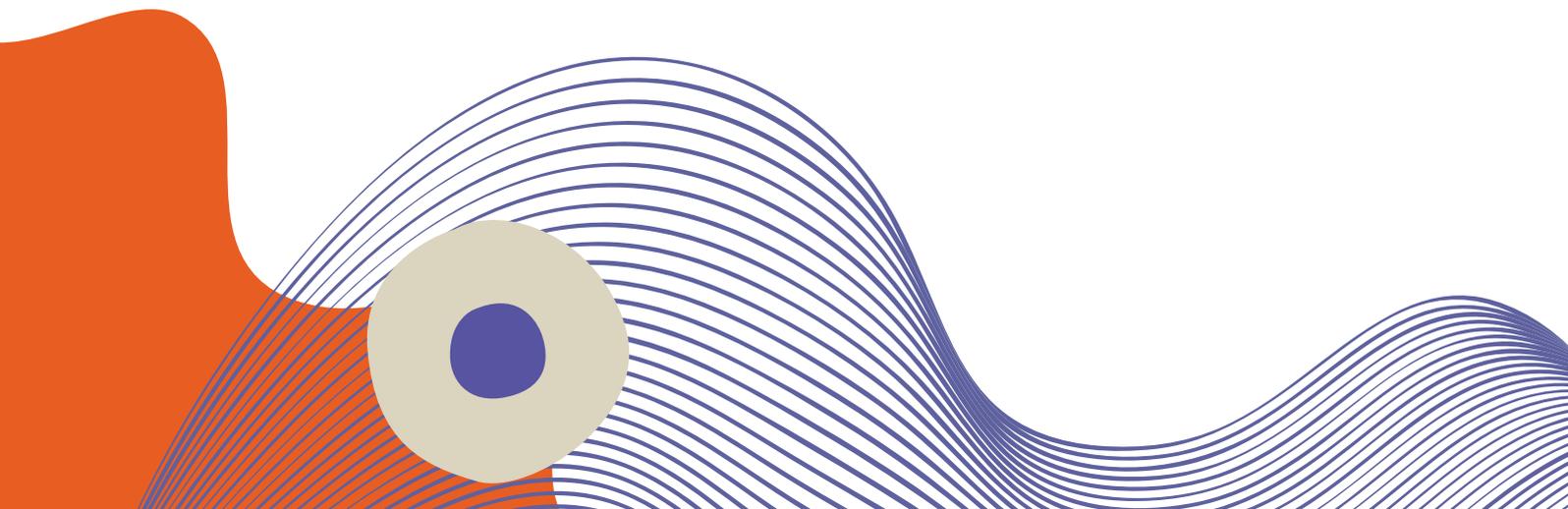
4.1 Afinal, o que é a Diversidade Sexual?

4.2 Direitos sexuais são Direitos Humanos

4.3 A discriminação contra a população LGBTQPIA+: agora finalmente é crime!

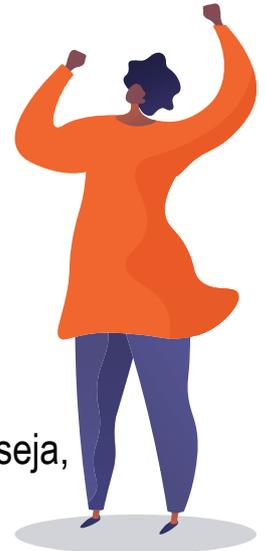
4.4 A diversidade sexual faz parte do negócio?

5. Mensagem Final



GÊNERO – MULHERES

A discriminação em razão da relação de gênero reflete as configurações assimétricas e desiguais observadas entre os sexos na sociedade. Este fenômeno atinge preferencialmente as mulheres que, ao longo da história da humanidade, precisaram lutar para conquistar direitos que estiveram acessíveis na maior parte do tempo ao gênero masculino.



No entanto, dentro das desigualdades de gênero, soma-se também sua interseccionalidade com outros marcadores sociais e identitários, ou seja, há fatores que se relacionam com esse grupo minorizado e o coloca, por vezes ainda mais, à margem da sociedade. **Significa dizer que existem mulheres que somam em sua existência múltiplos sistemas de opressão, como raça, classe social, orientação sexual, situação familiar, entre outros, e que, ao interagirem, impedem ainda mais a ampliação da igualdade de oportunidades e tratamento igualitário entre homens e mulheres na vida em sociedade e, por conseguinte, no exercício de suas atividades laborais.**

Para compreensão fiel dessa problemática no Brasil, deve-se destacar como um dos principais exemplos a interseccionalidade de raça e classe que coloca, socialmente, todo um grupo de mulheres em condições desiguais e de exclusão que reforçam uma pretensa "inferioridade", não somente em relação ao homem, mas também em relação a outras mulheres que têm privilégios por estarem mais próximas do então chamado padrão social.



Sabendo da coerência das intersecções entre raça, gênero e classe, se nota e principalmente se entende o local marginalizado que a mulher negra ocupa na sociedade e não podemos ignorar este fato. É possível, agora, abordar este lugar marginal dentro, especificamente, da sociedade brasileira. Será esta compreensão de opressões por unidade que necessariamente encaminhará à assimilação da relação entre a escravidão, iniciada em meados do século XVI, alimentada durante séculos, e a enorme exclusão da mulher negra nos espaços acadêmicos – e, por conseguinte, nos cargos de liderança no mercado de trabalho.

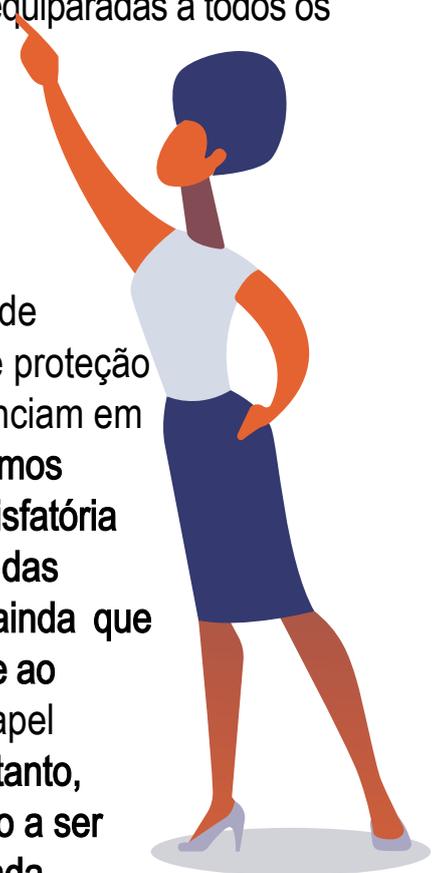
Vale destacar que o racismo no Brasil é consequência da tardia abolição da escravidão, um crime contra a humanidade que deixou como uma de suas heranças a deflagrada relação entre a colonização e a objetificação da mulher negra. A subalternização e a hipersexualização são vestígios do período colonial; neste período, iniciou-se o processo de desumanização, perpetuado pelos longos anos de escravidão, que colocaram as mulheres negras em empregos de pouca ou nenhuma ascensão social e sem qualquer desenvolvimento intelectual.

As senzalas tornaram-se os quatinhos de empregadas, espaço ainda muito presente nos lares da classe média brasileira. **Segundo dados da Organização Internacional do Trabalho, o Brasil possui o maior número de empregadas domésticas do mundo, e a predominância nesses cargos é de mulheres negras.**

A igualdade de gênero é um Direito Humano e compõe o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável da ONU número 5: “Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”. O que se pretende são oportunidades equiparadas a todos os cidadãos, incluindo no **mercado de trabalho.**

Por todos os fundamentos legais, já é consagrado que não deve haver, por força de lei, distinção

por razão de sexo, exceto aquelas de natureza biológica e as medidas de proteção da maternidade, que se consubstanciam em preceitos de ordem pública. **Podemos afirmar que há uma vasta e até satisfatória legislação no que tange os direitos das mulheres em âmbito trabalhista, e ainda que a igualdade de gênero não se limite ao mundo jurídico, o Direito tem um papel fundamental nesse quesito. No entanto, apesar dos avanços, ainda há muito a ser conquistado e a luta por direitos ainda precisa ser travada.**



A discriminação é multifacetada e sempre encontrará uma brecha para se manifestar, por isso sempre devemos, em todas esferas da vida civil, estar em constante vigilância. A luta feminina se inicia pautada no reconhecimento da mulher como cidadã de direitos, depois disso, em sua inserção no mercado de trabalho. Nos dias de hoje, como a conduta discriminatória afeta diretamente a mulher trabalhadora no decorrer da sua vida profissional?

Em 2017, a ONG internacional Human Rights Watch divulgou um relatório que mapeava a violência contra a mulher e constatou que o que existe no Brasil é um fenômeno disseminado e generalizado.

A violência contra a mulher se manifesta de inúmeras formas, mas para a finalidade deste Guia voltaremos nossa atenção para um tipo de violência que ocorre no ambiente em que deveria ser um dos mais seguros e prazerosos para qualquer indivíduo: o seu local de trabalho.

O recorte temático demonstra sua importância porque este debate está intimamente ligado às estruturas de poder e à questão de diversidade e inclusão nas organizações privadas.



1.1 ASSÉDIO SEXUAL

O que é o assédio sexual?

Segundo o Dicionário Aurélio, assédio significa **“insistência impertinente, perseguição, sugestão ou pretensão constantes em relação a alguém”**.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) por sua vez conceitua o assédio como **“atos de insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes”**.

Já na seara penal, o assédio sexual praticado no ambiente de trabalho é reconhecido pela justiça através da Lei número 10.224, de 15 de maio de 2001 e passa a ser previsto no artigo 216 A do Código Penal, o definindo a conduta como ato de **“Constranger alguém com intuito de levar vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente de sua forma de superior hierárquico, ou ascendência inerentes a exercício de emprego, cargo ou função”**.

Em suma, podemos dizer que o assédio sexual no ambiente de trabalho é a conduta de natureza sexual, de cunho opressivo e discriminatório, manifestada fisicamente, por palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas, em sua maioria mulheres, contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual. Constituindo-se, portanto, grave violação a Direitos Humanos.

Quais são as formas de assédio sexual?

De acordo com o Ministério Público do estado de São Paulo, o assédio sexual no ambiente de trabalho pode se apresentar de duas formas:

1) por intimidação e 2) por chantagem.

De acordo com a Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região Alice Monteiro de Barros, **assédio sexual por intimidação é aquele que surge com importunações do sexo oposto, provenientes de incitações sexuais importunas de uma solicitação sexual ou de outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, que têm como finalidade prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil de intimidação ou abuso no trabalho.**

Já o assédio sexual por chantagem, ou também conhecido como assédio *quid pro quo*, expressão em latim que tem como significado isto por aquilo, ocorre quando há a exigência de uma conduta sexual em troca de benefícios ou para evitar prejuízos na relação de trabalho, advinda de um superior hierárquico. Nessa forma, o abuso de poder é imprescindível para identificar essa forma de assédio, necessariamente o subordinado fica em condições de constrangimento perante seu empregador com medo de reagir e perder seu emprego.

A diferença entre os dois tipos de assédio é que o assédio por intimidação descaracteriza o crime estabelecido pela Lei 10.224/2001, por não haver a necessidade de poder hierárquico, o que é necessário para configurar o crime de assédio sexual no trabalho. Ainda que não se configure crime, não se excluem as sanções pelo Direito do Trabalho a quem pratica esse comportamento dentro do ambiente de trabalho. Já o assédio por chantagem se enquadra nos termos da lei 10.224/2001, se aplicando, portanto, a sanção pelo Direito do Trabalho, e o agente dessa conduta delituosa responderá na seara penal.

**Assédio sexual por
chantagem é crime!**



Quais elementos que configuram o assédio sexual?

- A presença do sujeito ativo do assédio (o assediador), o superior hierárquico ou quem ocupe mesma função; e do sujeito passivo (assediado), a vítima.
- A conduta de constranger alguém com intuito de obter vantagem sexual ou desestabilizar o ambiente de trabalho para a vítima.
- A ausência do consentimento da vítima (É possível provar a ausência de consentimento de inúmeras formas, mas é essencial que a trabalhadora assediada tenha consciência de que o seu depoimento também tem valor como meio de prova)

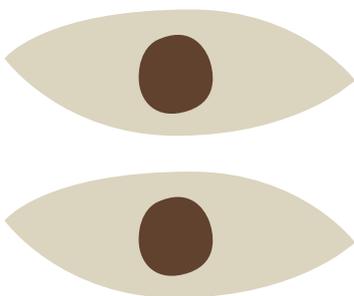
Como prevenir o assédio sexual dentro da empresa?

Uma empresa que se propõe a ser inclusiva deve proporcionar um ambiente de trabalho isento de qualquer tipo de assédio. É necessário sim o reconhecimento e proporcional punição, nas formas da lei, de eventuais práticas. No entanto, é preciso mais que isso: **é fundamental uma política de prevenção, a adoção de medidas que sejam capazes de criar uma cultura organizacional na qual não haja espaço para qualquer tipo de violência e discriminação, principalmente a violência contra a mulher.**

- **Inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual nas normas internas da empresa, inclusive prevendo formas de apuração e punição**
- **Capacitação dos integrantes do Recursos Humanos, bem como aqueles que exercem funções de liderança, chefia e gerência**

- Criação de canais de comunicação (ouvidorias) com regras claras de apuração e sanção de atos de assédio, que garantam o sigilo da identidade do(a) colaborador(a) denunciante.
- Inclusão do tema do assédio sexual na semana interna de prevenção de acidentes de trabalho e/ou na semana de diversidade.
- Inserção do assunto em treinamentos, palestras e cursos em geral, assim como conscientizar os trabalhadores a respeito da igualdade entre homens e mulheres.

Por se tratar de uma violência de ordem psicológica, as medidas legislativas nem sempre são suficientes para combater e prevenir as práticas de assédio nas relações de trabalho. Portanto essa conduta, em todas as suas manifestações, deve ser reconhecida e coibida pela gestão das próprias empresas, como forma de garantia dos direitos individuais dos seus trabalhadores, bem como da saúde mental e psicológica destes e dos próprios gestores.





PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A discriminação e exclusão social de pessoas com deficiência ainda é uma realidade pouco discutida. Isso por si só nos faz refletir sobre a forma como a nossa sociedade tem se portado diante dessa temática tão importante.

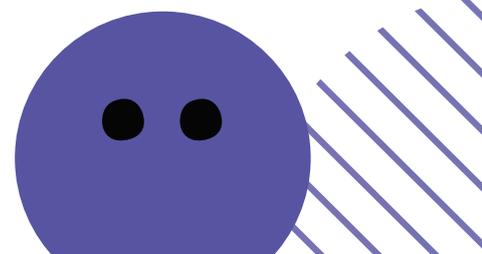
No imaginário comum paira o injusto estigma sobre pessoas com deficiência, na qual supostas limitações são associada à ideia de um indivíduo incapacitado, o que contraria frontalmente a lógica do modelo social de abordagem sobre adotado nacionalmente e internacionalmente. Em uma abordagem inclusiva, a deficiência não está no indivíduo e sim naquela sociedade e suas estruturas que, por questões de preconceito e vieses inconscientes, se mostra ineficiente ao incluir todos os seus cidadãos.

Essa atitude preconceituosa que hierarquiza as pessoas em função da adequação de seus corpos a um ideal de beleza e capacidade funcional tem nome e se chama CAPACITISMO, que é justamente a discriminação e a exclusão das pessoas com deficiência.

Nesse sentido, a reprodução dessa conduta discriminatória se relaciona diretamente com a dificuldade de inclusão no mercado de trabalho. Percebe-se que o preconceito é uma barreira invisível que, inclusive, mantém as empresas brasileiras fora da conformidade legal, o chamado *Compliance*.

Os desafios da inserção no mercado de trabalho são inúmeros e aumentam a depender do tipo de deficiência. Por conta disso, as Leis de Cotas e de Acessibilidade são fundamentais na inclusão no ambiente organizacional.

Sempre devemos ter como ponto de partida a nossa Constituição Federal, que no seu Artigo 5º, traz o tratamento igualitário como um direito de todos os cidadãos brasileiros.



Art. 5º - Todos são iguais perante a Lei, sem distinção de qualquer natureza garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (...)

Além disso, o artigo 7º/inciso XXXI garante a proibição de desigualdade salarial quanto ao trabalhador com deficiência. Portanto, a lei garante ao indivíduo com deficiência algo fundamental para sua plena existência: qualidade de vida, e sobretudo, direitos iguais.

Mesmo diante do disposto legal, há uma contradição, a existência da desigualdade associada ao preconceito, gerando a exclusão social. Entramos na discussão iniciada no Guia de Diversidade na Legislação, material elaborado pela Gestão Kairós e que traz uma explanação em profundidade. Ratificamos aqui a necessidade da busca pela igualdade real. Assim conquistaremos a verdadeira igualdade para todos os cidadãos brasileiros.

Para além da Constituição Federal, as pessoas com deficiências têm seus direitos garantidos em leis complementares e normas internacionais, por exemplo a **Convenção 159-83 OIT e a Convenção Interamericana Para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra Pessoas Portadores da Deficiência.**

A Convenção 159 - Organização Internacional do Trabalho foi realizada na 69ª Conferência em Genebra no dia 1º de junho de 1983, um dos seus grandes feitos foi determinar que **todos os países membros deveriam considerar a finalidade da reabilitação profissional e permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida e se promova, para que haja a inserção ou a reinserção dessa pessoa na sociedade.**



A Convenção 159 da OIT de 1983, foi ratificada por meio do Decreto nº 129, de 18 de maio de 1991, sendo, portanto, Lei no Brasil desde esta data.

No mesmo sentido, em tempos mais recentes, podemos destacar também a **Convenção da ONU (Organização das Nações Unidas) sobre os direitos das pessoas com deficiência (Decreto nº. 6.949, de 25 de agosto de 2009)** e seu protocolo facultativo, incorporados pelo Brasil com status constitucional. E, ainda, a **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº.13.146/2015)**, popularmente conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência. Tais documentos adotaram o modelo social de deficiência, transformando a sociedade em ator protagonista na inclusão social desse grupo de pessoas.



2.1 A inclusão da pessoa com de iciência: A discriminação que antecede a contratação

Na sociedade brasileira, cujo modo de produção é baseado na lógica do capital, logo, trabalhar (leia-se estar empregado) torna-se um importante meio para inclusão social das pessoas com deficiência, pois na sociedade capitalista o indivíduo “deve” produzir e consumir para que possa ser visto como cidadão.

As empresas brasileiras ainda enfrentam dificuldades para realizar a contratação de pessoas com deficiências.

Acompanharemos adiante a definição do que a lei entende por pessoa com deficiência, além de discutir os impactos sociais que cercam o assunto e quais medidas são necessárias para efetivação desses direitos no mercado de trabalho.



O que significa ser uma pessoa com deficiência?

Na medida em que a sociedade evolui, seus valores e conceitos sociais se modificam ou se transformam. Cada tempo possui a sua própria história, por isso o que é certo e sabido é que em todos eles esses indivíduos estiveram presentes, por vezes invisibilizados. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, em 2009, considerou que a própria temática sobre pessoas com deficiência é um conceito em evolução.

Assim, as convenções e os tratados internacionais, que discutem a dignidade humana em todas as suas variações, trouxeram ao Brasil uma nova concepção sobre o tema. **Atualmente é adotada a expressão “pessoa com deficiência” para denominar pessoas com esses marcadores identitários.** Nesse sentido, a legislação brasileira validou e incorporou nacionalmente essa denominação, bem como as iniciativas necessárias para sua efetiva implementação.



Para entendermos o conceito de deficiência para fins de proteção legal, devemos observar as duas normas internacionais ratificadas pelo Brasil.

O **Decreto 5.926/04**, que trata da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, define mais especificamente aquilo que se entende por deficiência como:

*Art.3º .Para os efeitos deste Decreto, considera-se:
I - deficiência - toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o*

desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

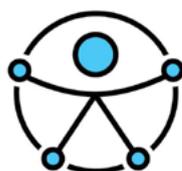
II - deficiência permanente - aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e

III - incapacidade - uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem estar e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

E ainda, temos a **Lei Nº 13.146**, promulgada em 2015 e popularmente conhecida como **Estatuto da Pessoa com Deficiência**, que conceitua a expressão “pessoa com deficiência” como:

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

Esta foi uma grande conquista, mas nem sempre foi assim e como todo direito, é preciso estar em constante vigilância para que o que foi conquistado não se perca e que a sociedade não retroceda.



2.2 A Lei 8.213/1991: a realidade brasileira e seus desafios

É comum empregadores comprovarem a intenção de contratar pessoas com deficiências (por meio de processos seletivos exclusivos e/ou programas de inclusão), e não obterem sucesso, mesmo após diversas tentativas. **Ocorre que, cerca de 67% dos gestores brasileiros ainda têm resistência em contratar pessoas com deficiência¹**, olhando a temática por uma lógica matemática, perceberemos que há uma equação que não fecha.

A principal lei que estabeleceu as cotas de contratação de pessoas com deficiência já tem pelo menos 30 anos e o ingresso no mercado de trabalho continua sendo abaixo do esperado. **Toda empresa com 100 ou mais funcionários deve destinar de 2% a 5% (dependendo do total de empregados) dos postos de trabalho a pessoas com alguma deficiência.** O Instituto Ethos, na ocasião da análise do perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas, concluiu que a realidade está distante de ser a ideal: apenas 2,3% do quadro funcional é composto por pessoas com deficiência e se olharmos para o quadro executivo, esse número é ainda menor: 0,6%.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde, **cerca de 650 milhões de pessoas no mundo (10% do total da população mundial) vivem diversas formas de deficiência.** No Brasil, segundo os dados do Censo Demográfico 2010, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), **estima-se que 45.606.048 milhões de pessoas, 23,91% da população residente no país se declarou com pelo menos uma das deficiências investigadas.** E após o IBGE aplicar a linha de corte aos resultados do Censo 2010, chega-se ao dado que revela **6,7% da população com impactos severos em sua autonomia ao realizar funções e atividades básicas.**

A necessidade da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho não é uma tarefa fácil, mas o acesso ao trabalho é um direito e está amparado em lei. **Portanto, é necessário que toda empresa tenha a inclusão como um de seus valores.**

¹De acordo com a pesquisa "Expectativas e Percepções sobre a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho", realizada entre os anos de 2014 e 2015 pela consultoria especialista em inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a i.Social.



É possível mudar essa realidade? Sim!

Notamos que há amparo legal mais que suficiente no que tange a inclusão e inserção de pessoas com deficiência, no entanto, a legalidade, novamente, não é compatível com realidade brasileira. No que diz respeito ao mercado de trabalho, observa-se que a igualdade de direitos não é garantida plenamente.

Para a inclusão da pessoa com deficiência, pode-se adotar inúmeras medidas, desde promover oportunidades de emprego adequado às especificidades de cada tipo de deficiência no mercado de trabalho, até considerar a criação de vagas e capacitação profissional quando houver viabilidade.

Uma empresa comprometida com a inclusão social e que busque estar em conformidade legal pode e deve procurar se associar a diversos órgãos profissionalizantes, para a criação de cursos de aprendizagem profissional objetivando ampliar o número de profissionais com deficiência aptos a exercerem suas atividades profissionais.

Muitas são as ações que uma empresa inclusiva pode tomar, mas separamos alguns exemplos de medidas que podem e devem ser urgentemente promovidas:

- Promover atividades de sensibilização e treinamento em todos os setores.
- Realizar um estudo de acessibilidade para que a empresa possa receber adequadamente todos os colaboradores, visitantes, comunidade, fornecedores, clientes.
- Captar currículos destes profissionais em organizações que trabalhem com a temática.
- Tornar o tema uma das metas do planejamento geral da empresa, com indicadores de evolução.
- Preparar o seu RH para coibir a discriminação que antecede a contratação.

É preciso ampliar o horizonte, treinar a perspectiva para sairmos desse lugar de inferioridade e incapacitação que certamente lançamos sobre as pessoas com deficiência no Brasil. **Até porque, vale ressaltar que o tema também se ampara na seara penal através da Lei de Apoio às Pessoas Portadoras de Deficiência (Lei nº 7.853/89):**

Art. 8º. Constitui crime punível com reclusão de 2 (dois) a 5 (cinco) anos e multa:

(...)

III – negar ou obstar emprego, trabalho ou promoção à pessoa em razão de sua deficiência.

Não obstante ao surgimento da lei acima, claramente a qualificação adequada não é o principal entrave para a contratação, mas sim, o desconhecimento, por parte do empresariado, do real potencial laboral desses indivíduos e o tamanho da contribuição que eles podem dar a empresa.

Para garantir inclusão social por completo, é necessário que as empresas brasileiras se tornem aliadas nessa luta. A reserva de vagas é um grande avanço que não pode ser mitigado, no entanto, é preciso mais que entendimento legal sobre o tema.

É necessário e urgente que se entenda que não são as pessoas com deficiência que são diferentes (no sentido pejorativo que a palavra diferença possa vir a ter) e sim, o espaço e as condições impostas por uma sociedade preconceituosa é que são desiguais quando se trata de igualdade de direitos e da dignidade da pessoa humana.



RAÇA



Falar em política de diversidade racial no Brasil é abordar algo que vai além da variedade de raças e da amplitude da miscigenação no país. Trata-se do reconhecimento de que existem valores atribuídos, por herança do regime escravocrata, a um determinado grupo racial que constitui essa “variedade”, gerando estigma, estereótipo, preconceito

e discriminação, ou seja, estamos falando de um **juízo de valor no qual a cor da pele é formador fundamental, além de componente estrutural das desigualdades, comprometendo oportunidades de trabalho e dificultando o acesso de negras e negros em cargos de ascensão social nas empresas brasileiras.**

A Gestão Kairós entende que as políticas de diversidade racial, em organizações públicas ou privadas, não fazem sentido quando aparecem apenas como uma ideia de diversidade desarticulada da desigualdade social. Neste sentido, **é de fundamental importância focalizar as desigualdades raciais no mercado de trabalho, mas é de extrema necessidade entender por que elas existem, e como as reproduzimos.**

Existe uma percepção em âmbito nacional e internacional de que no Brasil existe uma democracia racial. No entanto, ainda vivemos em um país culturalmente e estruturalmente racista, não à toa o último país a abolir a escravidão nas Américas. **Um abolicionismo incompleto que não permitiu incluir o negro recém-liberto na ordem social capitalista.**

Após 133 anos da abolição da escravidão, 33 anos da promulgação da Constituição Federal (que consolida e âmbito nacional luta pela erradicação das desigualdades) e 11 anos do Estatuto da Igualdade Racial, **o mercado de trabalho ainda é marcado pela cor do preconceito.** A segregação no ambiente profissional, ainda existente, revela que estamos longe de um país igualitário.



Essa discriminação apresenta-se em forma de remunerações menores e de cargos sem status de liderança. Uma pequena amostra da manutenção dessas barreiras étnico-raciais no ambiente profissional é o baixo índice de negros no comando das grandes empresas do Brasil, e em contrapartida, um alto índice nos presídios brasileiros. **Entre os presos, 61,7% são pretos ou pardos, vale lembrar que mais da metade da população brasileira têm essa cor de pele.**



Compreender o que representa ser negro no Brasil é fundamental para compreender o *modus operandi* do racismo brasileiro e como ele se insere no modo geral de ver o mundo e em todos os espaços sociais – principalmente na atuação das forças de repressão do Estado e no mercado de trabalho, que possui estigmatizado um padrão social normativo do "negro criminoso e com baixa intelectualidade". Tal padrão social equivocado é resultado dos mais de 300 anos de história escravagista e de criminalização de sua condição social, que faz, ainda hoje, lotar os presídios e esvaziar as universidades, fato intimamente ligado à invisibilidade da intelectualidade negra. Compreender o ser negro é romper com uma dissidência, fruto de uma sociedade desigual.

O termo negro para além de denominação de raça (adotada pelo IBGE) possui conotação ideológica na medida em que é uma construção histórico-social, no qual o negro africano representou o elemento fundante da sociedade escravocrata e conseqüentemente este fato não passa indiferente à posição social que lhe é reservada na atualidade. Mais que isso, **o negro brasileiro é um corpo que tem dualidades: primeiro de ser brasileiro, portanto, latino-americano; segundo que é ser negro com estigmas, esses estigmas se construíram a partir da escravidão e que se perpetuam até os dias atuais.**

Se somos um país miscigenado, então como opera o racismo no Brasil?

Se engana quem pensa que por termos todos uma origem afrodescendente (tratando-se de Brasil, é certo dizer que quase todo o povo brasileiro tem em algum grau sangue negro nas veias) que o racismo não achou formas de se manifestar aqui. Esse fenômeno é altamente variável, fluido e dissimulado, achando sempre uma brecha para agir.

Podemos observar que o racismo no Brasil **tem origem no sistema de percepção visual, ou seja, puramente estético. Por aqui se discrimina a partir dos que os olhos veem, isso nos leva a outro fenômeno social que é a pigmentocracia ou colorismo.**

Trata-se da discriminação a partir do tom pele da pessoa negra. De forma simples, podemos dizer que quanto mais pigmentada uma pessoa é, maior será a exclusão e a discriminação que essa pessoa irá sofrer.

Em termos práticos, isso significa que ainda que uma pessoa seja reconhecida ou se autodeclare afrodescendente, a tonalidade de sua pele será decisiva para o tratamento que a sociedade dará a ela, não importando suas origens. Por exemplo, uma pessoa negra de pele clara (conhecida erroneamente como morena ou mulata) tem um status social mais alto perante a sociedade quando comparada a uma pessoa negra de pele escura. **Concluimos, portanto, que a pele mais clara traz privilégios para a pessoa afrodescendente, mesmo ela não sendo identificada como branca.**

Isso dificulta e até mesmo impede completamente o acesso de pessoas de pele escura a certos lugares da sociedade, como os cargos mais altos do comando de grandes empresas. **Apesar de se orientar na cor da pele, esse fenômeno que hierarquiza pessoas da raça negra apresenta uma curiosa peculiaridade: aspectos fenotípicos como o cabelo crespo, lábios grossos e o nariz largo, ou seja, aspectos físicos que a nossa cultura associa à descendência africana, também influenciam no processo de discriminação social.**

3.1 A discriminação racial é crime, sabia?

É importante destacar que a discriminação racial resulta em crime e precisa ser tratada como tal.

Existem 2 conceitos jurídicos que implicam na possibilidade de incidência da responsabilidade penal, são eles o racismo e a injúria racial. Trata-se de condutas discriminatórias distintas e não devem ser confundidas. A injúria racial está prevista no código penal brasileiro e o racismo, previsto na Lei Federal nº 7.716/1989.

Enquanto a injúria racial consiste em ofender a honra de alguém, valendo-se de elementos, referentes à raça, cor, etnia, religião ou origem, o crime de racismo atinge uma coletividade indeterminada de indivíduos, discriminando toda a integralidade de uma raça. Desde 28 de outubro de 2021, o entendimento firmado pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) é o de que a injúria racial, bem como o crime de racismo, é inafiançável e imprescritível.

Em geral, o crime de injúria está associado ao uso de palavras depreciativas, referentes à raça ou cor com a intenção de ofender a honra da vítima. Já o crime de racismo implica conduta discriminatória dirigida a determinado grupo ou coletividade, ou seja, o alvo da discriminação seria toda a população negra.

De acordo com o CNJ, a lei enquadra uma série de situações como crime de racismo, como recusar ou impedir acesso a estabelecimento comercial, impedir o acesso às entradas sociais em edifícios públicos ou residenciais e elevadores ou às escadas, negar ou obstar emprego em empresa privada, entre outros.

Que fique bem claro que as duas condutas citadas acima, ou seja, praticar tanto RACISMO quanto INJÚRIA RACIAL é CRIME, e quem o cometer será punido de acordo com a LEI.



3.2 A discriminação racial no mercado de trabalho

Para a maioria da população negra – ou seja, pretos e pardos segundo a definição adotada pelo IBGE – o mínimo de direitos não foi alcançado. Embora sejam mais da metade da população brasileira (56%), a diferença social que marca este grupo é gritante. Apesar de grandes avanços, recentes pesquisas revelam um abismo de oportunidades entre os dois maiores grupos étnico-raciais no Brasil.

De acordo com o estudo Representatividade e Percepção - Censo Multissetorial da Gestão Kairós, aplicada entre 2019 e 2021, com mais de 26 mil respondentes, essa desigualdade se apresenta, por exemplo, na sub-representação de negras e negras nos postos de alta hierarquia em grandes empresas, com participação de somente 17%, sendo que mulheres negras são apenas 2,6% desse contingente nas posições de gerente e acima.

A questão salarial é, possivelmente, o que mais choca. **E quando se trata das mulheres negras a situação é ainda mais grave, seu salário corresponde a 50,5% do salário do homem branco.** Ao fazermos um recorte empresarial, que é a proposta deste material, a realidade não é diferente e ainda mais preocupante, visto que os indicadores das empresas são um verdadeiro espelho da sociedade brasileira: **de um total de 548 diretores negros e não negros de ambos os sexos, há apenas 2 mulheres negras.**

Diante de um cenário marcado por tantas estatísticas pessimistas acerca do papel do negro na sociedade e conseqüentemente no mercado de trabalho, não restam dúvidas de que ainda há muita coisa a ser feita. Todas as vezes que uma pessoa negra é avaliada de acordo com conceitos ou crenças preestabelecidos antes mesmo de uma experiência de convivência, ela sofre preconceito e discriminação.

Como as empresas devem agir diante de uma postura racial discriminatória?

A curtos passos, a legislação brasileira foi estabelecendo, mesmo em baixo tom, que era hora de reparar.

O artigo 39 da Lei Federal Nº 12.288, de 20 de julho de 2010 (Estatuto da Igualdade Racial), impõe expressamente ao poder público a promoção de ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade nas contratações do setor público e o **incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas.**

Estamos caminhando cada vez mais no entendimento de que as empresas têm um papel fundamental, e pode-se dizer que é um dever social, no combate ao racismo organizacional ou desconstrução das problemáticas que persistem e impedem a efetiva inclusão racial.

Não há dúvidas sobre os benefícios para os negócios, que configuram tanto em níveis intangíveis; como **o sentimento de promoção da justiça social, o aumento de satisfação ao se estimular os talentos e potencializar suas capacidades, o sentimento de valorização, quanto nos tangíveis; como lucratividade, engajamento, produtividade e inovação.**

Contudo, a realidade nem sempre é conforme estabelece a lei. Após décadas dos reconhecimentos legais, o racismo, que é fluido e flexível, se mostra implacável. Para além das condutas descritas dos artigos penais, na sociedade, as consequências da escravidão se fazem presentes em todos os espaços sociais e em todos os anos de história do país, sobretudo quando se trata de ascensão econômica e acadêmica do negro brasileiro, o que se reflete principalmente no mercado de trabalho.



Por isso, é imprescindível que as empresas, como prestadoras de serviços à sociedade, comuniquem suas opiniões e revejam suas políticas internas. As marcas precisam representar seus consumidores, que são multiculturais, tem diversas origens e consomem seus produtos, e para além disso, **se faz necessário programas não só de inclusão, mas de desenvolvimento e crescimento dessas pessoas dentro das empresas, capacitação e garantia de que negras e negros tenham suas posições e economias ampliadas.**

Implantar diversidade e inclusão racial em uma empresa não se resume em contratar colaboradores dos grupos minorizados e socialmente excluídos, isso não basta. É necessário desenvolver uma **gestão de pessoas** preocupada com o bem-estar de seus funcionários, além de um jurídico atento as consequências legais essa exclusão trará. É preciso estabelecer uma **cultura organizacional** orientada para diversidade e inclusão.

Dentro da empresa, gerentes, supervisores(as) e todas as demais lideranças possuem um **papel** fundamental para coibir condutas discriminatórias.

Como promover diversidade racial dentro da empresa?

O enfrentamento dessa questão depende de ações articuladas entre a sociedade civil, as empresas e as diversas instâncias de governo. Os governos estão fazendo a parte deles, com a aprovação de políticas afirmativas e regulações em diversas áreas, sendo assim, as empresas podem e devem avançar mais e, por meio de suas ações, tornarem-se protagonistas da valorização da diversidade no mercado de trabalho. Dentre tantas ações possíveis, podemos citar:

- Sensibilizar todos os funcionários para a questão.
- Realizar um censo interno, para verificar a realidade racial da empresa.
- Abrir fóruns de diálogo para abordar os dilemas e problemáticas existentes entre os funcionários.
- Estabelecer comitês e realizar workshops sobre diversidade.

Tratando-se de um país tão desigual quanto o Brasil, apostar e valorizar a diversidade racial, é contribuir para uma sociedade mais justa e uma economia socialmente sustentável.

LGBTQPIA+

4.1 Afinal, o que é a Diversidade Sexual?

Cada letra da sigla **LGBTQPIA+** representa um grupo de pessoas que se reconhece por uma orientação sexual, identidade de gênero expressão ou sexo biológico de nascimento diversas daquelas que a sociedade determinou como únicas e “corretas”, como por exemplo a orientação heterossexual e os gêneros masculino e feminino.

De acordo com o Manual da Diversidade Sexual e a cidadania LGBT, elaborado pela Secretaria da Justiça e da Defesa da Cidadania/SP em 2018, sexualidade humana é complexa e formada por uma múltipla combinação de fatores biológicos, psicológicos e sociais e é composta por quatro elementos centrais: sexo biológico; que são as informações cromossômicas e as características fisiológicas, a orientação sexual; que se materializa na atração afetiva e/ou sexual que um indivíduo manifesta em relação a outro, a expressão e identidade de gênero; que é a forma que a pessoa se manifesta publicamente e socialmente e a percepção que ela tem si mesma independente do sexo biológico. **Chamamos de Diversidade Sexual as infinitas formas de vivência e expressão da sexualidade.**



Diferente do que se veicula em determinados grupos fundamentalistas e/ou religiosos, ser uma pessoa LGBTQPIA+ não se refere a um “estilo de vida”, uma “opção”, “conduta”, “comportamento” ou “escolha”, está consolidado no meio científico que se trata simplesmente da manifestação da sexualidade humana.

Desde 1973 a homossexualidade foi retirada da classificação de patologias da Associação Americana de Psiquiatria; em 1975 a Associação Americana de Psicologia adotou a mesma postura; no Brasil, em 1985, o Conselho Federal de Psicologia e o Conselho Federal de Medicina deixaram de considerar a homossexualidade um desvio sexual; e, em 1999, por meio da Resolução nº 01/1999, o Conselho Federal de Psicologia estabeleceu regras para a atuação dos psicólogos em relação às questões de orientação sexual, declarando expressamente que a **“homossexualidade não constitui doença, nem distúrbio e nem perversão”** e proibiu os psicólogos de colaborarem com eventos e serviços que proponham tratamento e/ou cura da homossexualidade; em 17 de maio de 1990, a Assembleia-geral da Organização Mundial de Saúde (OMS) retirou a homossexualidade da Classificação Internacional de Doenças (CID).

Já em tempos recentes, pessoas transgênero (travestis e transexuais) também pode celebrar a retirada da transexualidade da lista de doenças ou distúrbios mentais. Neste mês, a Organização Mundial da Saúde publicou a 11ª edição do CID que deixou de incluir o chamado “transtorno de identidade sexual” ou “transtorno de identidade de gênero.”

Após esses marcos históricos, o combate à discriminação e o debate acerca da diversidade sexual vêm tomando cada vez mais força e a expectativa é de que traga grandes mudanças, não só no meio corporativo e empresarial, mas para o dia a dia dessa população, gerando uma crescente visibilidade, presença social e política. A esperança é o aumento da qualidade de vida dessas pessoas na qual não haja medo para sair nas ruas e que se possa viver uma vida plena no âmbito pessoal e profissional.



Mas, quando falamos dessa parcela da sociedade, também precisamos pensar nas suas interseccionalidades: um homem cis, branco e gay, por exemplo, passa por situações diferentes daquelas experienciadas por uma mulher trans, ou por uma mulher negra e lésbica. Por isso, quando se trata de programas de diversidade é tão importante que tenhamos um olhar ainda mais sensível sobre **privilégios**, inclusive dentro dos próprios grupos de afinidade e diversidade criados nas organizações.

As pessoas LGBTQPIA+ estão presentes nas mais diferentes classes sociais, ocupam todo tipo cargos e possuem variadas profissões, são muitas e diversas. Mas, existe algo que as une, e infelizmente fatores nada agradáveis: todas são alvos de discriminação e preconceito, o que as tornam, muitas vezes, marginalizadas e vulneráveis, especialmente travestis e transexuais. **Vale destacar que o Brasil lidera o ranking de assassinatos de pessoas trans.**

Como já pontuamos no Guia Diversidade na Legislação, o mercado de trabalho reproduz os padrões sociais existentes bem como a condutas discriminatórias socialmente aceitas, uma vez que historicamente os lugares de maior ascensão profissional ainda são preferencialmente ocupados por grupos economicamente, racialmente e socialmente favorecidos. **Portanto, mesmo com todos os avanços a população LGBTQPIA+ ainda se encontra marginalizada, subjugada e preterida no mercado de trabalho.**

Tudo aqui exposto já é mais que suficiente para entendermos o quanto pessoas LGBTQPIA+ **precisam de políticas públicas e privadas com ações afirmativas que combatam a exclusão histórica a que foram e são submetidas, no sentido do enfrentamento a discriminação, que por vezes resulta em morte, e da promoção da cidadania a esse grupo minorizado.**



4.2 Direitos sexuais são Direitos Humanos

Esse foi o tema central da parada LGBTQPIA+ no ano de 2006 e marca o início da ampla trajetória de luta por direitos. A Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada em 1948 pela Organização das Nações Unidas (ONU), reconhece em cada indivíduo o direito à liberdade e à dignidade.

A nossa Constituição também adota o princípio da dignidade humana, e firma como objetivo fundamental, entre outros, a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. **Lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais entre outros, são cidadãs e cidadãos e têm direitos e deveres como todas as pessoas. No entanto, historicamente, essa população tem sido privada de muitos direitos em decorrência dos preconceitos existentes em nossa sociedade.**

Logo, é expressamente proibida a discriminação de qualquer tipo (art. 3, IV). Nesse sentido, pode-se considerar que a **Constituição, fundada em uma sociedade pluralista, não permite que o Estado promova ou permita haver discriminações, inclusive quanto à orientação sexual e à identidade de gênero**; de igual forma, a Constituição coloca a dignidade da pessoa humana como um dos seus fundamentos (art. 1, III), diz que a construção de uma sociedade livre, justa e solidária é um de seus objetivos (art. 3, I) e que o Estado Brasileiro dá prevalência aos Direitos Humanos (art. 4, II), além de se colocar a todos os brasileiros e estrangeiros residentes, a igualdade (art. 5, caput). Mas, infelizmente a realidade é bem diferente. Isso porque o Legislativo deu pouca ou quase nenhuma atenção para temática e não se avançou no combate do preconceito com base na diversidade sexual.

4.3 A discriminação contra a população LGBTQPIA+: agora finalmente é crime!

O debate sobre a criminalização da LGBTQPIA+fobia teve início com os projetos de lei 4.242/03, 3.770/00, 05/2003 e 5.003/2001, reunidos no PL 122/2006

e que, após ficar dois anos sem movimentação no Senado, foi arquivado em janeiro de 2015, visto que os parlamentares continuam desprezando a necessidade de dar proteção legal às consequências da vivência prática desse grupo. A diversidade sexual do ser humano não deve ser motivo para qualquer diferença de tratamento pelo Estado brasileiro, ao contrário disso, como cidadãos dotados de direitos, devem receber o seu amparo e proteção.

Como o Poder Legislativo não foi capaz de atender as demandas da população LGBTQPIA+ conquista de direitos foi garantida pelo Poder Judiciário (Supremo Tribunal Federal).

Entendendo a urgente necessidade de garantir proteção e coibir a violência e discriminação, o STF conferiu a tipificação penal da conduta de discriminar pessoas LGBTQPIA+ no dia 13 de junho de 2019, no sentido de estender a interpretação do art. 20 da Lei nº 7.716/1989 (Lei do Racismo), para que esta também seja aplicada no contexto de crimes de ódio destinado a esse grupo.

A partir desta data, condutas preconceituosas contra homossexuais, transexuais, bissexuais, travestis e todas as pessoas que integram a sigla LGBTQPIA+ tornaram-se crime com pena de um a três anos e multa.

Mas afinal o que isso significa?

Significa dizer que até que o Congresso Nacional aprove uma lei específica, as condutas LGBTQPIA+fóbicas podem ser igualados aos crimes de racismo.

Ampliou-se a interpretação legal, desta forma a violência motivada por “raça social” também engloba cor, etnia, religião, e agora, também, identidade de gênero e orientação constam nessa definição.



STJ aplica Lei Maria da Penha à violência contra mulheres transexuais

- No dia 05 de abril de 2022, o Supremo Tribunal de Justiça (STJ) proferiu uma decisão importantíssima para a população LGBTQIAP+, assegurando o acesso à justiça para mulheres transsexuais em situação de violência. A partir de agora o entendimento é de que a Lei Maria da Penha (Lei 11.340/2006) é aplicável para o caso da mulher transexual vítima de violência em ambiente doméstico.

Isso porque o dispositivo legal que protege a mulher contra qualquer espécie de violência é fundado no gênero e não apenas no sexo biológico. Trata-se de um grande passo que representa e consolida que a identidade de gênero de um indivíduo se sobrepõe ao seu sexo biológico.

Quer aprender mais sobre diversidade sexual e a sigla LGBTQPIA+? Então não deixe de conferir o nosso **GUIA PRÁTICO PARA A SIGLA LGBTQPIA+**. Disponível gratuitamente no site da Gestão (gestaokairos.com.br/publicacoes)



É importante ressaltar que a lei em si não resolve questões estruturais do contexto social, ainda a muito o que se fazer para desconstrução do preconceito, a verdadeira conscientização vem através de uma ação conjunta, que inclui políticas de diversidades fortificados nas organizações privadas. **No entanto, é preciso reconhecer que a criminalização da LGBTQPIA+fobia amplia o leque de medidas que permitem reprimir a violência contra LGBTQPIA+, já que possibilita aquele que foi discriminado a buscar a defesa no sistema de justiça por ter sido vítima de um crime.**

4.4 A diversidade sexual faz parte do negócio?

Atualmente as empresas enfrentam cada vez mais a realidade da diversidade sexual de seus colaboradores, seja quanto ao processo de criar uma cultura organizacional na qual haja espaço e liberdade para assumir a sexualidade no ambiente de trabalho, seja quanto à criação de políticas internas para desenvolver políticas internas e práticas para lidar com essa questão, que é ainda carregada de estigmas e preconceitos. Além do combate a LGBTQPIA+fobia.

Embora seja um tema que costuma se centralizar no departamento de Recursos Humanos – justamente por existir uma barreira “invisível” que antecede a contratação no que se refere ao recrutamento de novos colaboradores ou nas ações de cultura e desenvolvimento, essa bandeira não pode se restringir ao RH, deve ser levantada por todos os setores, inclusive o jurídico.

Contratar ou não um candidato declaradamente LGBTQPIA+, conceder ou não os mesmos direitos (como planos de saúde, licença maternidade/paternidade) para os profissionais homossexuais, por exemplo, e punir ou ignorar os atos de discriminação, são grandes questões, ainda, enfrentadas pelas empresas.

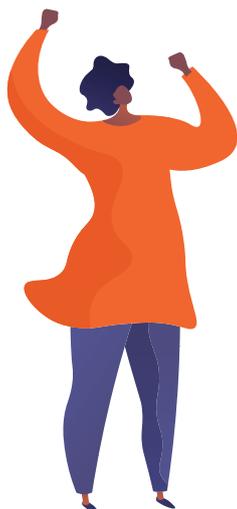
Uma pesquisa realizada pelo Center for Talent Innovation² em 2019, revelou

²Trata-se de uma consultoria global fundada em 2004 com o intuito de mapear preconceitos e descobrir barreiras para o avanço de populações sub-representadas no local de trabalho.



dados alarmantes: cerca de **33% das empresas do Brasil não contratariam para cargos de chefia pessoas LGBTQPIA+**; e ainda, **41% dos funcionários LGBTQPIA+ afirmam terem sofrido algum tipo de discriminação em razão da sua orientação sexual ou identidade de gênero no ambiente de trabalho.**

COMO A EMPRESA PODE CONTRIBUIR PARA INCLUSÃO DE PROFISSIONAIS LGBTQPIA+?



- Captar currículos destes profissionais em organizações que trabalhem com a temática.
- Preparar o seu RH para coibir a discriminação que antecede a contratação.
- Preparar e conscientizar a liderança;
- Realizar um processo constante de educação para diversidade sexual.
- Realizar adequação social para pessoas Transgênero (Travestis e Transexuais) (crachá, login/e-mail, cartão de apresentação...).

Garantir que, por exemplo, o uso de banheiros por pessoas cisgênero e transgênero não seja um entrave para contratação destes profissionais. **O combate a LGBTQPIA+fobia começa, primeiramente, assegurando direitos básicos a esses cidadãos e cidadãs. Vale lembrar que se trata de uma grave violação do Direito a liberdade de expressão da singularidade humana**, todo comportamento discriminatório, sendo este apenas mais um, necessariamente gera e alimenta uma exclusão social atingindo em cheio a inserção e permanência do profissional no mercado de trabalho.

É essencial, portanto, que essas ações de diversidade sejam um valor de toda empresa que verdadeiramente se proponha em ser ética e igualitária.

Mensagem Final

Cara leitora e caro leitor,

Por que falar de Diversidade e Legislações Específicas?

Embora em um primeiro olhar os temas pareçam não se relacionar, basta um segundo olhar para percebermos que se relacionam absolutamente.

Isso porque, quando abordamos diversidade, tratamos genuinamente do direito do outro em sociedade, do direito de ser quem se é! Como consta no famoso artigo 5º da Constituição Federal, sem distinção de cor, raça, origem, classe, orientação sexual etc.

Além disso, modernizou-se o entendimento de negócio. Hoje caso uma empresa pretenda estar em grande relevância no mercado, deve-se observar, necessariamente, os fenômenos sociais que rodeiam a comunidade em que ela está inserida.

Falar em diversidade é falar em Inovação, Desenvolvimento Organizacional, e é estar em conformidade legal. O Direito brasileiro escolheu um lado e se colocou em prol da diversidade, como determina a própria Constituição.

Desejo que este Guia inspire as empresas brasileiras a abraçarem o valor, tanto ético como econômico, da diversidade.

A inclusão transforma vidas, sejamos os agentes de transformação!

Cumprimentos,

Fernanda Macedo

Advogada e Consultora da Gestão Kairós.

OAB/ 232013



Quer aprender mais? Leia também:



Guia de LGPD
para Censos
Demográficos



Guia de Diversidade
na Legislação



Guia de Referências
Bibliográficas de
Sustentabilidade



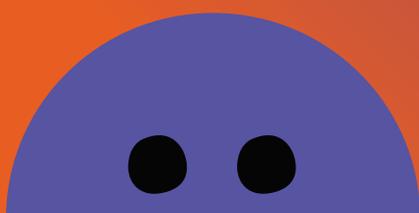
Guia de Referências
Bibliográficas de
Diversidade



Guia de Referências
de Filmes de
Diversidade



E-Book de
Diversidade da
Gestão Kairós



(11)3508-1922
contato@gestaokairos.com.br

Acompanhe a Gestão Kairós nas Redes:



@gestaokairos
@lilianerochaoficial

Av. Paulista, 2.202, 7º andar - Conj. 71
- Bela Vista - São Paulo/ SP