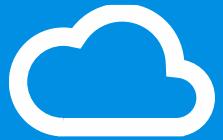


SENDO UM  
AGENTE DE  
INCLUSÃO

DIVERS@S SOMOS TOD@S

Adriana Chaves  
Nicolli Bassani de Freitas





# CARREIRA DOS SONHOS 2019

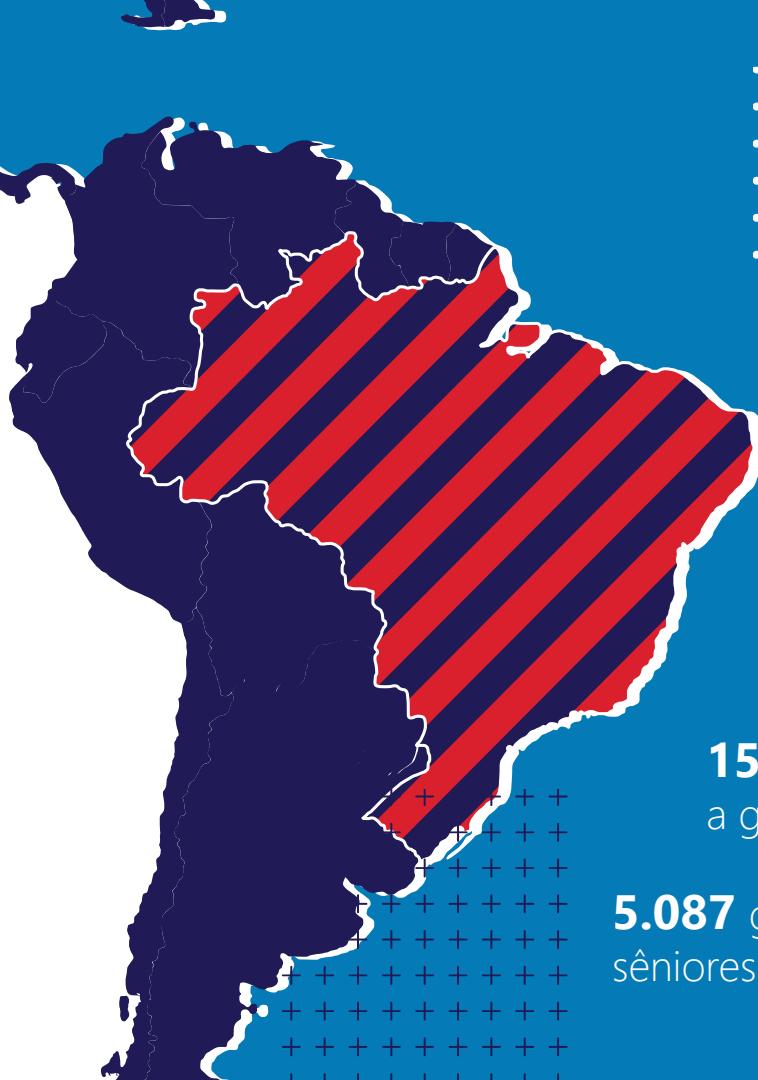
Realização:



18<sup>a</sup> EDIÇÃO  
**CARREIRA  
DOS SONHOS**

**153.177**  
**América Latina**

Argentina, Brasil, Chile,  
Colômbia, El Salvador,  
México, Panamá,  
Paraguai, Peru.



**96.827**  
**Brasil**

**75.852** estudantes  
e recém formados

**15.888** coordenadores  
a gerentes plenos

**5.087** gerentes  
sêniores a presidentes



>>>

As pessoas querem empregos que se ajustem ao seu **estilo de vida**, que ofereçam oportunidades de **crescimento** e os conectem **verdadeiramente** a um **significado e propósito maior**.



**Verdade**  
transparência  
e coerência

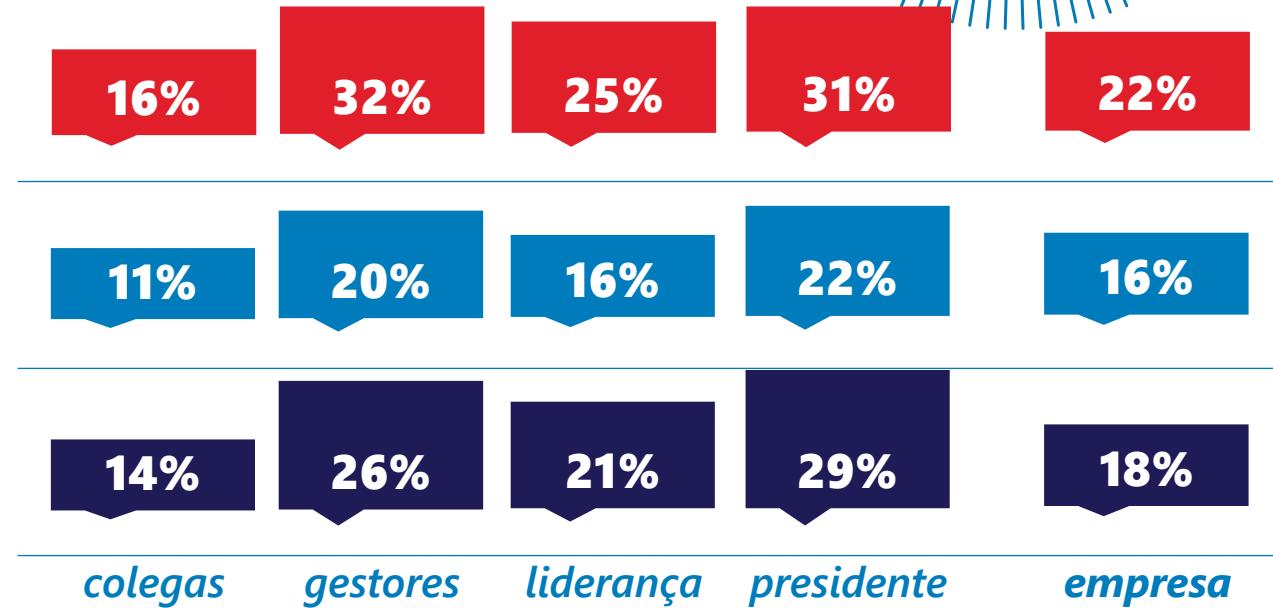
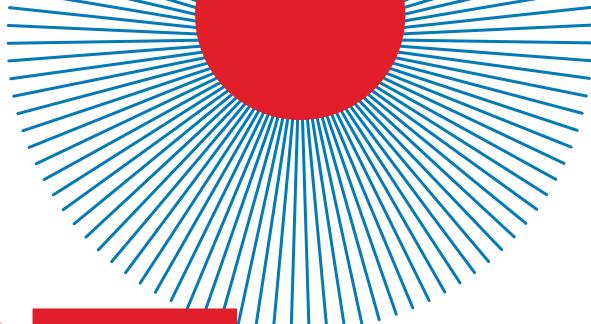
**Lifestyle**  
poder se adicionar  
ao trabalho

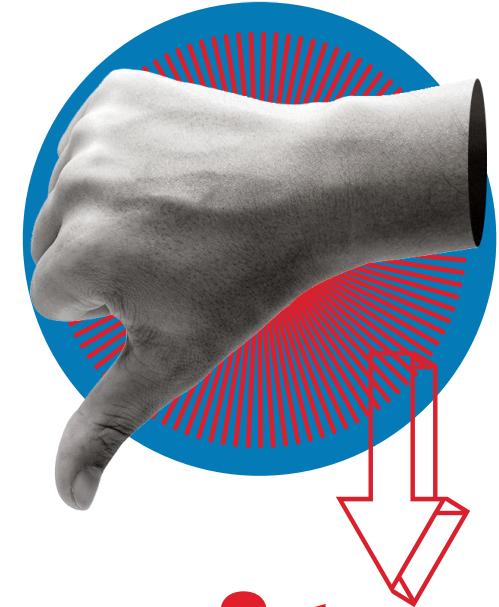
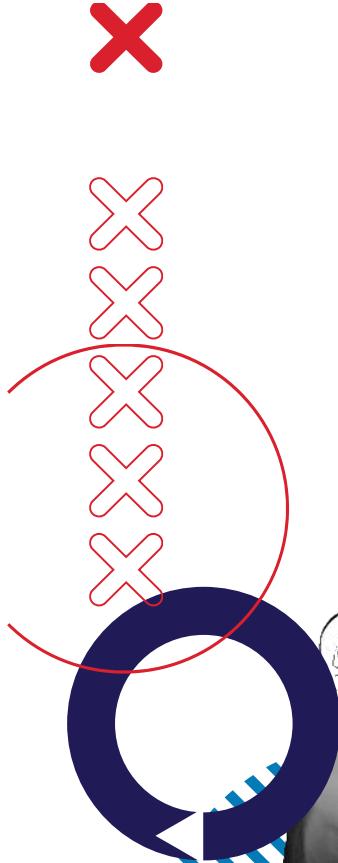
**Significado**  
avançar em direção  
a um objetivo

# coerência entre discurso e prática

*é para  
poucos*

Com que frequência  
percebe coerência  
entre o discurso e as  
práticas/attitudes na/o:





# preconceito

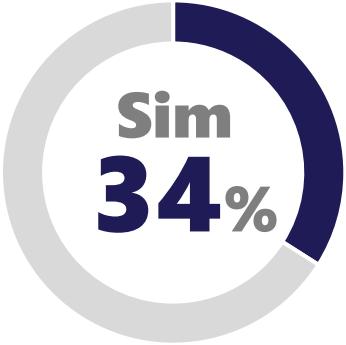
*no trabalho*



# preconceito no trabalho

> > > >

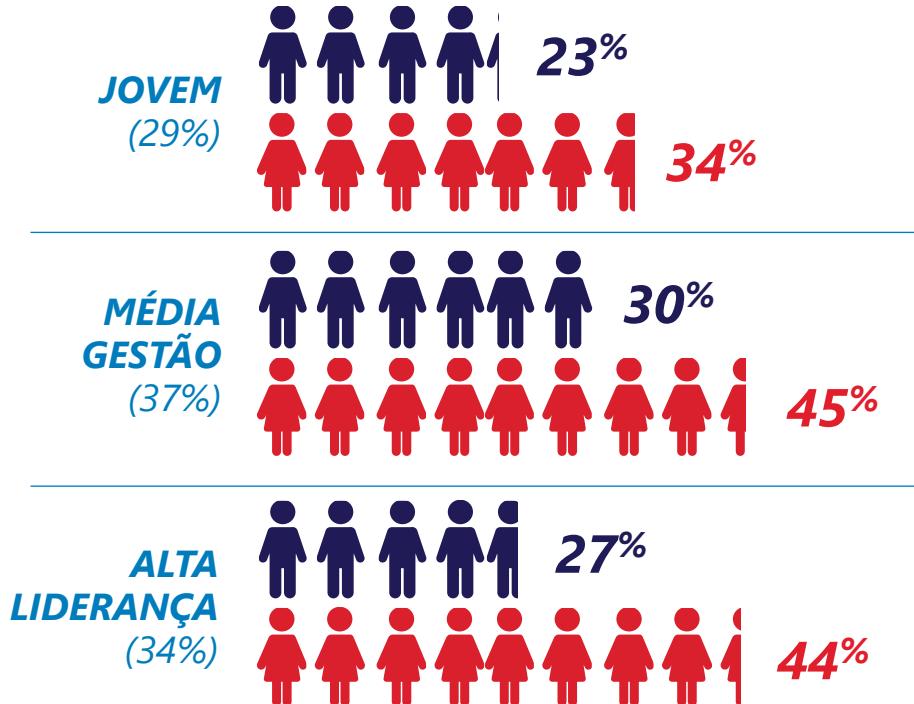
Alguma vez  
você se sentiu  
discriminada(o)  
no trabalho?



# preconceito no trabalho

## gênero

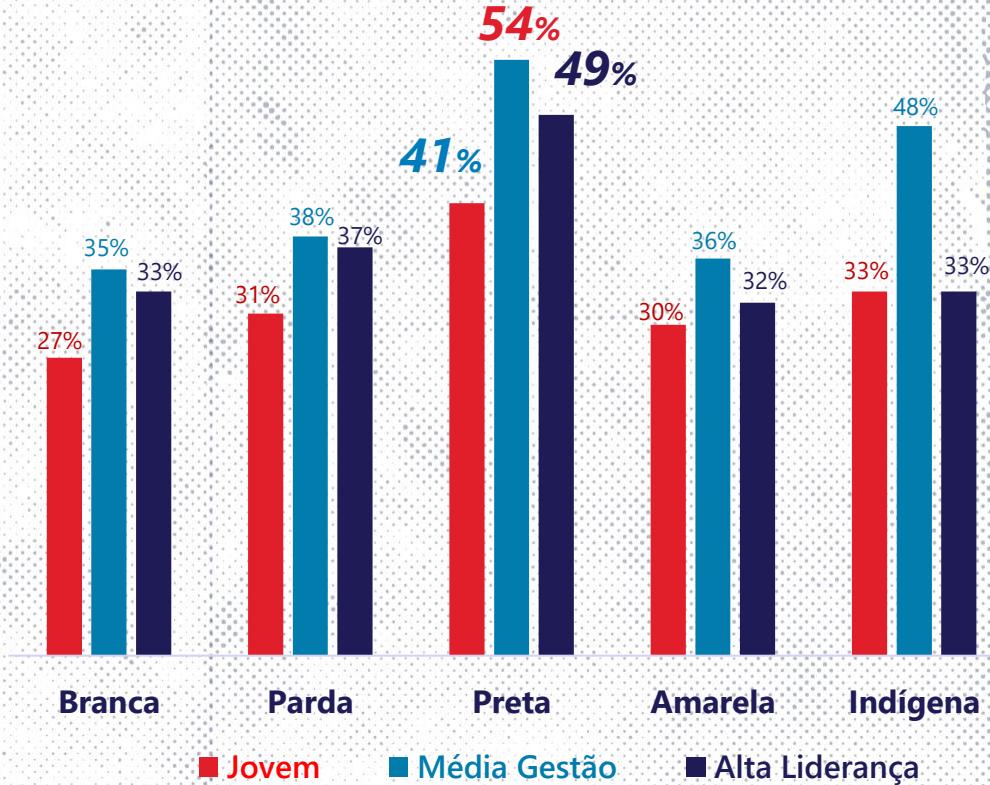
Alguma vez você se sentiu discriminada(o) no trabalho?



# preconceito no trabalho

raça/cor

Alguma vez  
você se sentiu  
discriminada(o)  
no trabalho.



# preconceito no trabalho



gênero+raça/cor

< < <

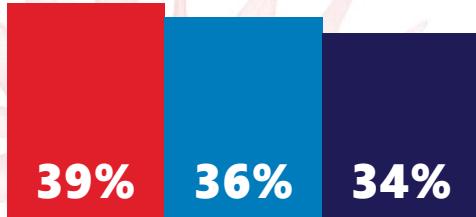
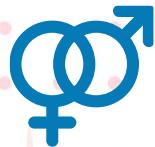
Alguma vez você se sentiu  
discriminada(o) no trabalho.

	Branca		Parda		Preta		Amarela		Indígena	
	Homem Branco	Mulher Branca	Homem Pardo	Mulher Parda	Homem Preto	Mulher Preta	Homem Amarelo	Mulher Amarela	Homem Indígena	Mulher Indígena
Jovem	19%	32%	25%	35%	36%	<b>44%</b>	20%	34%	30%	35%
Média Gestão	27%	43%	32%	45%	49%	<b>59%</b>	31%	40%	53%	43%
Alta Liderança	26%	43%	29%	46%	39%	<b>62%</b>	25%	42%	21%	57%

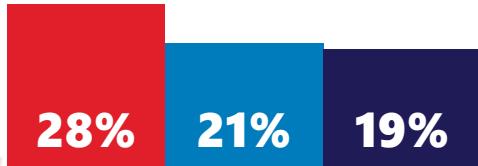


# preconceito no trabalho

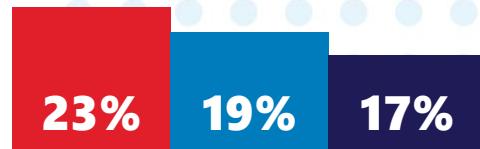
## motivos



Por ser  
**homem/mulher**



A forma como me  
**visto/falo**



Minha  
**condição financeira**

# Direito de ser **você mesmo**

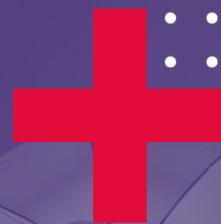


Inovação é uma abordagem contínua que **conecta paixões** pessoais **com** objetivos de **negócios**.

Quando as pessoas não podem ser elas mesmas no trabalho este processo é prejudicado.

POR QUE  
FALAR DE  
DIVERSIDADE E  
INCLUSÃO



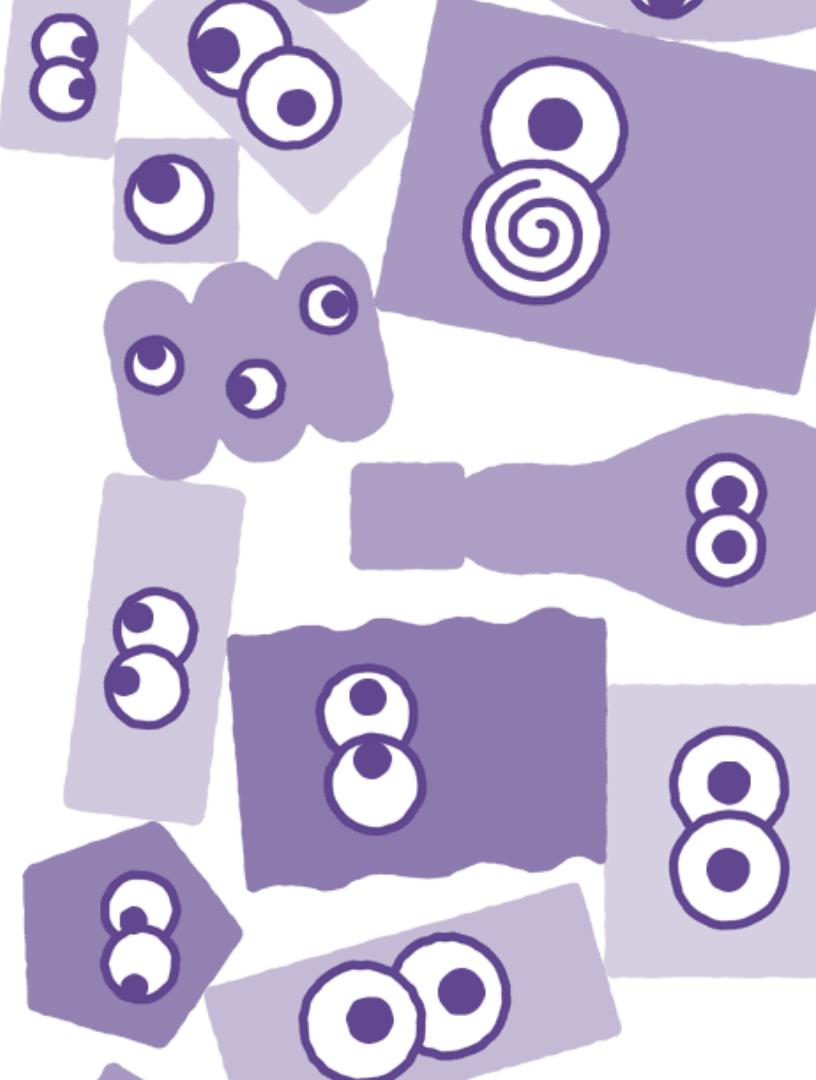


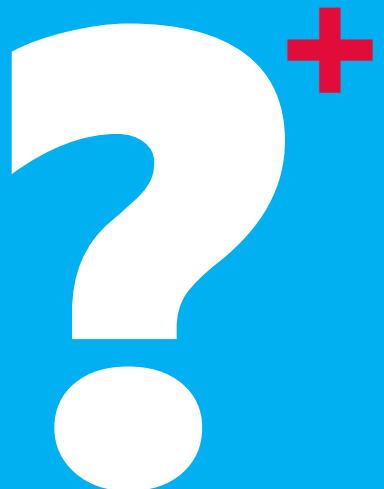
Movimentos

Privilégios

Nosso papel

# CONEXÃO COM DIVERSIDADE

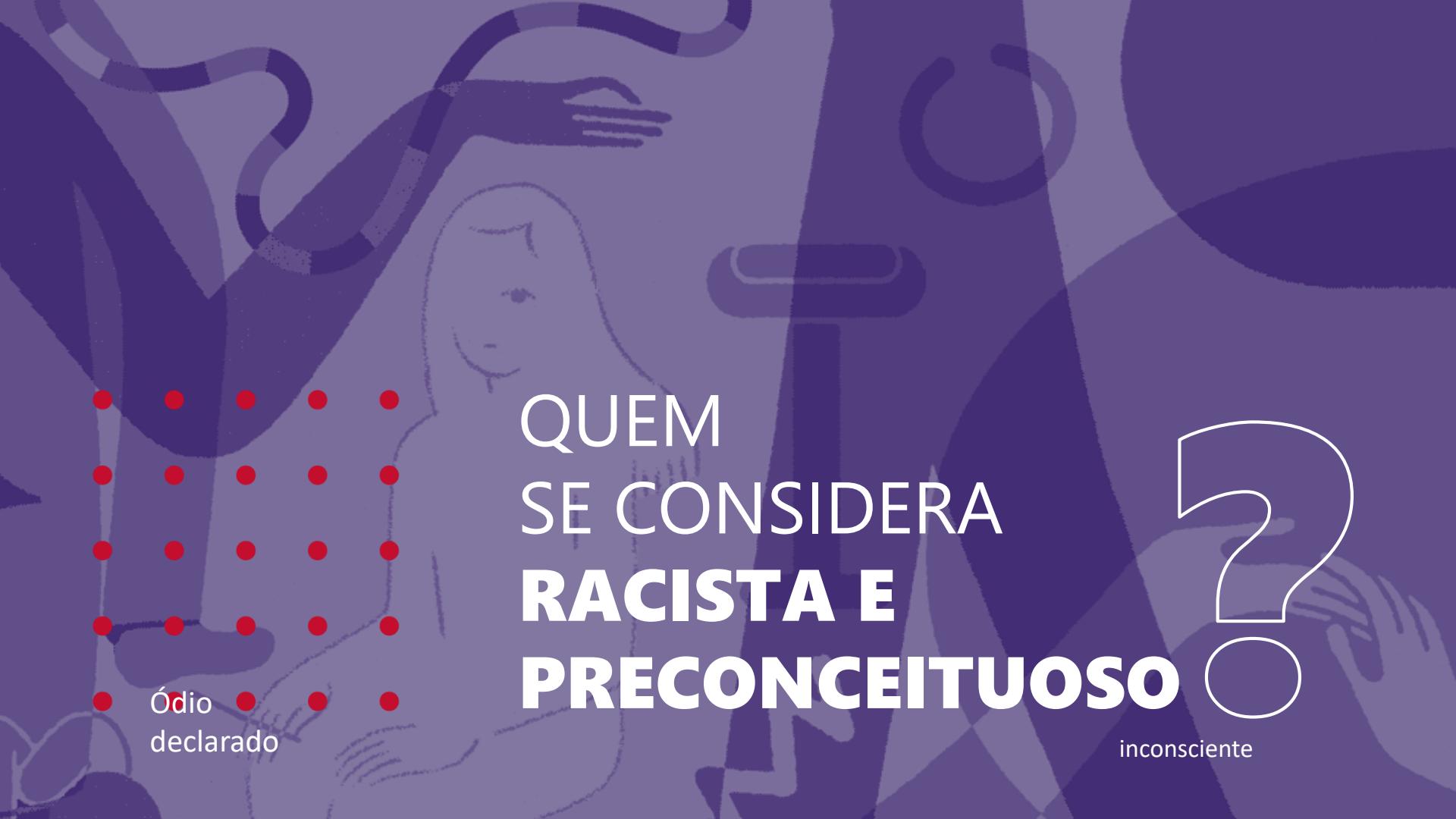




QUEM ACHA QUE  
**O BRASIL É UM  
PAÍS RACISTA  
E PRECONCEITUOSO?**







# QUEM SE CONSIDERA **RACISTA E PRECONCEITUOSO**

Ódio  
declarado

inconsciente

***Pai e filho sofrem  
um acidente  
terrível de carro.***

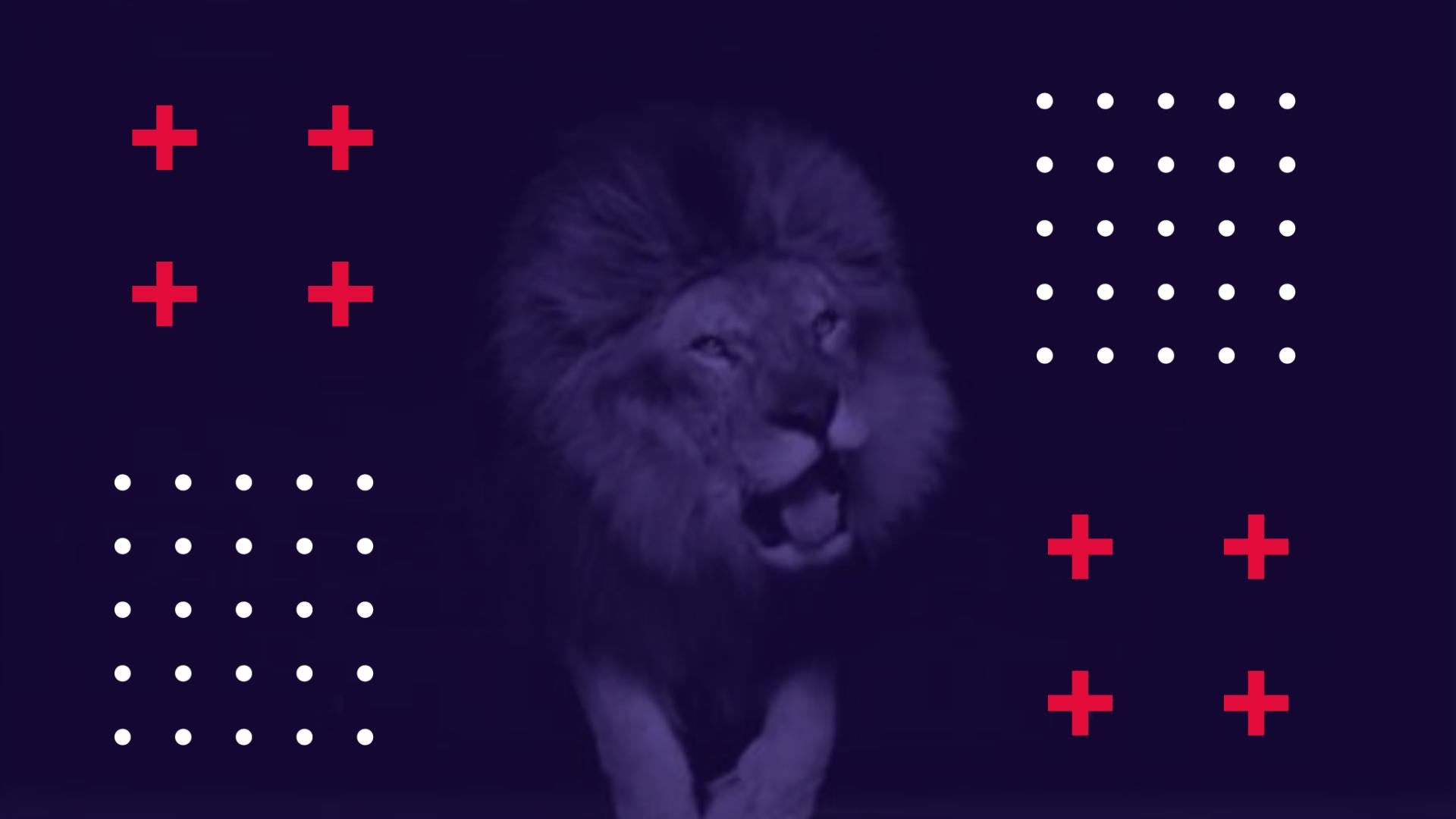
***Alguém chama  
a ambulância,  
mas o pai não resiste  
e morre no local.***

***O filho é socorrido  
e levado ao hospital  
às pressas.***

***Ao chegar no  
hospital, a pessoa  
mais competente  
do centro cirúrgico  
vê o menino e diz:***

***'Não posso operar  
esse menino!  
Ele é meu filho!'***

**+**  
**PORQUE**  
**ISSO**  
**ACONTECE**  
?

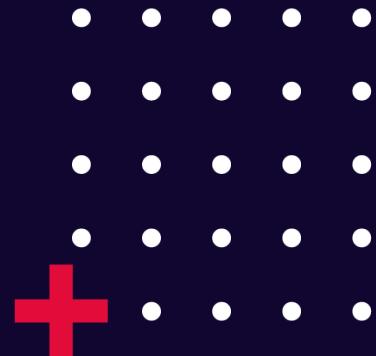
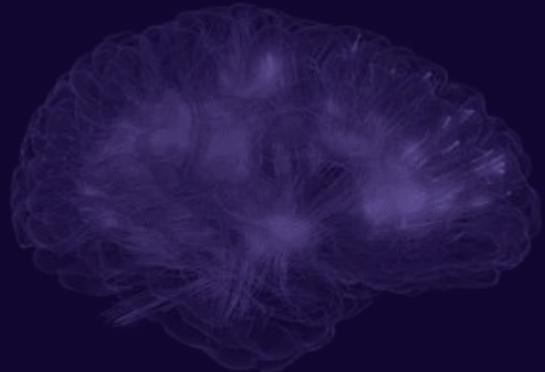


**RECEBEMOS 11 MILHÕES DE “PEDAÇOS”  
DE INFORMAÇÕES TODO O MOMENTO**



**PROCESSAMOS SOMENTE**



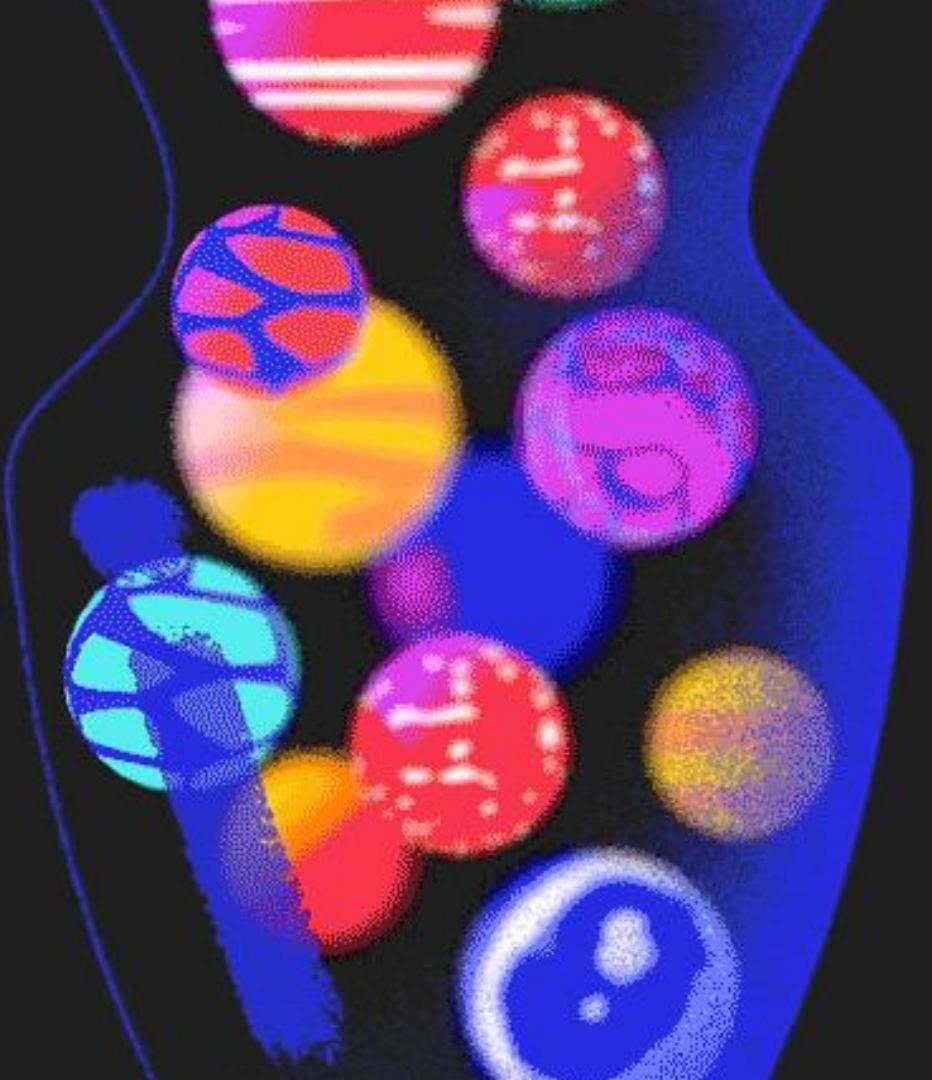


**99.999996%**  
**É INCONSCIENTE!**

**POR QUE<sup>+</sup>**  
**FALAR DE VIESES**  
**INCONSCIENTES?**



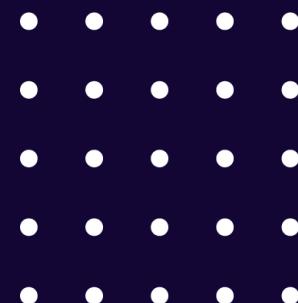
**TODOS  
TEMOS  
VIESES  
INCON-  
CIENTES!**



Decisões enviesadas não são tomadas por pessoas do mal com atitudes negativas, mas sim por pessoas bem intencionadas que não estão conscientes dos seus processos internos e dos



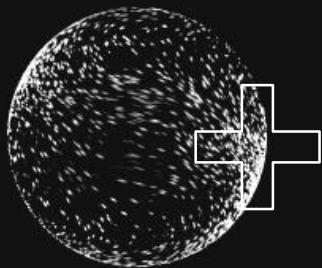
# MODELOS MENTAIS QUE AFETAM AS DECISÕES



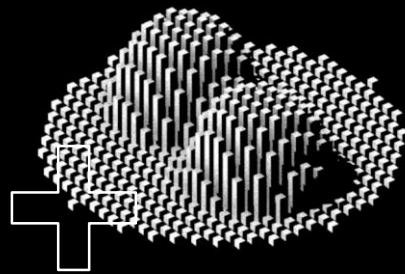
+

QUE  
VIESSES  
SÃO  
ESSES

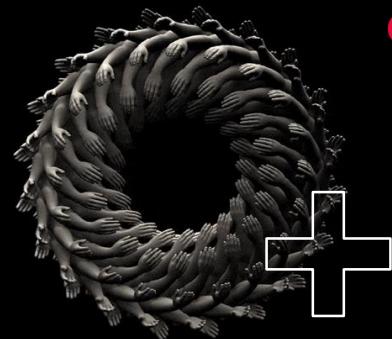
?



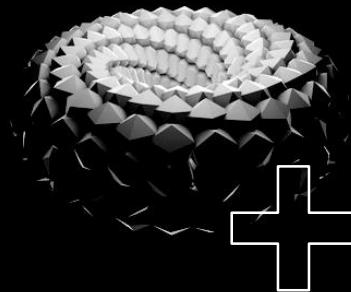
**Viés de  
Afinidade**



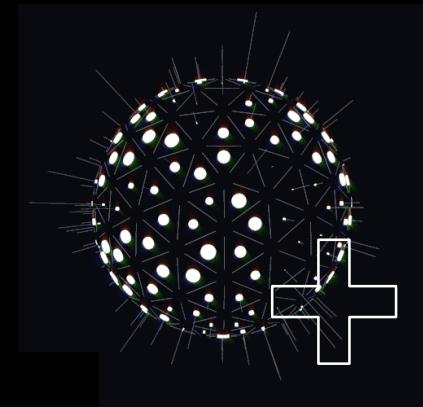
**Viés de  
Confirmatório**



**Viés de  
Percepção**



**Efeito  
Halo**



**Efeito do  
Grupo**

LEGENDAS:

[www.TATUDAQUI.com.br](http://www.TATUDAQUI.com.br)

E L O P Z D

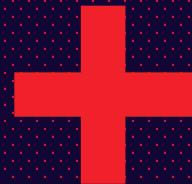
P O T E C

D P C T

E O

F T D





ONDE  
MORA O  
PERIGO



Linha têxte

**ESTEREÓTIPO**



**Valores**



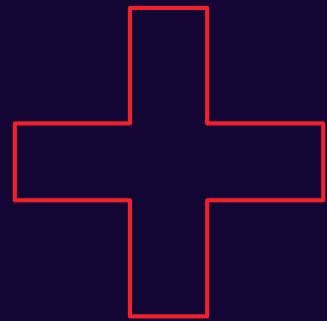
**Atitudes**



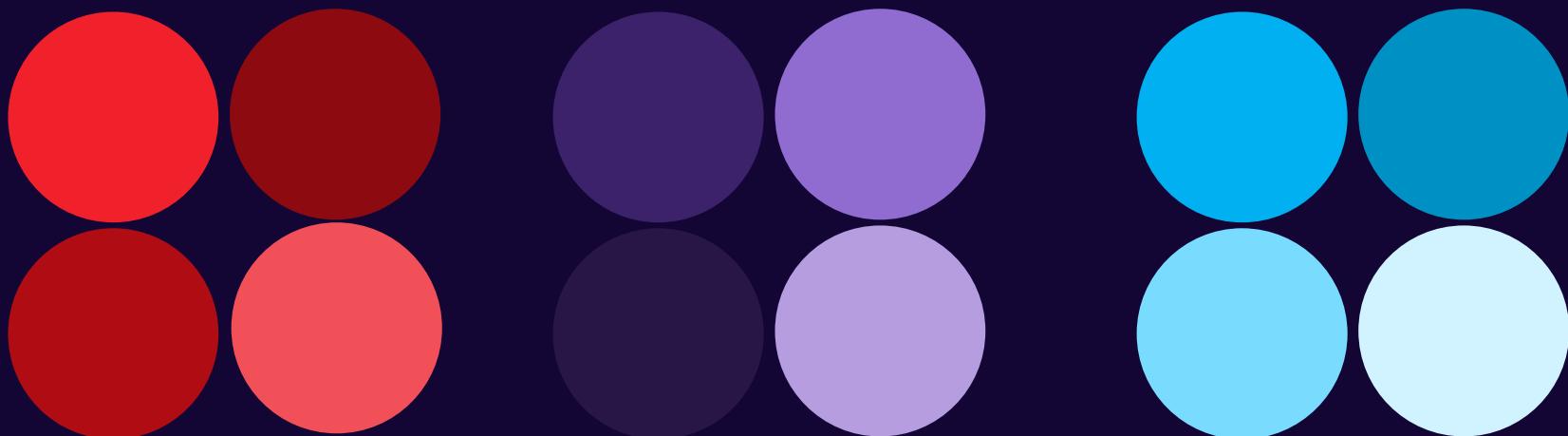
**Emoções  
não justificados**

**PRECONCEITO**





**Quando categorizamos grupos,  
tendemos a exagerar as diferenças  
entre eles e ignorar as diferenças  
dentro de cada grupo.**



**ANO 1**



**Teste falso**



**“ Grandes  
Expectativas ”**

**ANO 2**



**Teste real**



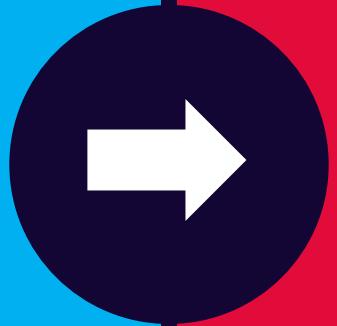
**Outros**

**Melhores resultados**

**Mais confiantes**

**Mais atenção dos professores**

**PERFORMANCE  
MOTIVAÇÃO**



**ESTEREÓTIPO  
QUE A PESSOA  
RECEBE**

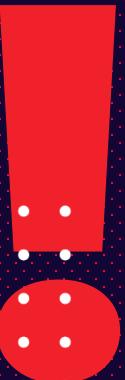
# **SOCIEDADES PRECONCEITUOSAS**

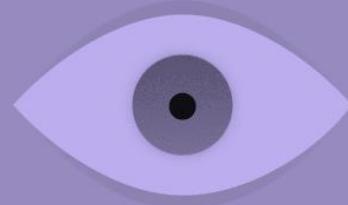
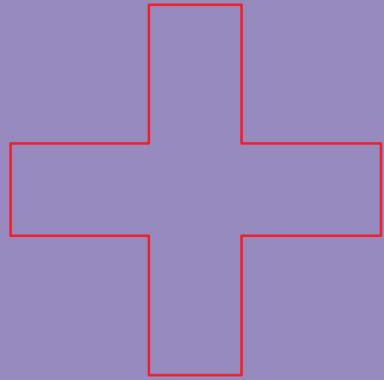
**GERAM**

**CRIANÇAS  
PRECONCEITUOSAS**



**A CERTEZA DOS  
ESTEREÓTIPOS  
TEM UM  
PREÇO ALTO!**





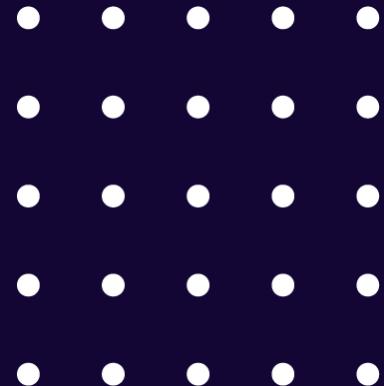
**POR QUE  
OLHAR PARA A  
DIVERSIDADE ?**



2021

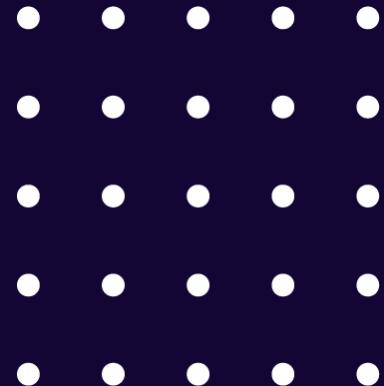
“Because it’s ~~2015~~”

# DIVERSIDADE É VANTAGEM COMPETITIVA!

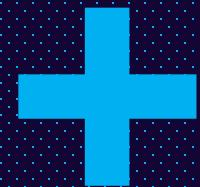


**Empresas com maior proporção de mulheres no board de diretores superam as outras em termos de performance em 53%.**

# DIVERSIDADE É VANTAGEM COMPETITIVA!



**Equipes diversas superam equipes homogêneas, principalmente quando se trata da resolução de problemas complexos.**

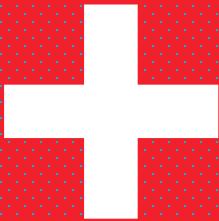


COMO  
PODEMOS  
FAZER  
DIFERENTE?



1

# PROCESSOS SELETIVOS



# Beatriz Bittencourt

R. Padre xxxx  
04600-222 – Bairro – Cidade/ SP  
Tel: res 11 1111-1111 / cel 11 1111-1111  
e-mail: xxx@hotmail.com

Brasileira  
Casada  
32 anos

## Objetivo

### Área de Marketing

#### Perfil (opcional)

- ✓ Experiência de 8 anos na área de Marketing em Empresas de Bens de Consumo
- ✓ Liderança de equipes multifuncionais na implantação do plano de marketing
- ✓ Graduada em Administração pela Fundação Getúlio Vargas – 1998

#### Formação Acadêmica

- ✓ Administração de Empresas – Fac XYZ – Dez 2004

#### Experiência Profissional

##### Bumba Company

Abril 2004 - atual

###### • Gerente de XXX (04.05 - atual)

Responsável pelos projetos de inovação nas categorias água e isotônicos:  
- Análise de tendências de mercado para identificação de novas oportunidades de negócios;  
- Elaboração do plano estratégico das marcas, identificando objetivos, estratégias, principais iniciativas e métricas.

###### • Gerente Regional de Marketing (abril 04 - maio 05)

Responsável por todas as marcas da Companhia na região Sudeste:  
- Análise das necessidades específicas da região e elaboração do plano de marketing regional;  
- Atuação junto aos fabricantes da região para alinhamento dos planos e garantia da execução.

##### Sarah Benckiser

Abril 2003 - Março 2004

###### • Gerente de Produto Pleno

Responsável pelo gerenciamento da marca de depilatórios Close  
- Principais projetos: Coordenação e Implementação do projeto de produção local; Implantação de novo broker para a marca.

#### Informações Adicionais

- Cursos:
- Trabalho voluntário:
- Experiência Internacional:
- Conhecimentos em programas/ TI

#### Idiomas

- Inglês – fluente
- Espanhol – Intermediário

# Jussara da Silva

R. Padre xxxx  
04600-222 – Bairro – Cidade/ SP  
Tel: res 11 1111-1111 / cel 11 1111-1111  
e-mail: xxx@hotmail.com

Brasileira  
Casada  
32 anos

## Objetivo

### Área de Marketing

#### Perfil (opcional)

- ✓ Experiência de 8 anos na área de Marketing em Empresas de Bens de Consumo
- ✓ Liderança de equipes multifuncionais na implantação do plano de marketing
- ✓ Graduada em Administração pela Fundação Getúlio Vargas – 1998

#### Formação Acadêmica

- ✓ Administração de Empresas – Fac XYZ – Dez 2004

#### Experiência Profissional

##### Bumba Company

Abril 2004 - atual

###### • Gerente de XXX (04.05 - atual)

Responsável pelos projetos de inovação nas categorias água e isotônicos:  
- Análise de tendências de mercado para identificação de novas oportunidades de negócios;  
- Elaboração do plano estratégico das marcas, identificando objetivos, estratégias, principais iniciativas e métricas.

###### • Gerente Regional de Marketing (abril 04 - maio 05)

Responsável por todas as marcas da Companhia na região Sudeste:  
- Análise das necessidades específicas da região e elaboração do plano de marketing regional;  
- Atuação junto aos fabricantes da região para alinhamento dos planos e garantia da execução.

##### Sarah Benckiser

Abril 2003 - Março 2004

###### • Gerente de Produto Pleno

Responsável pelo gerenciamento da marca de depilatórios Close  
- Principais projetos: Coordenação e Implementação do projeto de produção local; Implantação de novo broker para a marca.

#### Informações Adicionais

- Cursos:
- Trabalho voluntário:
- Experiência Internacional:
- Conhecimentos em programas/ TI

#### Idiomas

- Inglês – fluente
- Espanhol – Intermediário

1

# PROCESSOS SELETIVOS

**Critérios de elegibilidade claros**

---

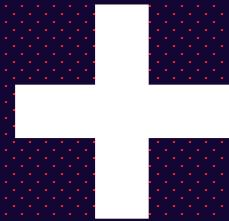
**Armadilha do “perfil”**

---

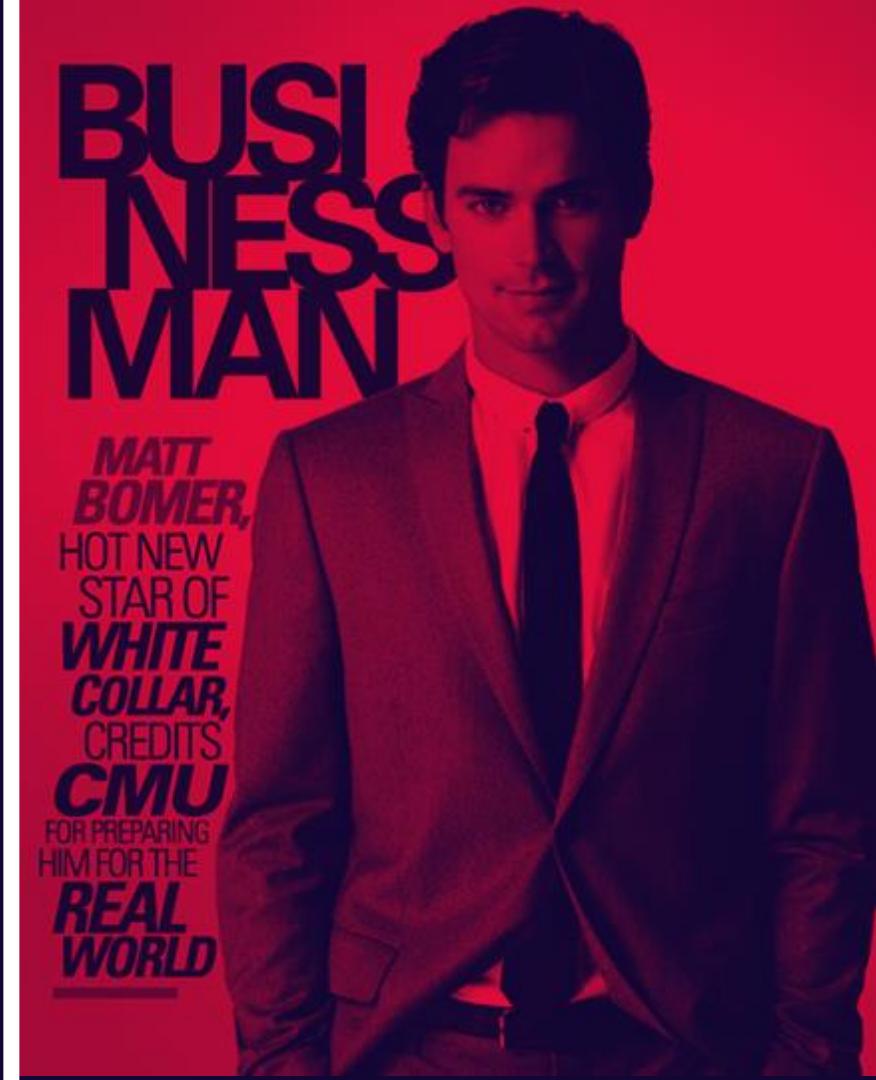
**Cuidado com pré-  
julgamentos: faculdade,  
região, nome, religião, visão  
política, etc.**

2

PROMOÇÕES &  
RECONHECIMENTO



# POR QUE A MAIORIA DOS FUNDADORES DE STARTUP SÃO HOMENS?



**Investidores preferem  
homens atraentes.**

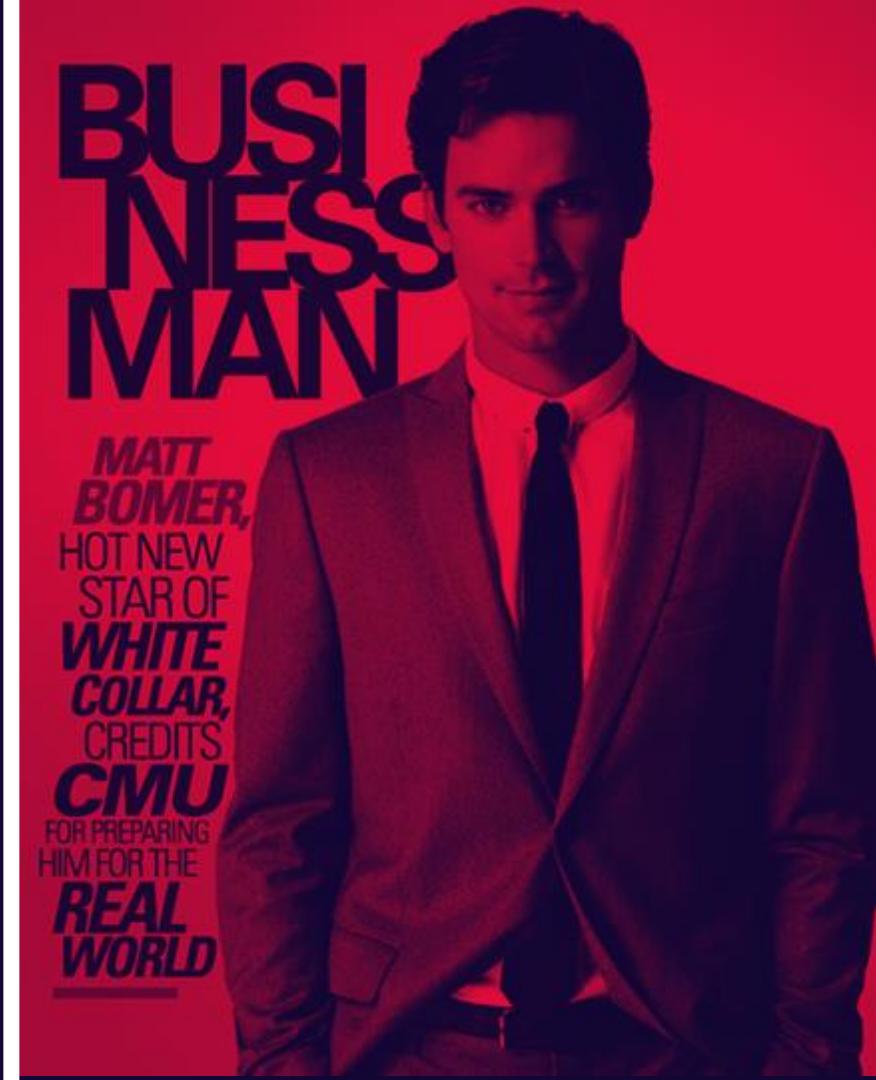
---

**Investidores preferem  
pitches de **homens** vs.  
pitches de mulheres.**

---

**Homens atraentes são  
percebidos como persuasivos.  
Mulheres atraentes não.**

Fonte: Veja, 2014



# 2

## PROMOÇÕES & RECONHECI- MENTO

**Critérios de sucesso**

---

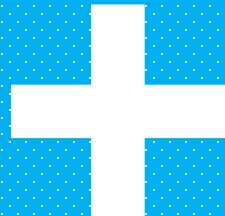
**Mérito**

---

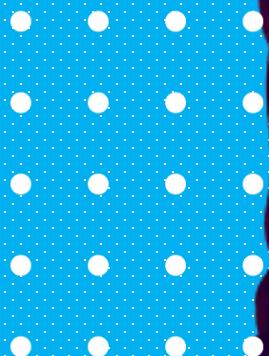
**Senso de justiça**

3

# TAREFAS & FUNÇÕES



# O QUE CARACTERIZA UM BOM GESTOR?



# 3

# TAREFAS & FUNÇÕES

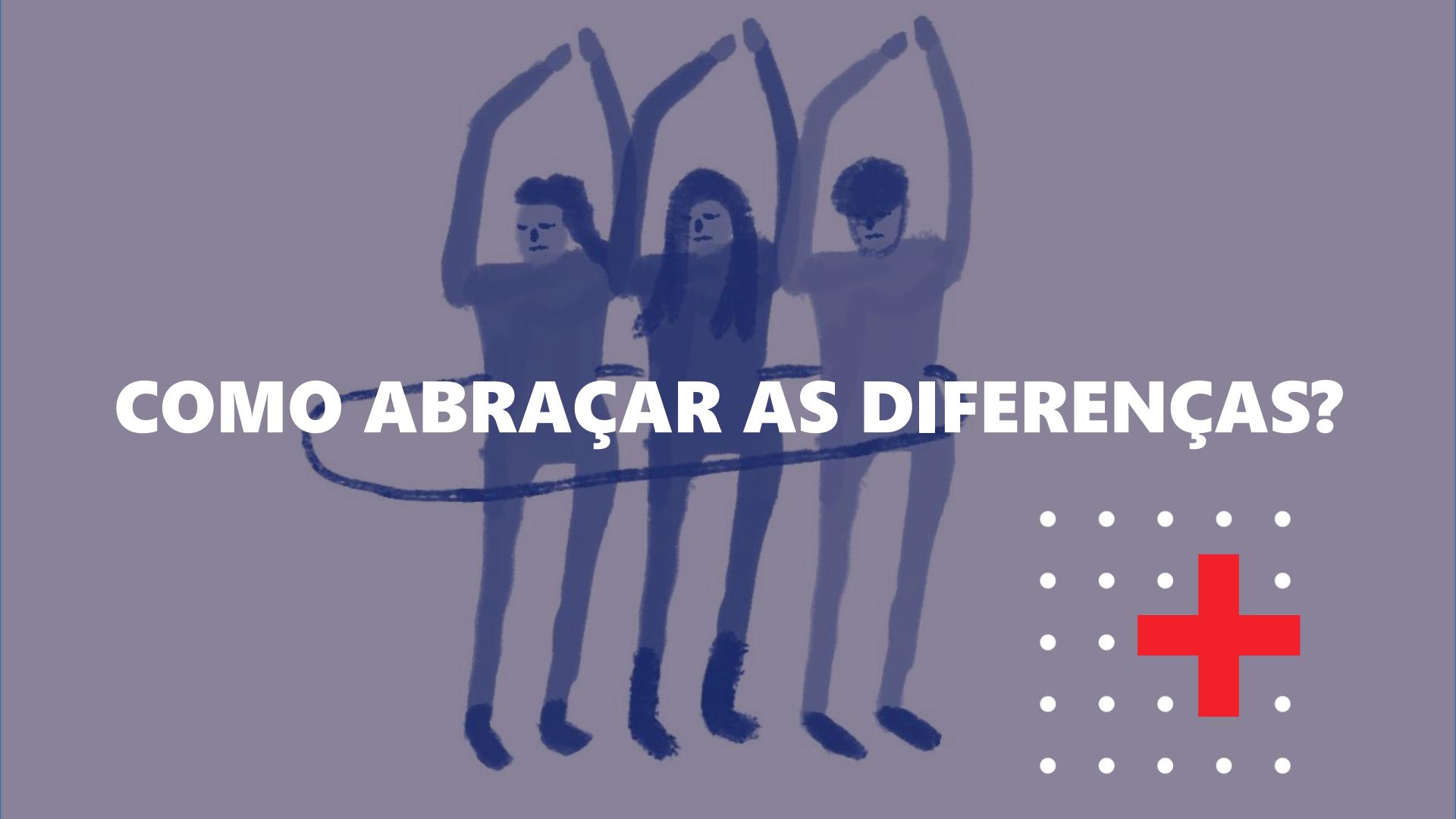
**Quem é capaz vs.  
Quem eu acho que é capaz**

---

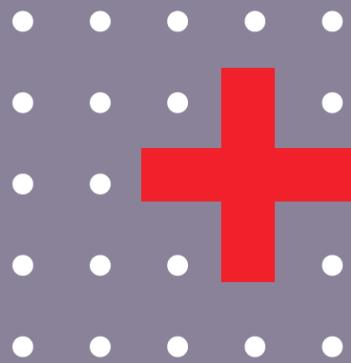
**Cuidado com os estereótipos**

---

**Oportunidades para todos**



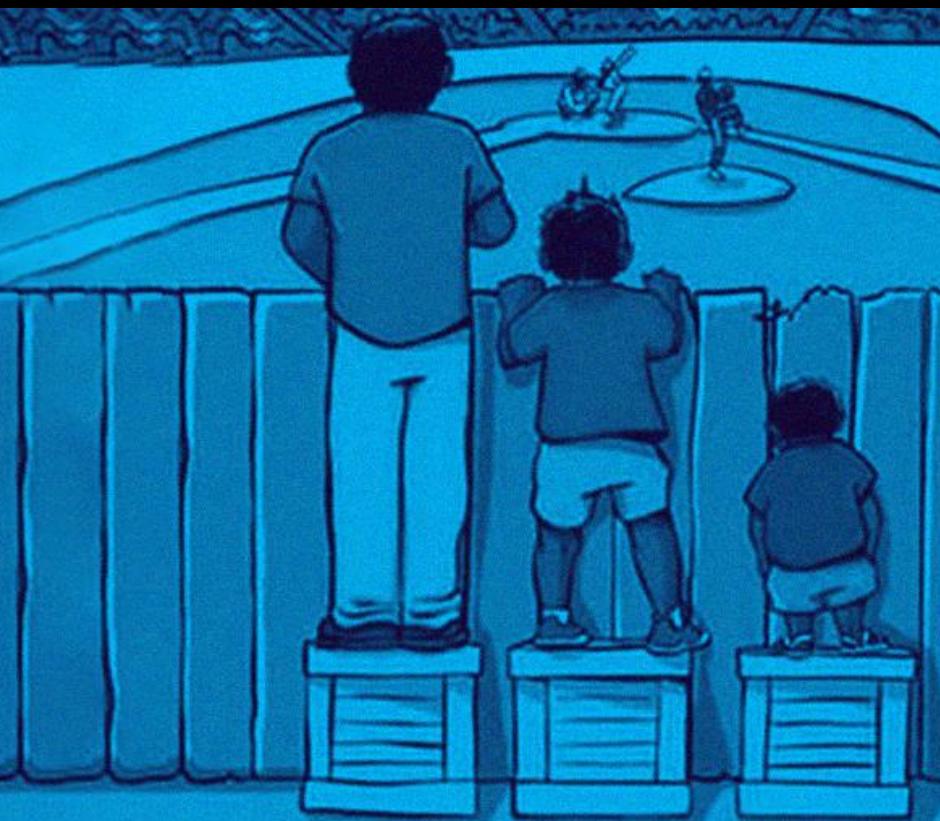
# COMO ABRAÇAR AS DIFERENÇAS?



**IGUALDADE**



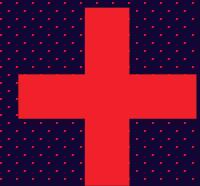
**EQUIDADE**



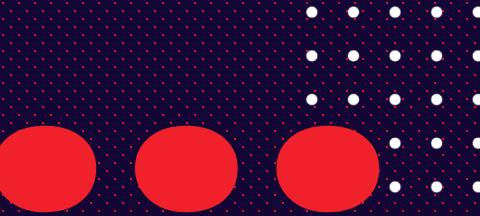
**IGUALDADE**  
É DAR ÀS PESSOAS AS  
MESMAS OPORTUNIDADES.



**EQUIDADE**  
É ADAPTAR AS OPORTUNIDADES  
DEIXANDO-AS JUSTAS.



vou COMEÇAR A...  
vou PARAR DE...



**FALAR DE DIVERSIDADE  
É FALAR DE TODOS NÓS!**



**O QUE NOS TORNA DIFERENTES  
É O QUE NOS TORNA ÚNICOS.**

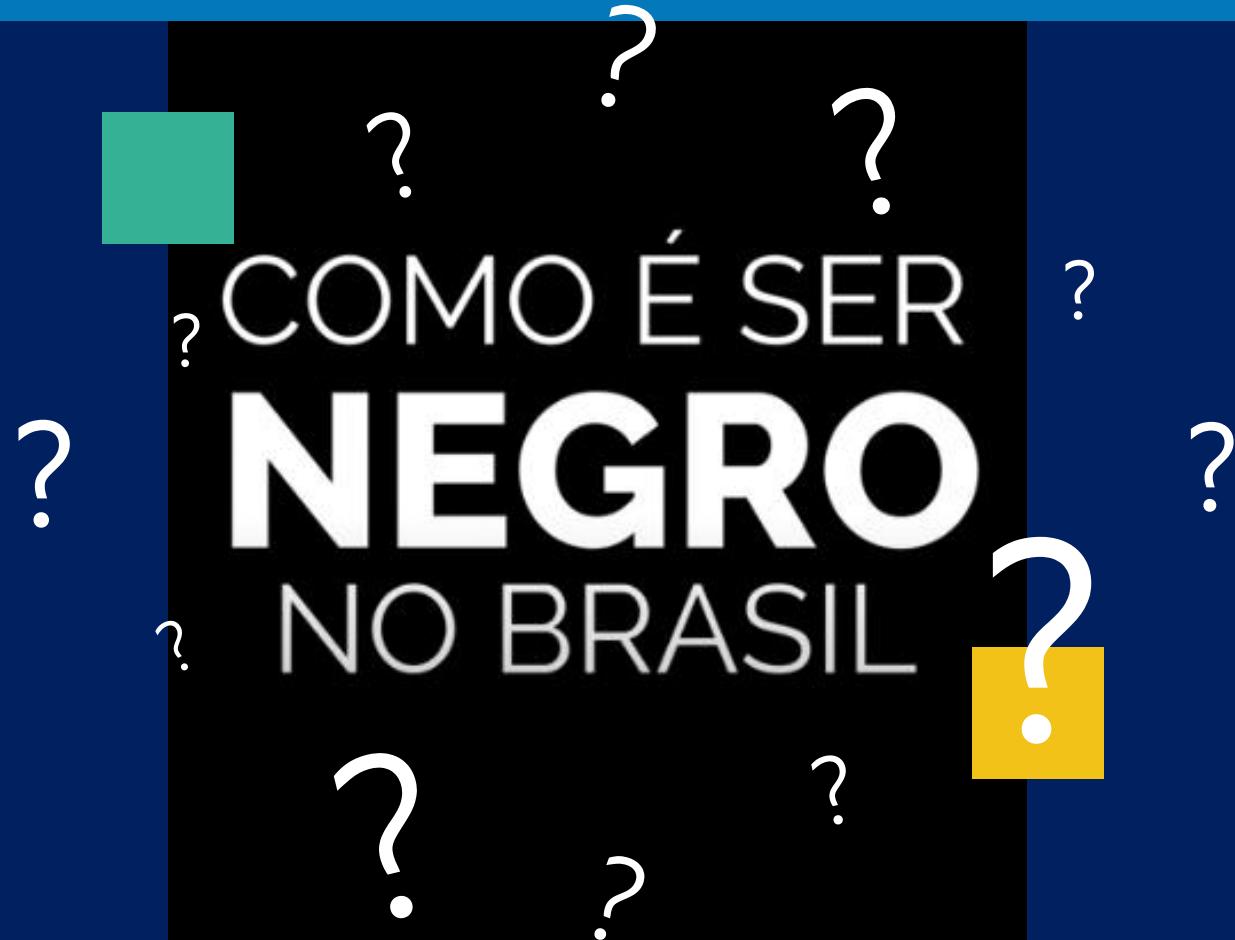
**PRECISAMOS POTENCIALIZAR AS**

**SINGULARIDADES**





***Etnia-Raça***



Contexto



1888\*

**Lei Áurea**  
extinguiu  
a escravidão  
formal no Brasil



\*O movimento abolicionista  
tinha mais de 60 anos  
quando a Lei Áurea foi  
assinada.

1951

**Lei Afonso Arinos**  
Lei 1390/51 que  
proíbe a  
discriminação  
racial no Brasil.



2004

**UNB**  
1ª universidade  
a aderir  
às cotas



2010

**Estatuto  
da Igualdade  
Racial**  
(Lei nº 12.288)



2014

Cotas  
Nos concursos públicos  
federais



2021

133 anos abolição  
da escravatura  
**Black Lives  
Matter**



1989

**Lei Caó**  
Sancionada  
Lei 7.716/89  
que define os  
crimes de  
preconceito racial.



2012

**Lei de Cotas**  
Lei 12.711/2012  
Nas universidades e  
escolas  
técnicas federais



2017

USP adere  
à Lei de Cotas.  
  
Chamado de  
"Ano da  
Diversidade"



## PRECONCEITO



"Prejudice is an emotional commitment to ignorance."

Julgar sem conhecimento

## DISCRIMINAÇÃO



Diferenciar ou tratar diferente por motivo de cor, aspectos físicos, gênero, etc.

## RACISMO ESTRUTURAL



Racismo é o preconceito ou a discriminação pela cor da pele que historicamente é considerada inferior.

Estrutural pois está inserido na estrutura da sociedade.

**Racismo: a cada 23 minutos um jovem negro é assassinado no Brasil**

- Onu Brasil

**Jovem negro tem 12,7 vezes mais chances de ser morto que um jovem branco em AL**

- Índice de Vulnerabilidade Juvenil à Violência 2017

**IBGE: Dos 13,5 milhões de negros no Brasil, 9,5 milhões são negros ou pardos**

Uma pesquisa do Instituto Ethos mostrou que os negros ocupam apenas 4,9% das cadeiras nos Conselhos de Administração das 500 empresas de maior faturamento do Brasil. Entre os quadros executivos, eles são 4,7%. Na gerência, apenas 6,5% dos trabalhadores são negros.

- Agência Lupa, Folha de SP 2019

**três quartos da população mais pobre**

**Renda do trabalhador negro é 75% menor que a do branco**

- Alma Preta, 2019

## ***Educação e Mercado de Trabalho***

Um levantamento intitulado "Desigualdades Sociais de Cor ou Raça no Brasil" feito pelo IBGE mostrou que em 2019, pela primeira vez, **as pessoas negras são a maioria nas universidades públicas**.

Porém mesmo mais graduados, os negros continuam mal representados no mercado de trabalho. De acordo com pesquisa mais recente realizada pelo Pnad (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua) em 2019, **entre os 12 milhões de desempregados no Brasil, a grande maioria são negros (pretos ou pardos)**.

**50,3%**

**64,3%**



**Segundo pesquisa do Instituto Ethos (2016), entre as 500 empresas de maior faturamento no Brasil, os negros são minoria em quase todos os níveis hierárquicos:**

**28% dos estagiários;**

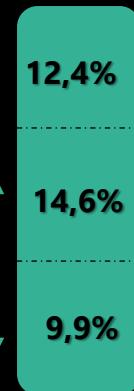
**35% do quadro funcional;**

**6,3% em cargos de gerência;**

**4,7% no quadro executivo.**



**Segundo dados da Pnad (2017), 6 em cada 10 pessoas desempregadas tem a pele preta ou parda:**



média da taxa de desemprego;  
taxa média de desemprego da população negra;  
taxa média de desemprego da população branca.



**Segundo um estudo intitulado Black In (2018):**

Empresas que incentivam a diversidade racial internamente têm profissionais **16%** mais engajados do que aquelas que não incentivam.

Além disso, **93%** dos profissionais consideram importante a empresa promover ações que valorizem a diversidade racial.

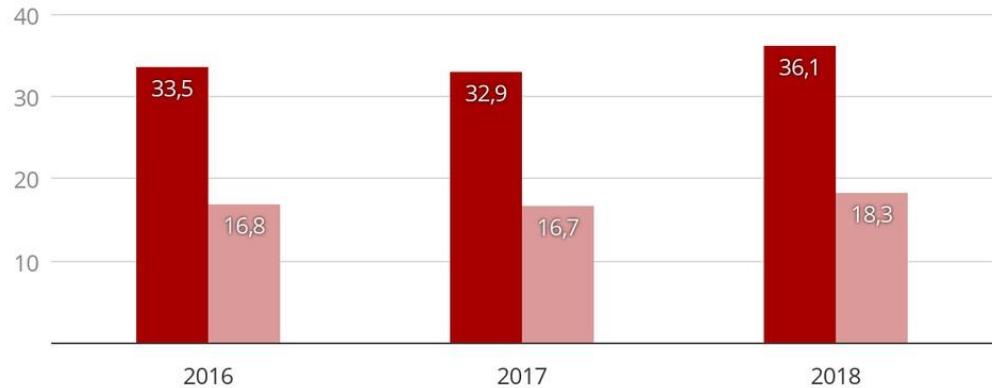
E ao se tratar dos profissionais negros, **51%** enxergam políticas de diversidade racial como um diferencial para a cultura da corporação.



## Jovens de 18 a 24 anos no ensino superior (%)

Compare a evolução das taxas da população que estava cursando ou já tinha terminado a graduação em 2018, por raça/cor

■ Brancos ■ Pretos ou pardos

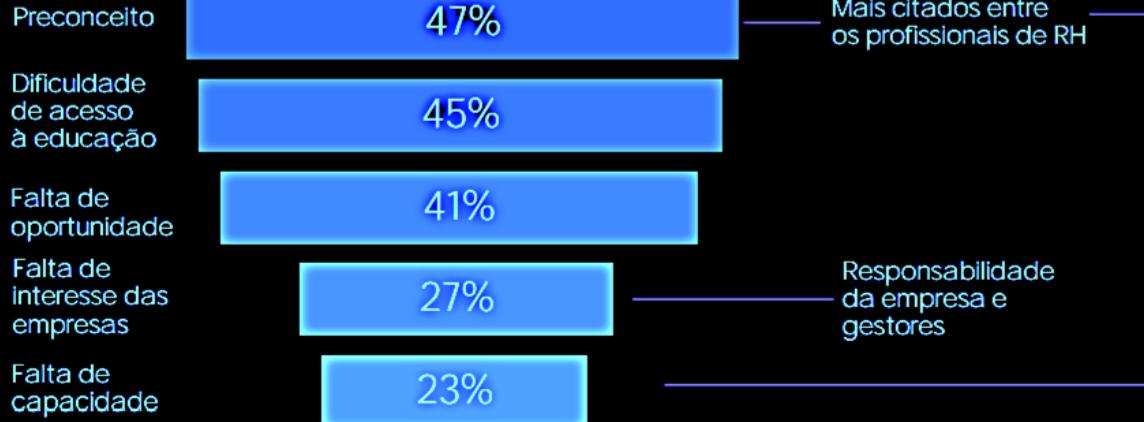


Fonte: IBGE - Síntese de Indicadores Sociais 2019

# MANIFESTAÇÃO DO RACISMO NAS EMPRESAS

Mitos

## Por que há poucos negros?



"Negro em um cargo baixo passa muito tempo em comparação com um profissional branco. Os skills técnicos e as oportunidades são diferentes."



Ge



Fonte: ID\_BR



## OBSTÁCULOS PARA OS NEGROS:

- ✖ **Progressão de carreira**
- ✖ **Igualdade de salários**
- ✖ **São os mais vulneráveis ao assédio moral no ambiente de trabalho**

## BARREIRAS PARA CONTRATAÇÃO

Segundo o **COMITÊ DE IGUALDADE RACIAL DO GOOGLE BRASIL**, estima-se que apenas 1% da população negra fala inglês. Quando o conhecimento de inglês é um requisito, necessariamente 99% dos negros já estão fora.

O conhecimento em **inglês**, quase unanimidade entre os requisitos, pode ser a principal barreira para a contratação de negros.

**MAJU COUTINHO, jornalista negra.**

"Devemos acabar com o discurso da meritocracia, pois é cruel. As empresas devem baixar o crivo, não significa diminuir a qualidade. Não adianta exigir idiomas. Muito difícil que os negros tenham essa capacitação."

"As empresas devem ser pró ativas, contratem e ajudem a dar a formação. Ajudar com a ambientação, já que normalmente o ambiente é totalmente branco, e muitos negros emocionalmente se assustam, por não encontrarem seus pares."

AH!  
DÁ  
UM  
TEMPO

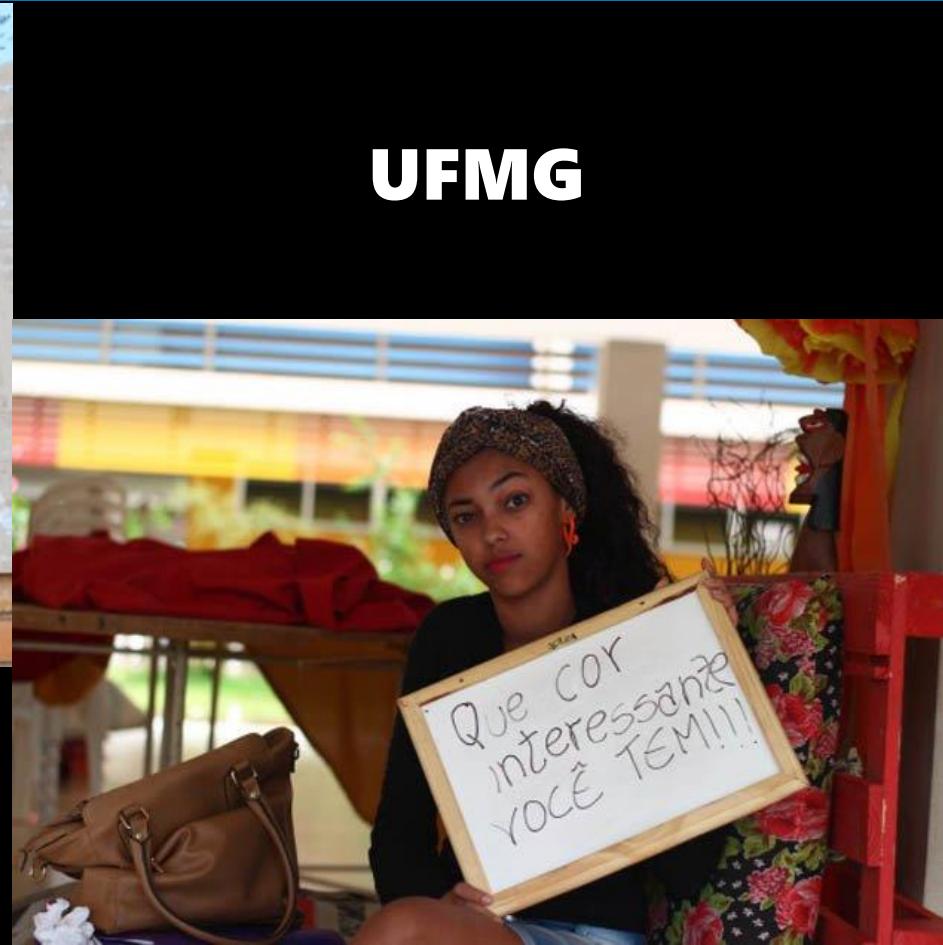
#pilarÉtnicoRacial

UNB





**UFMG**



**UFMG**



UNB



UNB





**UFMG**



#pilarÉtnicoRacial



**UFMG**



**UFMG**

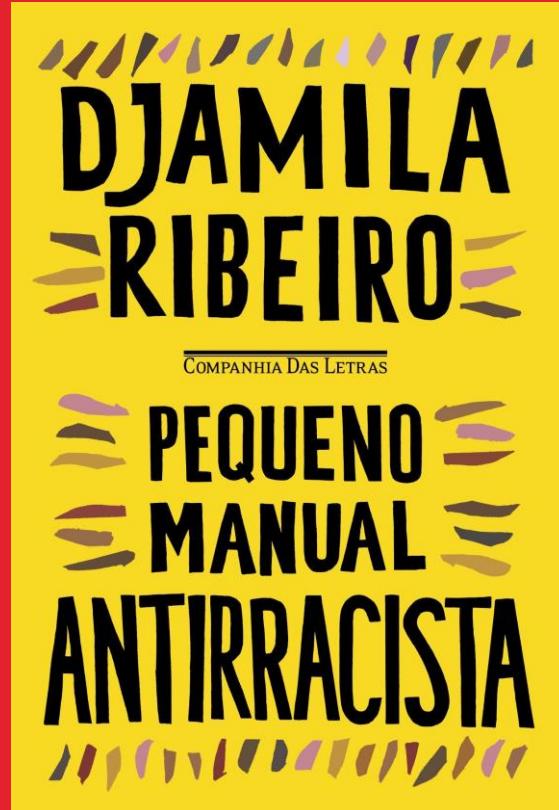
## Depoimento Engenheiro do ITA

**“Estava caminhando no campus um dia e a chave de uma menina caiu. Tentei avisar e quando ela me viu, saiu correndo. Isso me lembra que não importa onde eu esteja, esse contexto que nos colocam ainda não mudou”, concluiu.**



# Como ser antirracista?

Um bê á bá para começar...





*Gabi Oliveira*



*Nátyly Neri*



*Luana Genot*

***Informe-se sobre o  
racismo***

---

# ***Enxergue a negritude***

"Não me descobri negra, fui acusada de sê-la".  
- Joice Berth

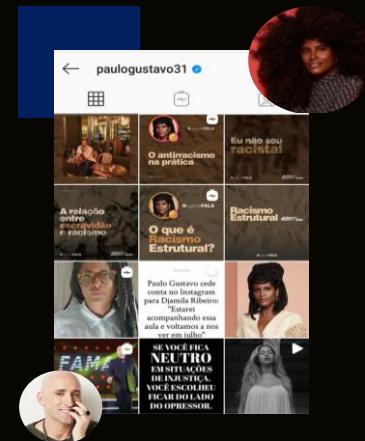
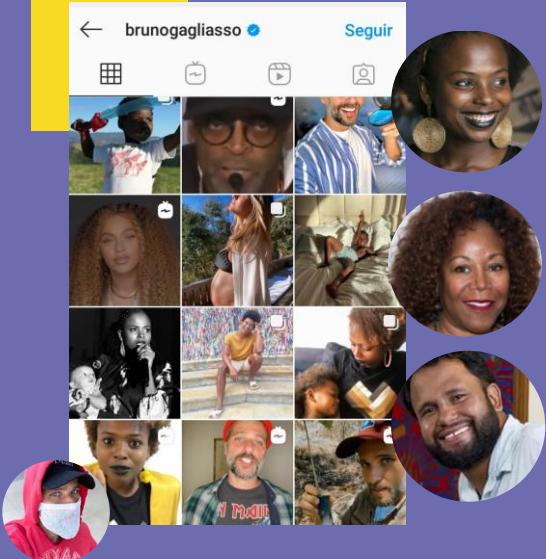
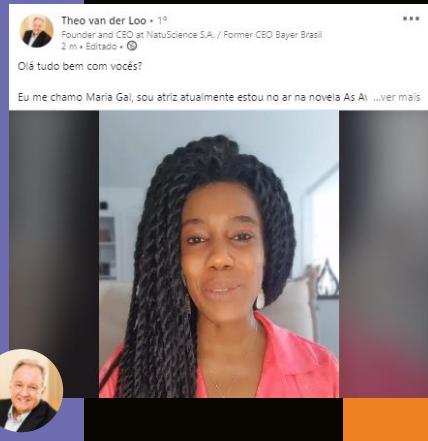


## **Jovem negro é abordado em loja Renner e agredido em shopping no Rio**

Matheus foi trocar um relógio que havia comprado para o Dia dos Pais quando foi abordado por homens não identificados e ameaçado com arma de fogo

# Reconheça os privilégios da branquitude

#ConheçaUmProfissionalNegro



# Perceba o racismo internalizado em você



Barbie Português ✓  
513 mil inscritos

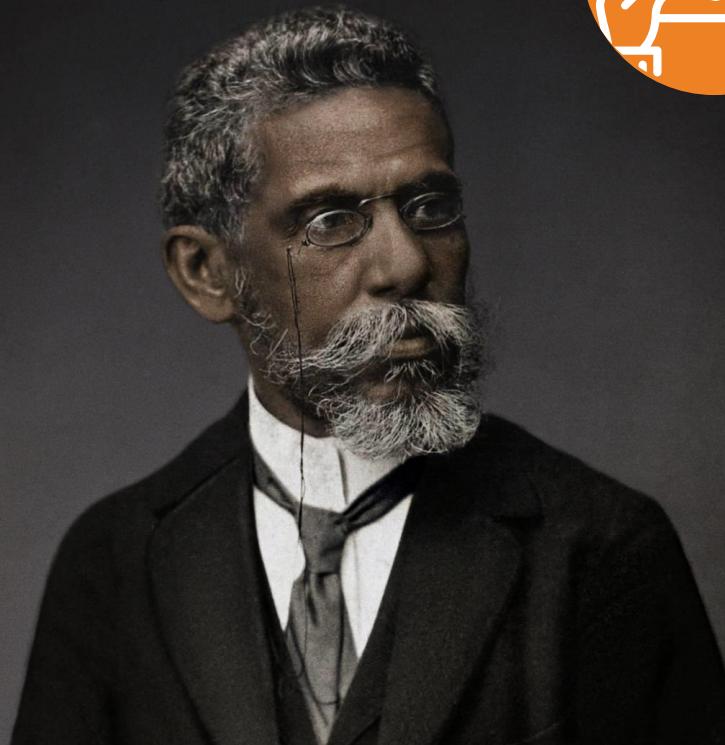


*Apoie políticas  
educacionais  
afirmativas*



**Transforme  
seu ambiente  
de trabalho**





***Leia autoras  
negras e  
autores negros***

---

Conhece...? Conta mais!!

# **Questione a cultura que você consome**

---



Iza



@pretacomprandodepreta



@josyramos

INICIATIVA  
NEGRA



id  
dd

Instituto de Defesa do Direito de Defesa



**Combata a  
violência racial**



# 10 Termos racistas que devem sair no nosso vocabulário

1. "A dar com pau" "A força"
2. "A coisa está preta" "A situação está ruim"
3. "Mulata" "Negra"  
"
4. "Criado mudo" "Mesa de cabeceira"

5. "Serviço de preto" "Serviço ruim"
6. "Não sou tuas negas" "Me trate melhor"
7. "Denegrir" "Difamar"
8. "Mercado negro" "Mercado ilegal"
9. "Inveja branca" Troque por um elogio
10. "Cabelo ruim" "Cabelo crespo"



## **Teste do Pescoço**

---

1. Observe quantas propagandas existem negros: propaganda de carro, margarina, cerveja?
2. Vá em qualquer escola particular, sobretudo as de ponta, espiche **o pescoço** para dentro das salas e conte quantos alunos negros. Aproveite e conte quantos professores são negros.
3. Vá em hospitais particulares, coloque o pescoço nos **quartos e conte quantos pacientes são negros**. **Gire o pescoço e** conte o número de médicos negros. Aproveite para espichar bem o seu **pescoço nos corredores** e conte quantos negros limpam as vidraças ou limpam os banheiros.
- 4 . Quando está participando de um processo seletivo, **estique seu pescoço para contar os estudantes negros**.



## **Teste do Pescoço**

---

- 5- Gire o pescoço e procure quantas empregadas domésticas, servis, faxineiros, favelados e mendigos **são de etnia branca**.
- 6- Gire o pescoço e procure quantas empregadas domésticas, servis, faxineiros, favelados e mendigos **são de etnia branca**;
- 7- Espiche bem **o pescoço na hora do Globo Rural** e conte quantos fazendeiros são negros, depois tire a conclusão de quantos são sem-terra, quantos são sem-teto.
- 8 - **Nas programações das Tvs abertas**, acessível à maioria da população, gire o pescoço nas programações e conte quantos apresentadores, jornalistas ou âncoras de jornal, artistas em estado de estrelato, são negros. **Onde as crianças negras se veem representadas?**



# *Mulheres*



***Por que  
precisamos de  
jornadas heroicas  
para conquistar o  
nossa espaço?***



# **Conhecer o passado para entender o presente e mudar o futuro.**

De acordo com as leis portuguesas, o sexo feminino fazia parte do *imbecilitus sexus*, ou **sexo imbecil**, uma categoria à qual pertenciam mulheres, crianças e doentes mentais.

No início do século XX, a educação feminina ainda era voltada para as necessidades domésticas e o currículo destinado às mulheres relacionava-se aos objetivos do **Abecedário Moral**.

## **Abecedário moral (1585)**

A = amiga da sua casa  
B = benquista da vizinhança  
C = caridosa para com os pobres  
D = devota da virgem  
E = entendida no seu ofício  
F = firme na fé  
G = guardadeira de sua fazenda  
H = humilde  
I = inimiga do mexerico

J = jeitosa (habilidosa)  
L = leal  
M = mansa  
N = nobre  
O = ordeira  
P = prudente  
Q = quieta  
R = regrada  
S = sezuda  
T = trabalhadeira  
U = unida à família, útil ao marido  
V = virtuosa  
X = xā (simples)  
Z = zelosa da honra



*Uma família brasileira do início do  
século 19 retratada por Jean- Baptiste  
Debret: mulher submissa ao marido*



NO  
BRASIL...

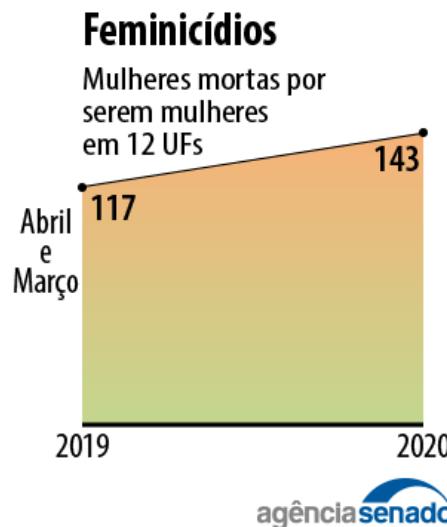


**Patriarcado**

*Como você vê essa  
organização social?  
Acredita que ainda  
estamos ligados a esse  
tipo de estrutura familiar?*



# Porque precisamos mudar...



## 5 IGUALDADE DE GÊNERO

Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas

Redução de 75% dos recursos do Programa de Políticas para as Mulheres entre 2014 e 2019;



Quase 5 milhões de mulheres realizaram aborto de forma insegura entre 2010 e 2016

O Brasil ocupa 141º lugar no ranking de representação feminina em parlamentos nacionais;



Entre 2017 e 2018 50.899 meninas foram estupradas (uma a cada 20 minutos), com maior incidência na faixa etária de 13 anos...40% dos estupradores de crianças eram do círculo familiar próximo (pai, padrasto, tio, irmão e avô).

# Legislação de Proteção à Mulher no Brasil

**1984**

1<sup>a</sup>. Iniciativa  
brasileira contra  
a violência  
de gênero

**1988**

Nova Constituição  
Reconhecimento  
da igualdade entre  
homens e mulheres

**1995**

Convenção de  
Belém do Pará –  
Prevenir e  
erradicar a  
violência contra  
a mulher.

**2002**

Protocolo contra  
todas as ações  
de discriminação  
da mulher

**2006**

Lei Maria  
da Penha



***E QUAIS SÃO OS  
VIÉSES QUE NÓS  
REPRODUZIMOS?***

---



**Mae Jemison**

Primeira astronauta negra da Nasa



**Michelle Bachelet**

Duas vezes Presidente do Chile



**Maria Fagerstrom**

Sueca piloto de avião com mais de 370 mil seguidores

**~~Lugar de mulher  
é no fogão!~~**

***Lugar de mulher  
é onde ela quiser!***

~~Mulher não  
entende de futebol...~~

**Não só entende como  
e joga muito bem!**

O futebol feminino não é tão  
valorizado quanto o masculino.

Até mesmo as melhores jogadoras  
ganham MUITO menos que os  
homens.

Mas futebol é coisa de mulher, sim.  
E Marta pode garantir isso.



**Marta  
da Silva**

Brasileira eleita cinco  
vezes a melhor  
jogadora de futebol do  
mundo

## ~~Mulher no volante perigo constante~~

***Não é bem assim! Estudos  
dizem que mulheres  
dirigem melhor que homens***

Em uma pesquisa, monitoraram 250 motoristas em um dos cruzamentos mais congestionados de Londres, o Hyde Park Corner.

O resultado mostra que elas conduzem de modo mais seguro.

(Privilege Insurance, empresa de seguros do Reino Unido).



**Bia  
Figueiredo**

Piloto brasileira que compete na Stock Car

***Não é  
mimimi...***

---



WORK  
WORK  
WORK  
WORK



*Inserção da Mulher  
no Mercado de  
Trabalho e seus  
desafios*



Na Suécia, o Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro fez um vídeo para mostrar como funciona o mercado de trabalho para homens e mulheres.



***Mulheres gastam  
95% mais tempo em afazeres  
doméstico do que os homens.  
São 541 horas a mais por ano, o  
equivalente a 68 dias.***

Fonte: Dieese, 2019

## ***Realidade na Educação***

***População de 25 anos ou mais  
com ensino superior completo***

**33,9%**

***Mulheres***

**27,7%**

***Homens***

***Taxa de escolarização***

**34,2%**

***Mulheres***

**30,7%**

***Homens***

*Fonte: IBGE, 2018*



## ***Desigualdades no Mercado de Trabalho***

### ***Rendimento mensal***

**R\$ 1.958**  
***Mulheres***

**R\$ 2.495**  
***Homens***

### ***Taxa de desemprego***

**13,1%**  
***Mulheres***

**9,2%**  
***Homens***

Para saber mais...

#pilarmulheres



*Podcast:*

*Mamilos*

*The Michelle Obama Podcast*

*Histórias de Ninar para Garotas Rebeldes*

*Filmes, séries e documentários:*

*A vida e a História de Madam C.J Walker*

*Feministas: O que elas estavam pensando?;*

*Absorvendo o Tabu;*

*Coisa mais Linda;*

*As telefonistas*

*Eu não sou um homem fácil (Todos no Netflix);*

*Livros:*

*Minha História – Michelle Obama*

*O Conto da Aia (The Handmade's Tale) – Margaret Atwood*



***Pessoas com  
deficiência ou  
pessoas com  
diversidade  
funcional***



***Vamos começar  
pelo início?***

*História e significado*

# PCD

*Pessoa com Deficiência*

---

**PCD Emprego**, refere-se a **Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho**

---

Pessoa com deficiência é todo indivíduo que possui uma **limitação permanente**  
(Física, Visual, Auditiva e Intelectual)

---

Mais de um tipo de deficiência: **deficiências múltiplas**



# PNE

*Portador de necessidades especiais*

---

Definição da OMS: “indivíduo que possui algum tipo de impedimento, deficiência, dificuldade ou incapacidade de realizar determinada ação sem o auxílio de algo ou algum instrumento facilitador”

**Exemplo:** Quebrou a perna e está usando cadeira de rodas durante a reabilitação.

---

# DIVERSIDADE FUNCIONAL

**Diversidade funcional é uma expressão alternativa a “deficiência”, que busca romper com a ideia negativa e pejorativa geralmente associada a pessoas e corpos que estão fora de um suposto padrão de “normalidade”.**

Pessoas com diversidade funcional são pessoas que funcionam de maneira diferente, mas a quem não falta algo. Enfatizemos a diferença, não a “carência”.

O conceito foi proposto por Agustina Palacios e Javier Romañach em janeiro de 2005 no Fórum de Vida Independente, na Espanha.



*Senta que lá  
lá vem história...*



### *Grécia – Esparta (480 a.C)*

Crianças recém-nascidas frágeis ou com alguma deficiência eram jogadas do alto do monte Taigeto a mais de 2.400 metros de altura por não estarem dentro do padrão físico julgado adequado e receberem o estigma que não conseguiram produzir na sociedade, como caçar e plantar.

## O Extermínio dos Deficientes



Centros de "eutanásia", Alemanha 1940-1945



### 2ª Guerra Mundial:

Indivíduos que tinham algum tipo de deficiência física, retardamento ou doença mental eram executados pelo programa que os nazistas chamavam de "T-4" ou "Eutanásia", para extermínio dos ditos inúteis para a sociedade. **200 mil pessoas morreram.**

### Brasil – População Indígena

Relatos históricos que atestam costumes indígenas que significavam **a eliminação de crianças com deficiência ou a exclusão daquelas que viessem a adquirir algum tipo de limitação física ou sensorial**. Um exemplo é a Tribo Tenetehara (Pará) em que o parâmetro adotado é se seriam capazes de passar pelos rituais de passagem.



Mídia NINJA 

23 de maio · 

...

Você parou pra pensar que as pessoas com deficiência sempre estiveram de quarentena?

A Ana Clara Moniz (@\_anaclarabm) compartilhou em suas redes uma reflexão sobre como é "ver a vida pela janela" em um mundo, nosso mundo, que não é pensado para pessoas com deficiência. E talvez, viver a quarentena para muitos, possa ser 2% do que é viver a vida na perspectiva de uma PCD.

#pcd #anaclara #acessibilidade #quarentena #covid19 #coronavirus



# Tipos de Deficiência

## Deficiência Visual

**Cegueira, visão igual ou menor que 0,05° no melhor olho, baixa visão, visão entre 0,3° e 0,05° no melhor olho, os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°.**

## Deficiência Auditiva

**Audição com alteração ou perda bilateral, parcial ou total, de 41 decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz"**

## Deficiência Intelectual

Funcionamento intelectual inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:  
**1. comunicação; 2. cuidado pessoal; 3. habilidades sociais; 4. utilização dos recursos da comunidade; 5. saúde e segurança; 6. habilidades acadêmicas; 7. lazer; e 8. trabalho.**

## Deficiência Física

**Alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física,** exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.  
Exemplo: Paraplegia

## Deficiência Múltipla

**Associação de duas ou mais deficiências.**

Exemplos: Paralisia Cerebral – Intelectual e Física



***Uma maneira  
de olhar, vamos  
ouvir a Clarinha!***





## Vamos de dados?

*Contra fatos não  
há argumentos!*





## Pesquisa

---

Expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho (2017)

65%

*do profissionais de RH  
relatam “resistência em  
entrevistar e contratar”*

# Pesquisa

Expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho (2017)



**90% dos entrevistados** destacaram que o principal problema é a **falta de informações específicas para que o RH entenda os melhores caminhos para esses profissionais.**



**77% dos entrevistados** consideram que profissionais com deficiência possuem **comportamentos semelhantes e até mais adequados** do que os demais.



**3 ações fundamentais para aumentar a inclusão destes profissionais:** capacitação (66%), campanhas de conscientização (64%) e incentivos fiscais para a contratação de pessoas com deficiência (55%).



**81% dos recrutadores contratam** pessoas com deficiência "para cumprir a lei". Apenas 4% declararam fazê-lo por "acreditar no potencial" e 12% o fazem "independentemente de cota".



**Gostamos  
de dados!**

**PCDS no Brasil**  
**24% da população**  
**45 milhões de pessoas\***

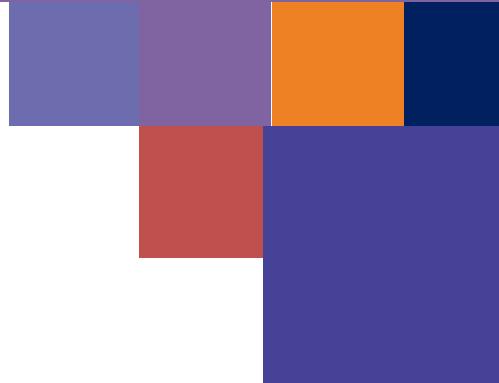
No mercado de trabalho elas são  
apenas

**0,9%**

do total de carteiras  
assinadas.

*Precisamos  
perguntar, pois  
não teremos  
todas as  
respostas*

“As cores das flores”



*Algumas marcas  
que mandaram bem*



*Algumas marcas  
que mandaram bem*



ATENTO:

# O que não fazer



**Não chame uma pessoa de deficiente:** o termo mais adequado sempre é pessoa com deficiência



**Não trate pessoas com deficiência como especiais, coitadinhos ou heróis:** a condição de deficiência é apenas uma entre tantas outras características que a constitui como indivíduo.



**Não infantilize a pessoa por causa da deficiência:** tratar alguém com deficiência como criança é subestimar sua autonomia e sua capacidade de compreensão e de decisão. converse com ela de acordo com sua faixa etária.



**Não evite falar com a pessoa, dirigindo-se a quem está ao lado dela:** pergunte diretamente ao indivíduo a melhor forma de atendê-lo ou ajudá-lo. Jamais se dirija ao acompanhante de uma pessoa que aparenta ter um impedimento para tratar de assuntos referentes a ela.

# O que não fazer



**Não ache que uma pessoa com deficiência precisa sempre de ajuda:** O melhor a fazer é perguntar se a pessoa precisa de ajuda e como você pode ajudá-la.



**Não faça perguntas íntimas por curiosidade:** Contenha a vontade de questionar se a pessoa nasceu com a deficiência ou se a adquiriu. Ao estabelecer uma relação com o indivíduo, ele decidirá se contará sua história, como e quando.



**Não subestime a capacidade da pessoa de aprender e/ou entender:** Toda pessoa aprende, sejam quais forem suas particularidades intelectuais, sensoriais e físicas.



**Livre-se do pensamento de que pessoas com deficiência querem privilégios:** Essa busca pela redução e eliminação de barreiras não é uma construção de privilégios e, sim, uma adequação dos espaços e das relações para a equiparação de oportunidades.

*Atypical*

*Colegas, o filme*

*Rain Man*

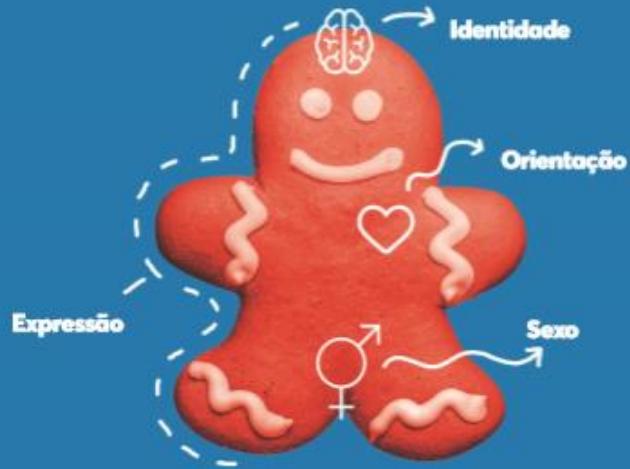
*Uma lição de amor*

*Como eu era antes de você*



# *Diversidade* **LGBTQIA+**

# O BISCOITO SEXUAL

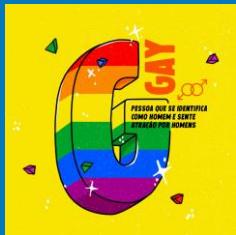


O QUE SIGNIFICA

LGBTQIA+

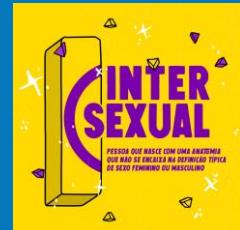


O significado da sigla



## Orientação sexual

Por quem eu me sinto atraído afetivamente e/ou sexualmente



## Sexo biológico

Única letra da sigla dentro dessa categoria



## Identidade de gênero

Como eu me identifico



Termos guarda-chuva  
Abrangem mais de uma letra

# Pansexual

- *Sente atração por todos os gêneros*
- *Pansexual x Bissexual*



# **Não- binárie**

- *Não se identifica com a binariedade de gênero (feminino e masculino)*
- *Linguagem inclusiva*





**Bruna Linzmeyer**

**ATRIZ**

***Identidade de gênero:*** mulher cisgênero

***Orientação sexual:*** homossexual



**Taís Araújo**

**ATRIZ**

***Identidade de gênero:*** mulher cisgênero

***Orientação sexual:*** heterossexual



## Thammy Miranda

ATOR

*Identidade de gênero: homem transgênero*  
*Orientação sexual: heterossexual*



**Ezra Miller**

## ARTISTA

**Identidade de gênero:** não-binárie  
**Orientação sexual:** pansexual



## Gloria Groove (Daniel Garcia)

### CANTORA

**Identidade de gênero:** homem cisgênero

**Orientação sexual:** homossexual

**Drag queen (personagem)**



# *Alguns dados*



diver  
sifica



**61%**

*das pessoas LGBTQ+ escondem a  
própria sexualidade no trabalho*

(fonte: Center for Talent Innovation)

**41%**

*afirmam terem sofrido  
discriminação por sua  
orientação sexual ou  
identidade de gênero*

(fonte: Santo Caos)

**33%**

*das empresas brasileiras não  
contratariam pessoas LGBT  
para cargos de chefia*

(fonte: Santo Caos)

**73%**

*de pessoas LGBTQ+ sofreram  
agressões verbais na escola em  
2015*

*(fonte: ABGLT)*

**82%**

*dos transexuais não concluem  
seus estudos*

*(fonte: OAB)*

**90%**

*de travestis se prostituem por  
não terem conseguido nenhum  
outro emprego*

*(fonte: Santo Caos)*

**0,1%**

*do total de alunos da  
instituições federais de ensino  
superior são transexuais*

*(fonte: Andifes)*

**Em 2019  
12  
universidades  
federais  
aprovaram  
cotas para  
pessoas trans**

Universidade	Modalidade	Cursos	Vagas
UFABC	Graduação	Bacharelado em ciência e tecnologia e bacharelado em ciências e humanidades	32
UFMT	Pós-graduação	Comunicação, sociologia, educação, artes cênicas, história, psicologia social e institucional, saúde coletiva e ensino de história	Variável por edital
UnB	Pós-graduação	Comunicação	Variável por edital
UFPR	Pós-graduação	Desenvolvimento territorial sustentável	6
UFBA	Graduação e Pós-graduação	Todos	Variável
UFRB	Pós-graduação	30, entre eles ciências agrárias, ciências sociais, comunicação	1 por curso
UFSB	Graduação e Pós-graduação	Bacharelados e licenciaturas interdisciplinares	Ao menos 50 vagas na graduação; na pós, vagas variam por edital
UFF	Pós-graduação	Sociologia, Psicologia, entre outros	Variam por edital
UFSC	Pós-graduação	Educação e ciências humanas, entre outros	Variam por edital
UFRPE	Pós-graduação	41, entre eles, botânica, física aplicada, ciências do solo	Variam por edital
UFRJ	Pós-graduação	artes da cena, comunicação, dança, educação, filosofia, políticas públicas em direitos humanos e psicologia	Variam por edital

# *O que não dizer*



*diver  
sifica*

## Expressões para tirar do vocabulário



- *Opção sexual*
- *Homossexualismo*
- *GLS*
- *Desvio sexual*
- *Invertido*

**Troque por...**



*~~Opção sexual / Desvio sexual / Invertido~~ -> Orientação sexual  
~~Homossexualismo~~ -> Homossexualidade  
GLS -> LGBTQ+*

## ***Frases que pessoas LGBTQIA+ não aguentam mais ouvir***



- *"Nossa que desperdício"*
- *"Você é tipo homem?"*
- *"Não precisa ficar contando para todo mundo que você é gay"*
- *"Mas é minha opinião"*
- *"Vocês não precisam de direitos LGBTQ+ porque somos todos iguais"*
- *"Isso é trabalho de homem/mulher"*
- *"Você nem parece gay/lésbica/trans"*
- *"Eu não tenho preconceito, tenho até amigos que..."*
- *"Quem é o homem/mulher da relação?"*
- *"Bi é metade hétero e metade gay"*
- *"Isso é uma fase"*
- *"Você quer ser homem/mulher"*
- *"Mas você já experimentou?"*
- *"Isso é heterofobia"*

# *Evoluímos um pouco*



diver  
sifica

# METAS PARA INCLUSÃO

Em 2020, **58%** dos programas de **seleção** da Cia de Talentos estipularam metas para atração e seleção dos públicos de diversidade.



**Dos programas de estágio tiveram meta para públicos de diversidade.**



**Dos programas de trainee tiveram meta para públicos de diversidade.**



**Dos programas de outros níveis\*** tiveram meta para públicos de diversidade.



\*Outros níveis: programas de jovens profissionais e/ou de capacitação.

# **METAS PARA INCLUSÃO**

**35%**

dos processos seletivos tiveram metas para o público feminino

**48%**

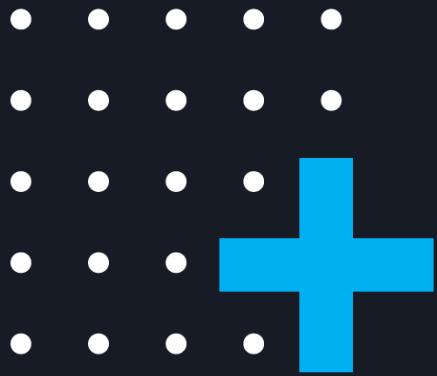
dos processos seletivos tiveram metas para pessoas pretas e pardas

**15%**

dos processos seletivos tiveram metas para o público LGBTQIA+

**21%**

dos processos seletivos tiveram metas para o público de PCDs



# OBRIGADA OBRIGADE

Adriana Chaves: <https://www.linkedin.com/in/adriana-chaves/>

Nicolli Bassani de Freitas: <https://www.linkedin.com/in/nicolli-freitas/>

# BIBLIOGRAFIA

- Carreira dos Sonhos, 2019. Grupo Cia de Talentos. Disponível em: [https://www.carreiradossonhos.com.br/material/CS\\_2019.pdf](https://www.carreiradossonhos.com.br/material/CS_2019.pdf)
- O enigma do acidente envolvendo pai e filho que ganhou a internet. Exame, 2017. Disponível em: <https://exame.com/tecnologia/o-enigma-do-acidente-envolvendo-pai-e-filho-que-ganhou-a-internet/>
- Vieses inconscientes, equidade de gênero e o mundo corporativo: lições da oficina “vieses inconscientes” é uma publicação realizada em parceria pelo Insper, Movimento Mulher 360, PwC Brasil e ONU Mulheres. 2016. Disponível em: [http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/Vieses\\_inconscientes\\_16\\_digital.pdf](http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/Vieses_inconscientes_16_digital.pdf).
- Porfírio, Francisco. "O que é preconceito?"; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilescola.uol.com.br/o-que-e/o-que-e-sociologia/o-que-e-preconceito.htm>
- CUIDADO COM SUAS EXPECTATIVAS, ELAS PODEM SE REALIZAR. Rescola, 2013. Disponível em: <http://rescola.com.br/efeto-pigmalia/>
- The Bottom Line Corporate Performance and Womens Representation on Boards. Catalyst, 2019. Disponível em: [https://www.catalyst.org/wp-content/uploads/2019/01/The\\_Bottom\\_Line\\_Corporate\\_Performance\\_and\\_Womens\\_Representation\\_on\\_Boards.pdf](https://www.catalyst.org/wp-content/uploads/2019/01/The_Bottom_Line_Corporate_Performance_and_Womens_Representation_on_Boards.pdf)
- O poder da inclusão: a diversidade como vantagem competitiva. Bureau Veritas, 2021. Disponível em: <https://ead.bureauveritas.com.br/nosso-blog-noticias/o-poder-da-inclusao-a-diversidade-como-vantagem-competitiva>
- Beleza ajuda homens a progredir na carreira. Veja, 2014. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/ciencia/beleza-ajuda-homens-a-progredir-na-carreira-diz-estudo/>

# BIBLIOGRAFIA

## Mulheres:

- Fernandes, Fernanda. "A história da educação feminina"; MultiRio. Disponível em: <http://www.multirio.rj.gov.br/index.php/leia/reportagens-artigos/reportagens/14812-a-hist%C3%B3ria-da-educa%C3%A7%C3%A3o-feminina#:~:text=Tanto%20as%20mulheres%20brancas%2C%20ricas,a%20ler%20e%20a%20escrever>.
- Relatório Luz sobre a Agenda 2030 no Brasil – 2020. Disponível em: [https://brasilnaagenda2030.files.wordpress.com/2020/08/por\\_rl\\_2020\\_web-1.pdf](https://brasilnaagenda2030.files.wordpress.com/2020/08/por_rl_2020_web-1.pdf)
- Santiago, Viviana. IV Relatório Luz da Sociedade Civil sobre a Agenda 2030 no Brasil – Dimensão Social. Grupo de Trabalho da Sociedade Civil para a Agenda 2030.
- Observatório da Mulher contra a Violência. Agência Senado. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/omv>
- Notícia na Quadro Rodas, 2015. Disponível em: <https://quatrorodas.abril.com.br/noticias/mulheres-dirigem-melhor-do-que-os-homens-diz-estudo/>
- Dieese, 2019. A inserção das mulheres no mercado de trabalho. 3º trimestre de 2019 e 2020 no Brasil. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/graficosMulheresBrasilRegioes2021.html>
- IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais, 2018.

# BIBLIOGRAFIA

Pessoas com deficiência ou pessoas com diversidade funcional:

- Aspec Brasil. Diferenças entre PNE e PCD, 2018. Disponível em: <https://www.aspecbrasil.org.br/2018/10/26/diferencias-entre-pne-e-pcd/>
- Saavedra, Renata. Diversidade funcional: por que você precisa falar disso, 2021. Disponível em: <https://renatacompartilha.medium.com/diversidade-funcional-por-que-voc%C3%AA-precisa-falar-disso-86e4e308b291>
- Maior, Izabel. Breve trajetória histórica do movimento das pessoas com deficiência. Disponível em: <http://violenciaedeficiencia.sedpcd.sp.gov.br/pdf/textosApoyo/Texto2.pdf>
- Garcia, Vinicius Gaspar. As pessoas com deficiência na história do Brasil, 2011. Disponível em: <http://www.bengalalegal.com/pcd-brasil>
- Percentual e cálculo da cota de empregados com deficiência (PCD). Disponível em: [https://www.deficienteonline.com.br/percentual-e-calculo-da-cota-de-empregados-com-deficiencia-pcd\\_300.html](https://www.deficienteonline.com.br/percentual-e-calculo-da-cota-de-empregados-com-deficiencia-pcd_300.html)
- O EXTERMÍNIO DOS DEFICIENTES. Enciclopédia do holocausto. Disponível em: <https://encyclopedia.ushmm.org/content/pt-br/article/the-murder-of-the-handicapped>
- 8 coisas que não se deve falar ou fazer com uma pessoa com deficiência. Universa, 2017. Disponível em: <https://www.uol.com.br/universa/listas/8-coisas-que-nao-se-deve-falar-ou-fazer-com-uma-pessoa-com-deficiencia.htm?cmpid=copiaecolahttps://www.uol.com.br/universa/listas/8-coisas-que-nao-se-deve-falar-ou-fazer-com-uma-pessoa-com-deficiencia.htm>

# BIBLIOGRAFIA

Pessoas com deficiência ou pessoas com diversidade funcional:

- Diferença entre Deficiência Mental e Doença Mental e a atuação do Ministério Público. Disponível em: <http://pcd.mppr.mp.br/pagina-343.html#:~:text=Em%20resumo%20a%20principal%20diferen%C3%A7a,pelos%20fen%C3%B4menos%20ps%C3%ADquicos%20aumentados%20ou>
- Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho. Catho, 2016. Disponível em: <https://www.catho.com.br/empresa-em-foco/pessoas-com-deficiencia-e-o-mercado-de-trabalho/>
- 81% contratam pessoas com deficiência só 'para cumprir lei'. G1 Globo, 2014. Disponível em: <http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2014/11/81-contratam-pessoas-com-deficiencia-so-para-cumprir-lei.html>
- Dia da Pessoa com Deficiência Visual: 31 universidades possuem material em Braille em todos os cursos, segundo MEC. Revista Quero Bolsa, 2019. Disponível em: <https://querobolsa.com.br/revista/dia-da-pessoa-com-deficiencia-visual-31-universidades-possuem-material-em-braille-em-todos-os-cursos>
- Auticon: Empresa de tecnologia só contrata pessoas com autismo. Disponível em: <http://superabronline.com.br/2019/01/03/empresa-de-tecnologia-so-contrata-pessoas-com-autismo/>
- Atento: Vagas exclusivas de call center para PCD. Disponível em: <https://divulgaempregos.com.br/2020/03/atento-realiza-feirao-de-empregos-2/>
- Vale: Página exclusiva apenas para R&S de PCD. Disponível em: <http://www.vale.com/brasil/PT/people/oportunidades-brasil/profissionais-deficiencia/Paginas/default.aspx>

# BIBLIOGRAFIA

## Étnico-Racial:

- Ribeiro, Djamila. Pequeno manual antirracista. 1<sup>a</sup> ed. — São Paulo: Companhia das Letras, 2019.
- Black In – Como engajar as Empresas com a Diversidade Racial. Santo Caos, 2018.
- Inoven - Guia de Diversidade Étnico Racial. Grupo Cia de Talentos, 2018.

## LGBTQIA+:

- Guia de Diversidade LGBTQ+. Grupo Cia de Talentos, 2020.
- Guia da Diversidade LGBT. Prefeitura do Rio de Janeiro. Disponível em:  
<http://www.multirio.rj.gov.br/media/ceds/index.php?pag=apresentacao>