

GUIA DIVERSIDADE, EQUIDADE & INCLUSÃO

#CBA
mais
diversa



Sumário

03

Mensagem CEO

04

Política de Diversidade

07

Conceitos Importantes

08

Diversidade,
Equidade e Inclusão (DE&I)

12

Equidade de Gênero

15

Equidade Racial

19

LGBTQIAPN+

24

Pessoas com Deficiência

27

Gerações

28

Liberdade Religiosa

30

CBA Mais Diversa

31

Glossário DE&I

35

Para saber mais 2026

44

Referências

46

Créditos

46

Texto Legal

Mensagem CEO

Vivemos em um mundo em constante transformação, com suas particularidades físicas, psicológicas, sociais e culturais. Um universo plural, em que cada um e cada uma de nós tem seu jeito de ser, o seu próprio “pulsar”, o seu “sentir”

Diante de um cenário de tantas vertentes, a **#NossaCBA** formou, ao longo do tempo, também a sua identidade. Uma Empresa sólida, ética, que busca incansavelmente sua evolução. Que olha para as pessoas, age de forma responsável e sustentável, e que promove a inovação. Somos empregados e empregadas movidos por um propósito comum: o de prover soluções em alumínio que transformam vidas. Soluções essas que geram impacto positivo para nós, nossos públicos de relacionamento, o meio ambiente e toda a sociedade.

Para isso, acreditamos que a soma de histórias de vida, pontos de vista e experiências diferentes nos levam além.

Por isso, estimulamos e incentivamos o respeito às diferenças, combatendo quaisquer tipos de discriminação e zelando pela inclusão e por um ambiente de trabalho saudável. Começa internamente nosso trabalho a favor da pluralidade, exercitando um comportamento acolhedor e estendendo o tratamento cordial e igualitário também a amigos, familiares e todos ao nosso redor.

O Guia de Diversidade, Equidade e Inclusão CBA representa um novo passo na jornada de evolução da **#NossaCBA**. Me sinto orgulhoso deste movimento. Depende de nós vivenciarmos uma cultura que torne nossas relações mais justas, produtivas, inclusivas e sustentáveis.

Conto com o engajamento de todos e todas para multiplicar e praticar essa mensagem.

Por uma **#CBAMaisDiversa!**



Luciano Alves



Política de diversidade

Essa Política de Diversidade e Inclusão da Companhia Brasileira de Alumínio e suas controladas tem consonância com a:

CONSTITUIÇÃO FEDERAL DO BRASIL

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS

Artigo I: Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.

Reconhecendo o comprometimento que a CBA tem para a construção de uma sociedade mais justa, saudável, plural e democrática, esta Política de Diversidade e Inclusão reforça nosso compromisso de proporcionar equidade e respeito em nosso ambiente de trabalho e de eliminar qualquer forma de discriminação na empresa.



São diretrizes dessa Política de Diversidade e Inclusão:

- Valorizar a diversidade humana e pluralidade cultural.
- Respeitar integralmente as pessoas independentemente de seu gênero, identidade de gênero, cor/raça, idade, condição física e intelectual, orientação afetivo-sexual, origem, nacionalidade, religião, crença e outros atributos intrínsecos à pluralidade humana.
- Garantir oportunidades iguais a todas as pessoas do quadro funcional da CBA, inclusive remuneração e avaliação de performance.
- Revisar regularmente as políticas e códigos da CBA para que princípios de respeito e valorização da diversidade e direitos humanos sejam respeitados, mantidos e ampliados.
- Tratar todos os empregados e empregadas, bem como candidatos e candidatas em processo seletivo com dignidade e respeito, não permitindo qualquer comportamento preconceituoso ou discriminatório.
- Apoiar novos pensamentos e ideias, aproveitando a pluralidade de visões para o desenvolvimento de soluções, produtos e serviços inovadores, alinhados à estratégia do negócio da CBA.
- Valorizar parceiros – sejam eles fornecedores e outros públicos de relacionamento da Empresa – comprometidos em impulsionar a diversidade e inclusão em suas estratégias de negócio, bem como estimular a contratação de fornecedores que representem esta diversidade e pluralidade.
- Garantir uma comunicação inclusiva, interna e externamente, livre de estereótipos e de mensagens preconceituosas ou discriminatórias.

Nenhuma atitude preconceituosa ou discriminatória será tolerada em função de gênero, identidades de gênero, cor/raça, idade, deficiência, orientação afetivo-sexual, origem, nacionalidade, religião, crença ou qualquer outro atributo intrínseco à pluralidade humana.

Qualquer empregado ou empregada que violar a Política de Diversidade e Inclusão da CBA estará sujeito(a) a medidas disciplinares (advertência verbal, advertência escrita, suspensão e demissão com e sem justa causa). O respeito e cumprimento às diretrizes contidas nesta Política são, portanto, condição de empregabilidade na CBA.

Em relação a todos os empregados e empregadas da CBA:

Nenhuma atitude preconceituosa ou discriminatória será tolerada em função de gênero, identidades de gênero, cor/raça, idade, deficiência, orientação afetivo-sexual, origem, nacionalidade, religião, crença ou qualquer outro atributo intrínseco à pluralidade humana.

Qualquer empregado ou empregada que violar a Política de Diversidade e Inclusão da CBA estará sujeito(a) a medidas disciplinares (advertência verbal, advertência escrita, suspensão e demissão com e sem justa causa). O respeito e cumprimento às diretrizes contidas nesta Política são, portanto, condição de empregabilidade na CBA.

Essa política é aplicada também para contratos de terceiros e fornecedores.

Para saber mais:

<https://nacoesunidas.org/pos2015/>

“ A inclusão acontece quando se aprende com as diferenças e não com as igualdades. ”

Paulo Freire



Esse Guia insere-se nas ações confluentes com os **Objetivos do Desenvolvimento Sustentável – ODS**, que são um conjunto de 17 metas globais definidas pela **Organização das Nações Unidas – ONU**.

A CBA é signatária do Pacto Global e assume o compromisso de alinhar o desenvolvimento das suas operações com os objetivos do desenvolvimento sustentável.

Conceitos Importantes



Para aprofundar a compreensão sobre diversidade, equidade e inclusão **(DE&I)** no contexto das Organizações, é importante conhecer alguns conceitos fundamentais que ajudam a interpretar como as desigualdades se estruturam na sociedade e se reproduzem no ambiente de trabalho. Termos como diversidade, equidade e inclusão, interseccionalidade, racismo estrutural, desigualdade de gênero, vieses inconscientes, microagressões e segurança psicológica são essenciais para compreender de que maneira diferentes grupos vivenciam oportunidades, barreiras e formas de tratamento desiguais no cotidiano profissional. O domínio desses conceitos contribui para que Empresas desenvolvam políticas e práticas mais consistentes, capazes de promover ambientes de trabalho respeitosos, seguros e comprometidos com a promoção da equidade.



Diversidade, Equidade e Inclusão (DE&I)

Olhe ao redor. Você já reparou que nenhuma pessoa é igual à outra? No planeta, somos mais de oito bilhões de seres humanos com corpos, experiências e origens diversas. Somos negros e negras, brancos e brancas, indígenas, asiáticos. Somos lésbicas, gays, bissexuais, trans, heterossexuais. Somos pessoas com e sem deficiência. Somos jovens, adultos, idosos. Somos uma infinidade de possibilidades de existência. No entanto, sabemos também que, infelizmente, algumas diferenças marcam desigualdades.

Todas as pessoas possuem características sociais, como, por exemplo, raça/cor, gênero, orientação afetivo-sexual, idade, condições físicas e intelectuais e classe social, entre outras, que podem colocá-las em posições de maior privilégio ou de maior vulnerabilidade na sociedade.

Confira aqui um exemplo:

<https://www.youtube.com/watch?v=L177yGji8eM>

Por isso, programas de valorização da DE&I em Empresas, assim como na **#NossaCBA**, são tão importantes para que seja possível criar uma sociedade em que o respeito a todas as pessoas se configure como a base das relações humanas. Assim, as nossas diferentes características, toda essa pluralidade, são potencialidades que devemos impulsionar e jamais serão motivo para desrespeito, discriminações, injustiças ou exclusões.

Afinal de contas, o que são?

Muitas vezes existe uma confusão sobre o que é diversidade, equidade e inclusão e, de maneira equivocada, utilizam-se esses três conceitos como sinônimos, mas eles não são.

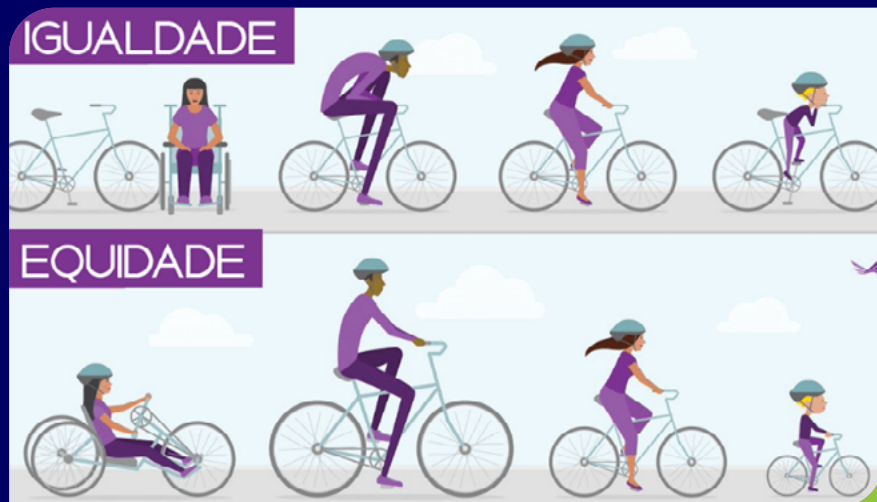
Diversidade: diz respeito à pluralidade: diferentes pessoas com diferentes cores e raças, idades, orientações afetivo-sexuais, identidades de gênero, capacidades físicas e intelectuais, origens, etc. Diversidade abrange as individualidades, as multiplicidades de forma, jeitos, maneiras de existir no mundo.

Inclusão: por outro lado, diz respeito à valorização da diversidade na perspectiva da integração entre as pessoas. Uma Empresa pode ter em seu quadro funcional várias pessoas com deficiência, mas se elas não tiverem representatividade em todos os níveis hierárquicos, não receberem os mesmos salários e benefícios, nem terem as mesmas oportunidades de carreira, podemos até observar diversidade, mas não inclusão.

Diversidade é chamar para a festa, inclusão é tirar para dançar.

Essa frase, de Verna Myers, diz respeito à valorização da diversidade na perspectiva da integração entre as pessoas. Para existir inclusão é necessário haver diversidade e diversidade sem inclusão não transforma a sociedade.

Já **equidade** diz respeito às ações para se alcançar uma real igualdade.



Nesse sentido, a equidade adapta a regra para um determinado caso específico a fim de deixá-la mais justa, ou seja, tratar de maneira desigual os desiguais para diminuir os efeitos da desigualdade.

Para não esquecer:



Ações afirmativas são medidas temporárias que objetivam reverter a histórica situação de desigualdade e discriminação a que estão submetidos grupos minorizados. O fim dessas medidas é corrigir uma situação de desigualdade considerada prejudicial para o desenvolvimento da sociedade como um todo.

Você sabia?

- O Brasil segue entre os países mais desiguais do mundo¹
- A desigualdade de renda permanece elevada: em 2024, os 10% com maiores rendimentos receberam 13,4 vezes mais do que os 40% com menores rendimentos, apesar de ser o menor nível da série histórica recente.²
- Empresas com maior diversidade de gênero na alta liderança têm 39% mais probabilidade de apresentar desempenho financeiro acima da média em comparação com empresas com baixa diversidade.³
- Empresas com maior diversidade étnico-racial nas equipes executivas também apresentam 39% mais probabilidade de superar financeiramente seus concorrentes.⁴
- Organizações com lideranças mais diversas apresentam melhor desempenho em inovação: empresas com maior diversidade geraram 19 pontos percentuais a mais de receita proveniente de inovação em comparação com empresas com baixa diversidade.⁵

Princípio da Igualdade norteia o ordenamento jurídico brasileiro e pressupõe que as pessoas colocadas em situações diferentes sejam tratadas de forma desigual: "Dar tratamento isonômico às partes significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades".⁶

Quanto mais diversa uma equipe de trabalho, mais complementares são suas habilidades e mais plurais os vários pontos de vista, tanto para a criação de algo extraordinário, quanto para a resolução de um problema ordinário.

Interseccionalidade

O conceito de **interseccionalidade**, formulado por Kimberlé Crenshaw,⁷ mostra que diferentes formas de discriminação (como racismo, sexismo e desigualdade social) não acontecem separadamente, mas podem se combinar e afetar algumas pessoas de forma mais intensa. Isso significa que uma pessoa pode enfrentar mais obstáculos quando reúne mais de um fator de desigualdade, como raça, gênero e classe social.

No mercado de trabalho, essa combinação pode influenciar o acesso a oportunidades, as condições de permanência e as chances de crescimento profissional. Mulheres negras, por exemplo, muitas vezes enfrentam desafios que não são explicados apenas pelo racismo ou apenas pelo sexismo, mas pela soma dessas desigualdades.

No Brasil, autoras como Lélia Gonzalez mostraram que o racismo e o machismo atingem de maneira particular as mulheres negras e indígenas, o que ajuda a entender por que esses grupos ainda estão mais presentes em posições com menos reconhecimento e menos oportunidades de ascensão.

Para as empresas, compreender a interseccionalidade é importante para que as ações de DE&I considerem as diferentes realidades das pessoas e contribuam para a construção de um ambiente de trabalho mais justo e respeitoso.

Microagressões no ambiente de trabalho

O termo microagressão foi criado para descrever comentários, atitudes ou “brincadeiras” que parecem pequenas ou sem intenção de ofender, mas que podem ser desrespeitosas e excludentes, principalmente quando são dirigidas a pessoas que já enfrentam desigualdades, como mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência ou pessoas LGBTQIAPN+.

No ambiente de trabalho, as microagressões podem aparecer em forma de “piadas”, comentários sobre aparência, dúvidas constantes sobre a capacidade profissional ou observações que reforcem estereótipos.

Um exemplo comum são comentários ou “brincadeiras” sobre a presença de mulheres em determinadas funções, como quando se sugere que um cargo é “muito pesado”, “muito técnico” ou “mais adequado para homens”. Também são frequentes situações em que a competência de uma mulher é questionada com mais facilidade do que a de colegas homens, ou quando suas conquistas são atribuídas a favorecimento, cotas ou necessidade de cumprir metas de diversidade, e não ao seu trabalho e capacidade profissional.

Quando essas situações se repetem, o ambiente de trabalho pode se tornar desgastante e inseguro, dificultando a permanência e o desenvolvimento profissional. Por isso, é importante que as lideranças estejam atentas às microagressões e atuem para preveni-las, promovendo relações de respeito, escuta e segurança psicológica no dia a dia.



Vieses inconscientes

Vieses inconscientes são julgamentos automáticos que todas as pessoas fazem sem perceber, baseados em crenças, experiências e estereótipos aprendidos ao longo da vida. Esses vieses podem influenciar decisões no dia a dia, inclusive no ambiente de trabalho, mesmo quando não há intenção de discriminar.

No contexto profissional, os vieses inconscientes podem aparecer em processos de contratação, avaliação de desempenho, promoções e distribuição de oportunidades. Por exemplo, associar liderança mais facilmente a homens do que a mulheres, duvidar da capacidade de pessoas mais jovens ou mais velhas, ou supor que determinadas funções combinam mais com certos grupos.

Esses comportamentos muitas vezes acontecem de forma sutil, mas podem gerar desigualdades reais ao longo do tempo. Por isso, reconhecer que todas as pessoas têm vieses inconscientes é um passo importante para tomar decisões mais justas e construir um ambiente de trabalho mais equilibrado e respeitoso.

Segurança psicológica

Segurança psicológica é a sensação de que as pessoas podem se expressar no ambiente de trabalho sem medo de humilhação, punição ou constrangimento. Em um ambiente com segurança psicológica, as pessoas se sentem à vontade para fazer perguntas, admitir erros, dar opiniões e apontar problemas sem receio de sofrer represálias.

Quando não há segurança psicológica, é comum que as pessoas se caleem diante de situações de desrespeito, evitem participar das discussões ou deixem de relatar problemas, inclusive casos de assédio, discriminação ou injustiça. Isso prejudica o clima de trabalho, a confiança entre as equipes e o próprio desempenho da organização.

Promover segurança psicológica é responsabilidade de todas as pessoas, especialmente das lideranças. Isso envolve escutar com respeito, não ridicularizar opiniões, levar preocupações a sério e garantir que todas as pessoas sejam tratadas com dignidade, independentemente de cargo, gênero, raça, idade ou qualquer outra característica.

Ambientes com mais segurança psicológica tendem a ser mais colaborativos, inovadores e saudáveis, além de favorecerem a permanência e o desenvolvimento das pessoas.



Equidade de Gênero

O que quer dizer **equidade de gênero**? Ainda nos dias de hoje vemos uma disparidade em diversos aspectos quando comparamos a situação de homens e mulheres. Para a construção de uma sociedade mais justa e saudável, é fundamental que haja equidade de gênero.

Você Sabia?

- As mulheres representam 51,5% da população⁸
- No Brasil, as mulheres recebem, em média, cerca de 22% menos que os homens, e a desigualdade é ainda maior quando se considera raça: mulheres negras recebem, em média, menos da metade do rendimento dos homens brancos.⁹
- As mulheres têm, em média, mais anos de estudo que os homens e são maioria no ensino superior, representando cerca de 57% das matrículas em cursos de graduação.¹⁰
- Apesar de serem maioria na população e terem maior escolaridade média, as mulheres ocupam apenas cerca de 17% dos cargos de alta liderança nas grandes empresas no Brasil, e a presença de mulheres negras é inferior a 3% nesses postos.¹¹
- As mulheres são responsáveis por aproximadamente 49% dos domicílios brasileiros, sendo que o percentual é ainda maior entre famílias de baixa renda¹²
- No Congresso Nacional, as mulheres ocupam cerca de 18% das cadeiras da Câmara dos Deputados, percentual abaixo da média mundial.¹³
- As mulheres continuam sendo as principais responsáveis pelo trabalho doméstico e de cuidados: elas dedicam, em média, quase o dobro de horas semanais a essas atividades em comparação aos homens.¹⁴

Para não esquecer

Feminismo: direitos iguais entre homens e mulheres

Machismo: coloca o homem como superior à mulher

Femismo: coloca a mulher como superior ao homem

Violência contra as mulheres: uma questão de todo mundo

Quando falamos em equidade de gênero, precisamos falar sobre violência contra as mulheres, afinal, a segurança de todas as pessoas é uma questão de saúde social. Além de um problema social em si que a violência contra as mulheres representa, trata-se também de uma questão em termos de negócios para as empresas, já que as impede de desenvolverem plenamente seu potencial.

- A cada ano, milhares de mulheres são vítimas de violência no Brasil. Em 2023 foram registrados 1.463 feminicídios, o maior número desde o início da série histórica.¹⁵
- Em 2023, foram registrados mais de 245 mil casos de violência doméstica com lesão corporal contra mulheres, o que representa centenas de ocorrências por dia.¹⁶
- A violência contra as mulheres ocorre majoritariamente dentro de casa: cerca de 7 em cada 10 casos são cometidos por parceiros ou ex-parceiros.¹⁷
- O assédio e a violência sexual são amplamente disseminados: pesquisa nacional mostra que 37% das mulheres brasileiras afirmam já ter sofrido algum tipo de violência sexual ou assédio ao longo da vida.¹⁸
- O Brasil apresenta taxas elevadas de feminicídio em comparação internacional e está entre os países com maiores números absolutos de assassinatos de mulheres no mundo, segundo organismos internacionais.¹⁹
- A violência de gênero atinge de forma desigual as mulheres negras: elas representam cerca de 65% das vítimas de feminicídio no país.²⁰
- Além da violência física, as mulheres também são mais expostas a violência psicológica, moral e patrimonial, formas frequentemente associadas ao ambiente doméstico e às relações íntimas.²¹

Está na lei:

A **Lei Maria da Penha** foi sancionada em **2006** e tem **46 artigos distribuídos em sete títulos**. A lei cria mecanismos para prevenir e coibir a violência doméstica e familiar contra todas as mulheres (inclusive mulheres trans) em conformidade com a Constituição Federal e os tratados internacionais ratificados pelo Brasil.²²



Como os homens podem apoiar na luta pelo fim da violência contra as mulheres?

- Não rir de piadas machistas, sexistas ou que desqualificam mulheres e questionar esse tipo de comportamento entre colegas, amigos ou familiares.
- Rever as próprias atitudes no dia a dia, reconhecendo que o machismo faz parte da nossa cultura e que todos os homens precisam se responsabilizar por desconstruí-lo continuamente.
- Ouvir as mulheres com atenção e respeito, sem interromper, minimizar ou explicar o que elas estão dizendo, e levar a sério relatos de assédio, discriminação ou violência.
- Não culpar a vítima. Diante de uma situação de violência ou assédio, evitar perguntas que responsabilizem a mulher (como “o que você fez?” ou “por que não saiu antes?”) e oferecer apoio, acolhimento e orientação.
- Questionar comportamentos de controle e ciúme excessivo entre amigos, colegas ou familiares, lembrando que ninguém é propriedade de ninguém e que relações saudáveis são baseadas em respeito e autonomia.
- Não compartilhar, curtir ou incentivar conteúdos machistas, pornográficos ou violentos contra mulheres, especialmente em grupos de WhatsApp, redes sociais ou ambientes informais de trabalho.
- Intervir quando presenciar situações de desrespeito no ambiente de trabalho, como comentários sobre aparência, piadas sobre mulheres, dúvidas sobre a competência de colegas ou exclusão de mulheres de conversas e decisões.

- Em ambientes como fábricas, escritórios, obras ou reuniões, evitar atitudes que reforcem a ideia de que certos espaços são “de homem”, garantindo que as mulheres sejam tratadas com o mesmo respeito e profissionalismo.
- Ouvir as mulheres com atenção e respeito, sem interromper, minimizar ou explicar o que elas estão dizendo, e levar a sério relatos de assédio, discriminação ou violência.
- Não culpar a vítima. Diante de uma situação de violência ou assédio, evitar perguntas que responsabilizem a mulher (como “o que você fez?” ou “por que não saiu antes?”) e oferecer apoio, acolhimento e orientação.
- Questionar comportamentos de controle e ciúme excessivo entre amigos, colegas ou familiares, lembrando que ninguém é propriedade de ninguém e que relações saudáveis são baseadas em respeito e autonomia.
- Não compartilhar, curtir ou incentivar conteúdos machistas, pornográficos ou violentos contra mulheres, especialmente em grupos de WhatsApp, redes sociais ou ambientes informais de trabalho.

Você conhece o Mapa do Acolhimento?

Trata-se de uma rede de solidariedade que conecta mulheres que sofrem ou sofreram violência de gênero a uma rede de psicólogas e advogadas dispostas a ajudá-las de forma voluntária.

Já ouviu falar em sororidade?

É uma palavra que cada vez mais tem ganhado a boca das mulheres e meninas. Sororidade vem de soror que, do latim, significa irmã. Então sororidade tem a ver em tratar outras mulheres como irmãs, não como inimigas. Trata-se de união entre mulheres, baseada na empatia e companheirismo, rompendo o estigma de rivalidade.

Confira aqui: <https://youtu.be/tmN8QHMfCSA>

Estereótipos de gênero

Precisamos rever e superar os estereótipos de gênero. Quando dizemos que “mulheres são mais fracas do que homens” ou que “homens não podem chorar” estamos lançando mão destes estereótipos, que são rótulos sociais. Referem-se a certo conjunto de características que são atribuídas a todas as pessoas de um determinado grupo social. Quando estereotipamos homens e mulheres estamos generalizando e simplificando suas características, incluindo características relacionadas à paternidade e à maternidade.

Veja aqui: <https://www.youtube.com/watch?v=HMiODelltGU>

“*A questão de gênero é importante em qualquer canto do mundo. É importante que comecemos a planejar e sonhar um mundo diferente. Um mundo mais justo. Um mundo de homens mais felizes e mulheres mais felizes, mais autênticos consigo mesmos. E é assim que devemos começar: precisamos criar nossas filhas de uma maneira diferente. Também precisamos criar nossos filhos de uma maneira diferente.*”

Chimamanda Ngozi Adichie, em **Sejam todos feministas**.

E os homens?

Você já ouviu coisas do tipo: *homem não chora? Seja forte, você é um homem! Homem que é homem gosta de futebol?* Assim como as mulheres, os homens também são pressionados a se enquadrarem naquilo que a sociedade acredita ser “a masculinidade”. No entanto, estamos caminhando socialmente para que seja possível que os homens se libertarem de estereótipos e comportamentos que muitas vezes são tóxicos para si e para as outras pessoas.

Você sabia?

- 6 em cada 10 homens concordam que foram ensinados a não expressar suas emoções.²³
- 45,5% dos homens gostariam de se expressar de modo menos rígido ou agressivo, mas não sabem como.²⁴
- 54% dos homens gostariam de ter mais liberdade para explorar hobbies, talentos ou opções de carreira pouco usuais, sem serem julgados como frouxos ou pouco ambiciosos.²⁵
- 56,5% dos homens gostariam de ter uma relação mais próxima com amigos, expressando mais afeto e podendo falar sobre sentimentos e dúvidas²⁶ mas 66,5% dos homens não falam com amigos sobre medos e sentimentos.²⁷
- 44% dos homens sentem pressão por serem responsáveis pelo sustento da casa, mas não falam sobre isso.²⁸
- 2 em cada 10 homens tiveram exemplos práticos e boas conversas sobre como assumir seus medos e pedir ajuda, durante a infância e adolescência.²⁹
- 7 em cada 10 homens concordam que foram ensinados, durante a infância e adolescência, a não demonstrarem fragilidade.³⁰

Equidade Racial

No Brasil, a desigualdade racial está presente no cotidiano sob várias formas. Para você ter ideia, ainda hoje, pessoas negras têm menor acesso a empregos com melhores salários e, na maioria das vezes, estão ocupando funções mais precárias no mercado de trabalho formal. Por isso, a equidade racial é um dos desafios fundamentais para o enfrentamento das profundas desigualdades do Brasil.

Você sabia?

- Pessoas negras (pretas e pardas) representam 56,1% da população brasileira.³¹
- O IBGE coleta o quesito cor ou raça desde o Censo de 1872. Atualmente, a classificação oficial considera cinco categorias: branca, preta, amarela, parda e indígena, sendo que a população negra corresponde à soma de pessoas pretas e pardas.³²
- Apesar de serem maioria na população, pessoas negras ainda são minoria nos cargos de liderança: nas maiores empresas do país, menos de 15% dos cargos executivos são ocupados por pessoas negras, e a presença diminui nos níveis mais altos de decisão.³³
- No Congresso Nacional, pessoas negras seguem sub-representadas. Após as eleições de 2022, cerca de 27% da Câmara dos Deputados se autodeclarou preta ou parda, percentual inferior ao da população brasileira.³⁴
- A desigualdade racial também aparece no acesso à saúde. Estudos mostram que pessoas negras tendem a receber menos tempo de atendimento e menor qualidade de cuidado em serviços de saúde, especialmente mulheres negras, que relatam mais dificuldade de acesso e menor acolhimento.³⁵
- A violência no Brasil tem forte recorte racial: 77% das vítimas de homicídio são pessoas negras.³⁶
- A desigualdade racial também se reflete na infância e na representação simbólica. Pesquisas sobre mercado e mídia mostram que crianças negras têm menor acesso a produtos, personagens e referências que as representem, o que contribui para a reprodução de estereótipos desde cedo.³⁷

O crime de racismo tem previsão legal na **Lei do Crime Racial** - LEI 7.716/1989 - Art. 20. Praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.



Vamos repensar?

Algumas palavras e termos utilizados em nosso cotidiano carregam uma natureza racista. Muitas vezes as repetimos sem nos darmos conta de que são inadequadas na perspectiva de uma sociedade justa e igualitária. Preste atenção nessas palavras ou expressões que tem uma natureza racista:

Mulato | mulata: o termo é considerado pejorativo, pois é uma palavra originária do período escravocrata que faz analogia à palavra mula.

Lápis cor pele: aprendemos desde cedo que “cor de pele” é aquele lápis entre a rosa e o bege. No entanto, o tom não representa a pele de todas as pessoas, principalmente em um país como o Brasil.

Moreno | morena: algumas pessoas acham que se referir a alguém como pessoa negra é ofensivo. No entanto, quando falamos moreno ou morena há uma tentativa de embranquecimento da pessoa.

Denegrir: sinônimo de difamar, possui origem em “tornar negro”, como se “manchando” uma reputação limpa e alva.

Cabelo ruim: cabelos crespos. Partindo da ideia de que os cabelos das pessoas negras não fossem bons e, em contraposição, aos cabelos lisos e bons das pessoas brancas.

A coisa está preta: associação entre “preto” e uma situação desconfortável, desagradável, difícil, perigosa.

Mercado negro, magia negra, lista negra e ovelha negra: a palavra negro/negra representando algo ruim, ilegal, prejudicial.



E na prática, o que eu faço?

Todas as pessoas devem contribuir para a construção de ambientes mais justos, inclusive no dia a dia do trabalho. Atitudes intencionais fazem diferença e ajudam a transformar a cultura organizacional.

Se informe

A informação é uma aliada importante para questionar estereótipos e rever crenças que aprendemos ao longo da vida. Busque conhecer a história da população negra no Brasil, acompanhe pesquisadores e pesquisadoras negras, leia, assista, escute e se interesse pelo tema. Quanto mais conhecimento, maior a capacidade de reconhecer desigualdades e agir de forma consciente.

Reconheça que as pessoas partem de lugares

No Brasil, pessoas negras e brancas não tiveram as mesmas oportunidades ao longo da história. Se você é uma pessoa branca, reflita sobre os privilégios que pode ter tido e como isso influencia sua trajetória. Reconhecer essas diferenças não significa culpa, mas responsabilidade para ajudar a construir relações mais justas.

Não se silencie diante do racismo

O racismo nem sempre aparece de forma explícita. Ele pode estar em piadas, comentários, apelidos, brincadeiras, olhares, suposições sobre capacidade ou em decisões que excluem certas pessoas. Quando presenciar uma situação assim, não ignore. Questionar com respeito, pedir reflexão ou interromper a situação já é uma forma de apoio importante.

No ambiente profissional, o combate ao racismo também acontece em pequenas decisões:

- > Não fazer “piadas” ou comentários sobre aparência, origem ou jeito de falar;
- > Não supor que determinadas funções são mais adequadas para certos grupos;
- > Garantir que todas as pessoas sejam ouvidas em reuniões;
- > Apoiar processos seletivos e promoções mais justos.

Apoie quem sofre discriminação

Se uma pessoa relatar uma situação de racismo, escute com respeito e leve a sério, sem minimizar, duvidar ou dizer que foi exagero. Oferecer apoio e orientar sobre os canais da CBA já é uma forma importante de contribuir.

Se engaje na construção de um ambiente mais justo

O enfrentamento do racismo não depende apenas de quem sofre a discriminação. Ele exige o envolvimento de todas as pessoas, especialmente de quem ocupa posições de maior poder ou privilégio. Participar de treinamentos, apoiar políticas de equidade, respeitar as diferenças e agir com responsabilidade no dia a dia são formas concretas de contribuir.

No fim, a pergunta que cada pessoa precisa se fazer é:

que tipo de ambiente de trabalho e que tipo de sociedade eu quero ajudar a construir?

“

*Numa sociedade racista não basta não ser racista.
É necessário ser antirracista.*

”

Angela Davis

Privilégios da branquitude:

Você já se deu conta de o quanto as pessoas brancas são privilegiadas no Brasil? Às vezes, por ser tão naturalizado esse privilégio, não temos a consciência que ele existe. Veja alguns exemplos:

- > Quando um policial para meu carro, tenho a convicção de que não foi por causa da minha cor/raça.³⁸
- > Se meus filhos e filhas estudarem em uma escola particular, não preciso me preocupar se serão discriminados por serem os únicos brancos/as da turma.³⁹
- > A História que eu aprendi na escola é a História de um povo que tem a mesma cor/raça que eu.⁴⁰
- > Eu posso andar na rua à noite sem fazer com que as pessoas apertem o passo ao me avistarem.⁴¹
- > Não preciso ter medo de passar pelo constrangimento de ser confundida com a babá de meus próprios filhos e filhas.⁴²
- > Nunca me pedem para falar por todas as pessoas do meu grupo racial.⁴³
- > Posso ir às compras sozinha/o sabendo que não serei seguida/o ou perturbada/o.⁴⁴
- > Se eu ligar a TV ou abrir o jornal, é certo que verei pessoas da minha cor/raça amplamente representadas.⁴⁵

“

Para além de se entender como privilegiado, o branco deve ter atitudes antirracistas. Não se trata de se sentir culpado por ser branco: a questão é se responsabilizar. Diferente da culpa, que leva à inércia, a responsabilidade leva à ação. Dessa forma, se o primeiro passo é desnaturalizar o olhar condicionado pelo racismo, o segundo é criar espaços, sobretudo em lugares que pessoas negras não costumam acessar.

”

Djamila Ribeiro

O que a pessoa branca pode fazer na luta antirracista?⁴⁶

- Estude sobre o racismo, pesquise, fique por dentro da história.
- Escute pessoas negras falando sobre o assunto.
- Tenha abertura para adquirir conhecimento: tem muito material disponível na internet.
- Não dê visibilidade para artistas, celebridades e políticos racistas.
- Racialize as discussões sempre e pense pelo viés racial todas as problematizações que fizer.
- Converse sobre branquitude e ações antirracistas com outras pessoas brancas: seja agente da mudança em todos os seus circuitos sociais e profissionais.
- Apoie profissionais negros/as em/de todas as áreas.
- Reconheça e entenda que o racismo é um problema social atual.
- Adquira um vocabulário racial que facilite a discussão sobre raça, racismo e antirracismo.
- Desenvolva a capacidade de traduzir e interpretar os códigos e práticas racializadas de nossa sociedade.

Você sabia?

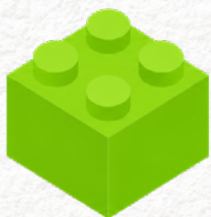
No Brasil, escolas públicas e particulares da educação básica devem ensinar conteúdos relacionados à história e à cultura afro-brasileiras. Trata-se da lei 10.639, que alterou a LDB em 2003.



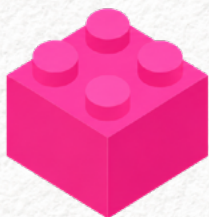
LGBTQIAPN+

Quando falamos em **LGBTQIAPN+** precisamos ter em mente quatro elementos:

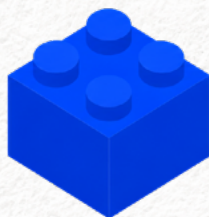
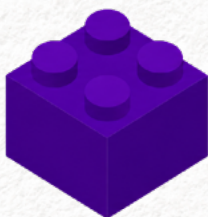
Corpo/genital



Papel / expressão
de gênero



Identidade de
gênero



Orientação
afetivo-sexual

Imagine esses quatro elementos (corpo/genital, identidade de gênero, expressão de gênero e orientação afetivo-sexual) como peças de bloco de encaixe: eles podem ser “combinados” de múltiplas formas, afinal, somos mais de 8 bilhões de possibilidades de existência, não havendo, portanto, dois únicos jeitos de estar no mundo...



LGBTQIAPN+ é um acrônimo, ou seja, uma sigla que agrupa:

Lésbica: Mulher que se relaciona afetiva e/ou sexualmente com outra mulher.

Gay: Homem que se relaciona afetiva e/ou sexualmente com outro homem.

Bissexual: Pessoa que se relaciona afetiva e/ou sexualmente com pessoas de todos os gêneros.

Transgênero: Termo guarda-chuva usado para descrever pessoas que não se identificam com o gênero atribuído no nascimento, incluindo transexuais, travestis e todo espectro não binário.

Transexual: Termo genérico que caracteriza a pessoa que não se identifica com o gênero atribuído no nascimento. Não se deve utilizar o termo isoladamente, pois soa ofensivo para pessoas transexuais, pelo fato de ser uma das características e não a única.

Travesti: Pessoa que vivencia papéis de gênero feminino. Trata-se de uma construção de gênero feminino, portanto, é a travesti.

Queer: No acrônimo LGBTQIAPN+, trata-se do gênero queer. Nesse caso, significa que as pessoas que se autoidentificam como gênero queer transitam entre os gêneros masculino e feminino ou, até, estão além deles, em um lugar onde o binarismo de gênero não faz sentido.

Intersexualidade: Diz respeito às pessoas intersexo. Nome dado para as variações do desenvolvimento sexual responsáveis por corpos que não podem ser encaixados na norma binária (mulher | homem, feminino | masculino, vagina | pênis). Essas variações podem se dar em uma ou mais de uma das seguintes categorias: cromossômica, fenotípica, genital e hormonal.

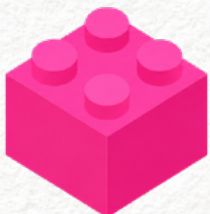
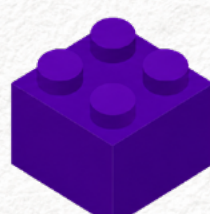
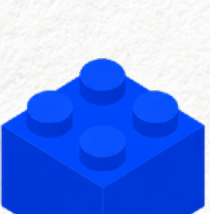
Assexual: Ausência total, parcial, condicional ou circunstancial de atração sexual; toda identidade em que o sexo não é o referencial primário do desejo e da atração voltados para um relacionamento íntimo com outra pessoa.⁴⁷

Pansexual: Pessoa que se relaciona afetiva e/ou sexualmente com pessoas de todos os gêneros.

Não binário: Termo guarda-chuva para diversas identidades de gênero que estão fora da binariedade: fluido, bigênero, neutro etc.

+ | outras orientações e identidades ainda não reivindicadas.



	Lésbicas, gays, bissexuais, assexuais, pansexuais são orientações afetivo-sexual, ou seja, a atração afetiva e/ou sexual que uma pessoa manifesta em relação a outra, para em que direção caminha involuntariamente o seu desejo.
	Travestis, transexuais, transgêneros, queer e pessoas não-binárias são identidades de gênero, isto é, o gênero com o qual uma pessoa se reconhece, que pode ou não estar de acordo com o gênero atribuído no seu nascimento. Trata-se da percepção íntima de como cada pessoa se auto identifica.
	Intersexualidade diz respeito às nossas variações de corpo/genital.
	Expressão de gênero é a forma como cada pessoa se apresenta externamente, como quer que os outros a percebam, como se comporta e sua aparência: roupas, acessórios, adereços, maquiagem, tatuagem, padrões de fala, linguagem corporal. Pode ser congruente ou não com a identidade de gênero da pessoa.
Você sabe o que é cisgênero? Trata-se de alguém que se identifica com o gênero atribuído no nascimento. Esse termo foi cunhado para diferenciar pessoas trans de pessoas não trans.	

Você sabia?

- A expectativa de vida de pessoas trans no Brasil é significativamente inferior à média da população. Relatórios de organizações nacionais indicam que muitas pessoas trans não chegam aos 40 anos, enquanto a expectativa de vida média no país supera 75 anos.⁴⁸
- Brasil permanece entre os países com maior número de assassinatos de pessoas trans no mundo, ocupando o primeiro lugar em números absolutos há mais de dez anos.⁴⁹
- Pessoas trans enfrentam grandes barreiras no acesso à educação. Estudos mostram que a evasão escolar é muito elevada, especialmente na adolescência, em razão de discriminação, violência e falta de apoio familiar e institucional.⁵⁰
- Muitas pessoas LGBTQIAPN+ não se sentem seguras para expressar sua identidade no trabalho. Pesquisas indicam que mais da metade dos profissionais LGBTQIAPN+ no Brasil preferem não revelar sua orientação sexual ou identidade de gênero no ambiente profissional por medo de discriminação.⁵¹
- Em diversos países, relações entre pessoas do mesmo gênero ainda são criminalizadas. Atualmente, mais de 60 países possuem leis que restringem ou punem essas relações, em alguns casos com penas severas.⁵²

Em junho de 2019, o Supremo Tribunal Federal determinou que a discriminação por orientação afetivo-sexual e identidade de gênero passe a ser considerada crime no Brasil. ⁵²

Pessoas aliadas: um papel fundamental

Pessoas aliadas são aquelas que não fazem parte da comunidade LGBTQIAPN+, mas que atuam de forma ativa para combater a LGBTfobia, ou seja, o preconceito e a discriminação contra pessoas LGBTQIAPN+. Assumir uma postura de aliado ou aliada no ambiente de trabalho envia uma mensagem importante de respeito e apoio, contribuindo para que todas as pessoas se sintam mais seguras, valorizadas e pertencentes.

Reconheça e corrija atitudes preconceituosas

A LGBTfobia faz parte da cultura da sociedade e, por isso, todas as pessoas podem, em algum momento, reproduzir falas ou comportamentos inadequados. Quando isso acontecer, reconheça, peça desculpas e procure aprender com a situação. Essa postura contribui para a construção de um ambiente mais respeitoso para todas as pessoas.

Ter amigos/as LGBTQIAPN+ não elimina o preconceito

Conviver com pessoas LGBTQIAPN+ não significa, por si só, agir sem preconceitos. Comentários como “tenho amigos que são gays” não justificam atitudes ou falas discriminatórias. O que reduz o preconceito é a disposição para aprender, rever comportamentos e agir com respeito.

Trate casais LGBTQIAPN+ com o mesmo respeito que casais heterossexuais

Demonstrações de afeto devem ser vistas com naturalidade quando acontecem entre adultos, independentemente da orientação afetivo-sexual. Uma forma de refletir é se perguntar: eu teria a mesma reação se fosse um casal heterossexual?

Tenha atenção e ofereça apoio diante de situações de desrespeito

“Piadas”, comentários ofensivos, tratamento desigual ou atitudes hostis podem acontecer no dia a dia. Não se omitir nessas situações faz diferença. Demonstrar apoio, interromper uma fala inadequada ou se colocar à disposição para ouvir já contribui para tornar o ambiente mais seguro.

Cuide da linguagem

Palavras e expressões podem reforçar estereótipos e causar constrangimento, mesmo quando usadas sem intenção de ofender. Evitar termos pejorativos, apelidos e brincadeiras sobre orientação afetivo-sexual ou identidade de gênero é fundamental para relações profissionais mais respeitosas.

Respeite o nome, o pronome e a identidade de cada pessoa

Palavras e expressões podem reforçar estereótipos e causar constrangimento, mesmo quando usadas sem intenção de ofender. Evitar termos pejorativos, apelidos e brincadeiras sobre orientação afetivo-sexual ou identidade de gênero é fundamental para relações profissionais mais respeitosas.

Apoie as políticas de diversidade e inclusão da empresa

Participar de treinamentos, respeitar as normas internas e colaborar para que todas as pessoas tenham as mesmas oportunidades são formas concretas de atuar como aliado ou aliada.

Contra-glossário⁵⁴

[termos que devemos banir do nosso vocabulário]:

Hermafrodita: termo pejorativo para designar pessoas com condição intersexo. O correto é pessoa intersexo

Homossexualismo: termo pejorativo para se referir a pessoas homossexuais. Há leituras de que o sufixo “ismo” estaria associado à doença ou patologia. O correto é homossexualidade.

O travesti: o artigo deve ser sempre no feminino. O correto é “a travesti”.

Opção sexual: não se trata de uma escolha: ninguém opta por ser homossexual, assim como não se opta em ser heterossexual. O correto é orientação-afetivo sexual.

Família homossexual: o termo correto é família homotransparental em que a composição existe ao menos uma pessoa que vivencie a orientação afetivo-sexual homossexual e/ou identidade de gênero trans.

Nome social é aquele pelo qual pessoas trans preferem ser chamadas cotidianamente, refletindo sua identidade de gênero, em contraposição aos nomes de registro civil determinados no nascimento, com os quais não se identificam.

“ Só quando se perde o medo de perder se encontra a alegria de achar. ”

João W. Nery



Pessoas com deficiência

As deficiências não são iguais como muitas pessoas imaginam. Cada tipo de deficiência traz consigo condições completamente diferentes umas das outras. Ao conhecê-las, temos informações para nos apoiar no momento que nos relacionarmos com as pessoas com deficiência. Sabemos, por exemplo, o que é necessário para almoçar com esse colega de trabalho ou, ainda, como você pode contribuir para um ambiente de trabalho livre de obstáculos físicos e atitudinais para os profissionais com deficiência.

Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.⁵⁵



O termo utilizado e adotado pela ONU é pessoa com deficiência, pois destaca a pessoa, tratando a deficiência apenas como uma característica. As próprias pessoas com deficiência aprovaram esse termo.

TERMOS INCORRETOS:

- ✗ Portador de deficiência
- ✗ Portador de necessidades especiais
- ✗ Pessoas especiais

Você sabia?

- Mais de 1,3 bilhão de pessoas no mundo vivem com algum tipo de deficiência, o que representa cerca de 16% da população mundial.⁵⁶
- No Brasil, cerca de 18,6 milhões de pessoas têm algum tipo de deficiência, o equivalente a aproximadamente 8,9% da população, segundo o Censo de 2022, cuja metodologia foi atualizada.⁵⁷
- A maioria das pessoas com deficiência no Brasil são mulheres, devido à maior expectativa de vida feminina e maior incidência de deficiência em idades mais avançadas.⁵⁸
- Entre os tipos de deficiência declarados, há maior incidência de deficiência física e visual, enquanto a deficiência intelectual aparece com menor percentual nas estatísticas gerais.⁵⁹
- A região Nordeste continua apresentando os maiores percentuais de pessoas com deficiência no país, associados a desigualdades socioeconômicas, acesso à saúde e envelhecimento populacional.⁶⁰
- No Brasil, a acessibilidade urbana ainda é extremamente limitada — menos de 5% das vias e calçadas possuem condições adequadas de acessibilidade, segundo levantamentos do IBGE e do Ministério das Cidades.⁶¹
- A participação de pessoas com deficiência no mercado formal ainda é baixa: elas representam cerca de 1% a 2% dos vínculos formais, mesmo com a Lei de Cotas em vigor.⁶²
- Mesmo entre pessoas com deficiência empregadas, 88% relatam já ter vivenciado capacitismo no trabalho, indicando que a inclusão ainda é frágil e muitas vezes apenas formal.⁶³
- Barreiras de acessibilidade urbana continuam afetando a vida cotidiana: muitas pessoas relatam desistir de compromissos, entrevistas ou estudos por dificuldade de locomoção.⁶⁴

Saúde mental⁶⁵

Além de ter que lidar com os impactos que eventuais limitações físicas ou psíquicas trazem para a rotina, as pessoas com deficiência sofrem com as consequências da falta de inclusão social. A falta de mobilidade urbana, por exemplo, tira o ânimo e abre espaço para raiva, culpa, angústia... Sentimentos que, se não controlados, aumentam o risco de doenças como depressão.

O que é a Lei de Cotas?

A Lei de Cotas determina que toda empresa com cem ou mais pessoas funcionárias deve priorizar o preenchimento de 2% a 5% das vagas existentes às pessoas com deficiência na seguinte proporção:

De 100 a 200: 2%
De 201 a 500: 3%
De 501 a 1.000: 4%
Acima de 1.000: 5%

O que podemos fazer em favor da inclusão de pessoas com deficiência?

- Compreender que pessoas com deficiência têm direitos iguais e devem ter acesso às mesmas oportunidades, sem barreiras físicas, comunicacionais, atitudinais ou institucionais.
- Conhecer e respeitar as necessidades específicas de cada pessoa, evitando generalizações.
- Reconhecer que a inclusão exige mudanças no ambiente, nos processos e nas atitudes, e não apenas adaptação da pessoa com deficiência.
- Trabalhar possíveis resistências, preconceitos ou inseguranças que podem surgir na convivência com profissionais com deficiência, promovendo informação, diálogo e sensibilização.
- Contribuir para que o ambiente de trabalho seja um espaço de respeito, acessibilidade, oportunidades e valorização da diversidade humana.
- Participar, apoiar e promover ações que favoreçam a inclusão e a permanência de pessoas com deficiência.
- Estar consciente de que todas as pessoas têm um papel importante no sucesso das ações de inclusão, contribuindo para um ambiente mais justo, acessível e colaborativo na CBA.

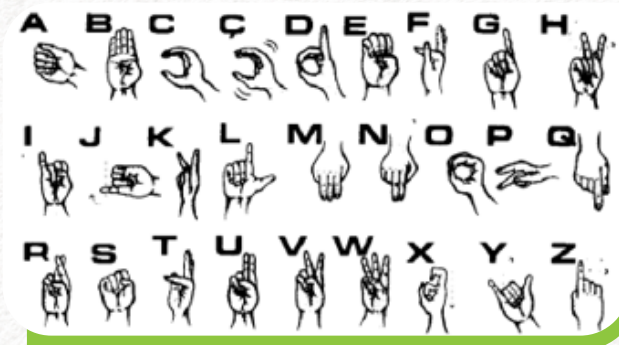


Dicas gerais de convivência

- Nem todas as pessoas com deficiência precisam de ajuda. Não presuma limitações. Se quiser ajudar, pergunte antes qual é a melhor forma de auxiliar.
- Não se ofenda se a ajuda for recusada. A autonomia deve ser sempre respeitada.
- Use o bom senso e a naturalidade no convívio. A deficiência é apenas uma das características da pessoa, e não define quem ela é.
- Pessoa com deficiência não é pessoa doente. A deficiência é uma condição que faz parte da diversidade humana, e não uma enfermidade.
- Não use frases que reforcem preconceitos ou estereótipos, como:
“Apesar de ser cego, é muito competente”
“Mesmo com deficiência, trabalha muito bem”
Não utilize expressões como “pessoa normal”. O correto é dizer pessoa sem deficiência.
- Evite usar siglas em situações de convivência cotidiana. Sempre que possível, utilize as nomenclaturas completas, como:
 - ▶ pessoa com deficiência
 - ▶ deficiência física
 - ▶ deficiência visual
 - ▶ deficiência auditiva
- **Lembre-se:** inclusão acontece no dia a dia, nas atitudes, na linguagem e na forma como tratamos as pessoas.

Alfabeto manual

É muito comum as pessoas confundirem o alfabeto manual com a Língua Brasileira de Sinais (Libras). O alfabeto manual (ou dactilologia) é um sistema de representação simbólica das letras do alfabeto. Já a Língua Brasileira de Sinais (Libras) é composta por níveis linguísticos como fonologia, morfologia, sintaxe e semântica. Assim como o português, a Libras é uma língua oficial do Brasil.



Gerações

Quantos anos você tem? Você já comparou o que você faz, como se veste e se sente, com seus pais quando tinham a mesma idade que você? E com seus avós? Sem dúvida, uma pessoa que tem 40 anos em 2026 é muito diferente de uma de mesma idade em 1960 ou 1920, um século atrás.

E por que precisamos falar de gerações aqui na CBA? Pela primeira vez no mundo corporativo, pelo menos quatro gerações convivem e trabalham juntas nas empresas. Essa diversidade etária é, sem dúvida, tão importante quanto a racial e de gênero. E assim como qualquer diferença, temos que garantir inclusão e oportunidades iguais para todas as pessoas que, com várias idades, têm diversas habilidades, competências, conhecimentos e grau de maturidade.



Raio-X das gerações⁶⁶

	Baby Boomers	Geração X	Millennials	Geração Z	Geração Alpha
Nascimento	1946–1964	1965–1980	1981–1996	1997–2012	2013–...
Contexto	Pós guerra/	1946–1964	1946–1964	1946–1964	1946–1964
Tendências	Estabilidade/ hierarquia	Autonomia/ pragmatismo	Propósito/ colaboração	Diversidade/ flexibilidade	Digitais/ multitarefa

Você sabia?

- > O Brasil está envelhecendo rapidamente: até 2050, pessoas com 60 anos ou mais representarão cerca de 30% da população brasileira.⁶⁷
- > A força de trabalho está ficando mais velha: nas próximas décadas, haverá menos jovens entrando no mercado e mais pessoas trabalhando após os 50 anos.⁶⁸
- > O etarismo é uma das discriminações mais comuns no mundo do trabalho: mais de 60% das pessoas com mais de 50 anos relatam dificuldade para conseguir emprego ou recolocação.⁶⁹
- > A liderança corporativa ainda é pouco diversa em termos de idade: a idade média de CEOs de grandes empresas listadas em bolsa fica entre 54 e 58 anos.⁷⁰
- > A geração Z já está transformando o mercado de trabalho: ela representa cerca de um quarto da força de trabalho global e tende a ser a maior geração até 2035.⁷¹
- > Para a geração Z, diversidade e inclusão são fatores importantes na escolha de emprego: cerca de 30% a 40% dos jovens afirmam que a cultura inclusiva influencia sua decisão de trabalhar em uma empresa.⁷²
- > Jovens tendem a valorizar ambientes diversos: mais de 60% das pessoas da geração Z dizem se sentir mais confortáveis em organizações com diversidade de perfis, identidades e trajetórias.⁷³
- > Mulheres acima de 50 anos enfrentam dupla discriminação no mercado de trabalho, por idade e por gênero, e relatam maior dificuldade de contratação e promoção.⁷⁴
- > O envelhecimento da população muda também o consumo: pessoas com mais de 50 anos concentram uma parcela crescente da renda, mas ainda são pouco representadas em produtos, publicidade e tecnologia.⁷⁵
- > Empresas que valorizam a diversidade geracional tendem a ter mais inovação, melhor clima organizacional e maior retenção de talentos.⁷⁶

Liberdade Religiosa

A liberdade religiosa é um direito humano fundamental e deve ser respeitada também no ambiente de trabalho. Esse direito é garantido pela Constituição Federal e pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, que asseguram a liberdade de pensamento, consciência e religião, incluindo o direito de acreditar, não acreditar, mudar de religião ou não ter religião, bem como viver sua espiritualidade de forma individual, sem sofrer constrangimento, discriminação ou pressão.

No Brasil, a Constituição garante a liberdade de crença e a laicidade do Estado, o que significa que nenhuma religião pode ser imposta como padrão para toda a sociedade. O mesmo princípio deve orientar a convivência nas organizações empregadoras: o ambiente de trabalho deve ser um espaço de respeito às diferentes crenças, tradições e formas de viver a espiritualidade. Respeitar a liberdade religiosa também faz parte do compromisso das empresas com os direitos humanos e com a dignidade das pessoas trabalhadoras.

A diversidade religiosa no país é grande e continua crescendo, com pessoas que se identificam com diferentes religiões, com espiritualidades não institucionalizadas ou sem religião. Por isso, é natural que existam diferentes práticas, valores e visões de mundo convivendo no mesmo ambiente profissional. Respeitar a liberdade religiosa significa reconhecer essa pluralidade e garantir que nenhuma pessoa seja favorecida, excluída ou constrangida por causa de sua fé, de sua ausência de fé ou de suas convicções pessoais.

Você Sabia?

- O Brasil é um país religiosamente diverso: o Censo 2022 mostra crescimento do número de pessoas sem religião, de religiões evangélicas, de religiões de matriz africana, além de outras tradições espirituais.⁷⁷
- Casos de intolerância religiosa ainda são registrados no país, atingindo principalmente religiões de matriz africana, o que reforça a importância do respeito às diferentes crenças também no ambiente de trabalho.⁷⁸
- A Constituição brasileira garante a liberdade religiosa e define o Estado como laico, ou seja, nenhuma religião pode ser considerada oficial ou obrigatória.



Religião e ambiente de trabalho

No espaço de trabalho, um ambiente coletivo, a vivência religiosa pertence à esfera pessoal. É possível utilizar símbolos religiosos, fazer orações de forma individual e manter práticas de fé, desde que isso não interfira no trabalho nem imponha um modelo para outras pessoas.

Sempre que possível, o diálogo e a flexibilidade ajudam a garantir o respeito às crenças, sem prejuízo das atividades profissionais.

Lideranças devem ter atenção especial a esse tema, pois sua posição pode influenciar a equipe. Expressões religiosas, conselhos baseados em crenças ou referências espirituais podem ser importantes para quem as vive, mas não devem ser colocadas como regra, orientação moral ou critério de avaliação no ambiente profissional.

Uso de referências religiosas no cotidiano profissional

Frases motivacionais, exemplos de lideranças religiosas ou referências espirituais podem fazer parte da cultura de algumas pessoas, mas no ambiente corporativo é importante garantir que essas referências não sejam interpretadas como incentivo a uma religião específica.

Recomenda-se não utilizar esses exemplos com caráter religioso no ambiente corporativo.

Ambientes multiculturais e multirreligiosos

Em organizações com pessoas de diferentes origens culturais, nacionais e religiosas, o cuidado com a liberdade religiosa deve ser ainda maior.

Datas, horários, feriados, costumes e formas de expressão da fé podem variar entre países e tradições. Por isso, o respeito, a escuta e a busca por acordos são fundamentais para evitar conflitos e garantir um ambiente de trabalho seguro para todas as pessoas.

Festas, tradições e comemorações

Algumas comemorações tradicionais, como festas juninas, carnaval ou outras datas culturais, fazem parte da história do país. Para que essas atividades sejam inclusivas, é importante que sejam tratadas como manifestações culturais, e não como práticas religiosas obrigatórias. A participação deve ser sempre voluntária, respeitando quem prefere não participar por motivos pessoais, religiosos ou filosóficos.

Respeitar a liberdade religiosa significa:

- não fazer “piadas” ou comentários sobre a religião de alguém;
- não tentar convencer colegas a seguir uma crença;
- não associar competência, caráter ou confiança à religião de uma pessoa;
- respeitar símbolos, roupas e práticas religiosas;
- respeitar também quem não tem religião ou prefere não falar sobre o tema.



CBA Mais Diversa

Tornar a CBA uma empresa cada vez mais diversa, plural e inclusiva é responsabilidade de todas e todos.

Construir um ambiente onde todas as pessoas tenham espaço, em que o respeito esteja na base das relações e onde cada indivíduo possa ser quem é, com dignidade e reconhecimento, é um compromisso coletivo.

Cada atitude faz diferença. Cada um e cada uma têm um papel importante nessa transformação.

É no dia a dia, nas escolhas, na convivência e na forma como nos tratamos que a inclusão se torna realidade.

Contamos com você para seguir fortalecendo uma CBA cada vez mais diversa, acessível e respeitosa, contribuindo para a construção de um mundo em que todas as pessoas possam se sentir pertencentes.

Soluções em alumínio que transformam vidas.



Glossário DE&I

Ações afirmativas: Medidas especiais e temporárias para corrigir desigualdades históricas e garantir maior inclusão de grupos sub-representados (como pessoas negras, indígenas, mulheres, pessoas com deficiência, LGBTQIAPN+) em espaços como trabalho e educação. Buscam promover equidade, aumentando oportunidades e proporcionalidade.

Acessibilidade: A condição para que todas as pessoas, com ou sem deficiência, possam utilizar com segurança e autonomia os espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, transportes, informações, comunicação e tecnologias.

Antimachismo: Conjunto de atitudes, comportamentos e políticas que visam combater e desconstruir o machismo, promovendo relações de igualdade entre homens, mulheres e outras identidades de gênero.

Antirracismo: Prática ativa de identificar, enfrentar e transformar estruturas, práticas e discursos que perpetuam o racismo. Ser antirracista é mais do que “não ser racista”: implica agir para dismantlar desigualdades raciais em nível individual, institucional e estrutural.

Assédio moral: Forma de violência no trabalho que expõe de forma prolongada e repetitiva pessoas trabalhadoras a situações humilhantes, vexatórias e constrangedoras. Envolve comportamentos que buscam ridicularizar, inferiorizar, amedrontar, punir ou desestabilizar emocionalmente, afetando a saúde física e psicológica e o ambiente de trabalho.

Assédio sexual: Comportamento indesejado de natureza sexual que constrange, intimida ou humilha a pessoa-alvo. Pode envolver cantadas insistentes, comentários, toques, chantagem ou coerção para obter favores sexuais, especialmente em contextos de assimetria de poder (como o ambiente de trabalho).

Braille: Sistema de escrita e leitura tátil para pessoas cegas. O termo é grafado com inicial minúscula quando se refere ao sistema ou material (ex: livro em braille).

Branquitude: Conjunto de privilégios simbólicos e materiais conferidos às pessoas brancas em sociedades estruturadas pelo racismo. Envolve a posição de poder, a naturalização da pessoa branca como “universal” e a manutenção de desigualdades raciais, muitas vezes de forma não nomeada.

Bropriating: Ato de um homem se apropriar das ideias de uma mulher (ou de pessoas de grupos minorizados) e receber crédito por elas, o que é comum em ambientes profissionais e acadêmicos.

Bullying: Conjunto de comportamentos agressivos, intencionais e repetitivos dirigidos a uma pessoa ou grupo, com o objetivo de causar dano físico ou emocional. Costuma envolver relações de poder desiguais, podendo ocorrer em escolas, locais de trabalho e outros espaços.

Cadeirante: Termo correto para se referir à pessoa que utiliza cadeira de rodas.

Capacitismo: Discriminação e preconceito social contra pessoas com deficiência, considerando-as inferiores ou incapazes.

Capacitista: Aquele que discrimina ou exclui pessoas com deficiência por ignorância, descrença ou desprezo por suas capacidades.

Cisnormatividade: Suposição de que todas as pessoas são cisgêneras (ou seja, que sua identidade de gênero coincide com o gênero atribuído ao nascer). Apaga e invalida a existência de pessoas trans e não binárias, orientando normas, políticas e práticas que excluem essas identidades.

Cota: Percentual de vagas reservado a grupos específicos (por exemplo, pessoas negras, indígenas, pessoas com deficiência, mulheres) em instituições de ensino, concursos públicos ou empresas, com o objetivo de reduzir desigualdades de acesso.

Cultura da violência: Contexto social em que a violência é normalizada, banalizada ou aceita como “natural” para resolver conflitos, punir comportamentos ou controlar grupos específicos.

Cultura do estupro: Naturalização de comportamentos que permitem e toleram agressões sexuais, muitas vezes responsabilizando a vítima e não o agressor. Relaciona-se à forma como a sexualidade feminina é controlada e à objetificação das mulheres.

DE&I: Sigla para Diversidade, Equidade e Inclusão. Refere-se ao conjunto de princípios, políticas e práticas que buscam reconhecer a diversidade, reduzir desigualdades estruturais e garantir participação plena de grupos minorizados.

Desenho universal: é a concepção de criação de produtos, ambientes, programas e serviços que possam ser utilizados por todas as pessoas, na maior medida possível, sem a necessidade de adaptação ou desenho especializado.

Discriminação: No âmbito do trabalho, de acordo com a Convenção 111 da OIT, é toda distinção, exclusão ou preferência fundada em raça, cor, gênero, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que destrua ou altere a igualdade de oportunidades ou de tratamento. De forma geral, são ações injustas e negativas voltadas contra pessoas ou grupos e motivadas por características como raça, gênero, orientação afetivo-sexual, idade etc.

Estereótipos: Generalização simplificada, rígida e muitas vezes negativa usada para definir um grupo de pessoas. Existem estereótipos de gênero, raça, classe, idade, orientação afetivo-sexual etc., que sustentam preconceitos e limitam oportunidades.

Estereótipos de gênero: Ideias predefinidas sobre como homens e mulheres “devem” ser, se comportar ou se vestir. Sustentam o sexismo e restringem possibilidades de vida e trabalho.

Etnia: Conjunto de características culturais, históricas, linguísticas, religiosas e regionais que distinguem um grupo humano. O conceito de etnia é útil para compreender diferenças culturais entre grupos sociais.

Etarismo: Discriminação baseada na idade, que afeta especialmente pessoas idosas e jovens. Manifesta-se em “piadas”, exclusão de oportunidades, desqualificação de capacidades ou invisibilização de determinados grupos etários.

Feminicídio: Assassinato de mulheres motivado por razões de gênero, geralmente em contextos de violência doméstica, familiar ou de ódio misógino. É reconhecido como crime específico em diversas legislações, inclusive no Brasil.

Feminismo: Movimento social, político e teórico que luta pela igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres, bem como pelo fim das desigualdades de gênero em todas as esferas da sociedade.

Femismo: Termo utilizado por algumas pessoas para designar a suposta discriminação ou preconceito contra homens. Diferentemente do feminismo, não se baseia em um histórico de opressão estrutural nem em movimentos de luta por direitos.

Gaslighting: Forma de manipulação psicológica em que o agressor distorce a realidade, nega fatos ou faz a vítima duvidar de sua própria memória e percepção. É comum em relações abusivas, inclusive no trabalho, para desacreditar e desestabilizar a pessoa.

Gênero: Construção social, histórica e cultural que organiza expectativas, papéis e normas atribuídas a pessoas com base em sua identidade de gênero.

Grupos minorizados: Grupos que sofrem marginalização social, econômica e política, ainda que não sejam numericamente minoritários. Incluem, por exemplo, pessoas negras, povos indígenas, mulheres, pessoas LGBTQIAPN+, pessoas com deficiência, entre outros

Heteronormatividade: Norma social que toma a heterossexualidade como padrão legítimo e superior de orientação afetivo-sexual, invisibilizando ou deslegitimando outras orientações (como bissexualidade, homossexualidade,

Homossexualidade: Orientação afetivo-sexual caracterizada pela atração por pessoas do mesmo gênero.

Identidade de gênero: Autopercepção de gênero (mulher, homem, não binária, entre outros), podendo ou não coincidir com o gênero atribuído ao nascer.

Importunação sexual: Crime que envolve atos libidinosos sem consentimento, como toques e beijos forçados em locais públicos ou privados, com o objetivo de satisfazer a lascívia. Não requer relação de hierarquia ou autoridade e é previsto em lei no Brasil.

Injúria racial: Ofensa dirigida à honra de uma pessoa usando elementos de raça, cor, etnia, religião ou origem, com o objetivo de humilhar e desmoralizar. É crime no Brasil.

Intérprete de Libras: Profissional que faz a intermediação da comunicação entre pessoas surdas que utilizam Libras e pessoas ouvintes que utilizam a língua portuguesa oral, interpretando discursos e mensagens em tempo real.

LBI: Sigla para Lei Brasileira da Inclusão – Lei 13.146/2015. Também chamada de Estatuto da Pessoa com Deficiência, regulamenta os direitos previstos na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência – ONU/2006.

Lei de Cotas: Refere-se ao Artigo 93º da Lei nº 8.213/1991, e prevê cotas para pessoas com deficiência em empresas com mais de 100 colaboradores.

LGBTfobia: Preconceito, discriminação e violência contra pessoas LGBTQIAPN+.

Libras: Sigla para Língua Brasileira de Sinais, a linguagem de sinais utilizada pela comunidade surda no Brasil. É reconhecida como meio legal de comunicação e expressão pela Lei nº 10.436/2002.

Lugar de fala: Princípio segundo o qual pessoas diretamente afetadas por determinadas opressões falam a partir de sua experiência concreta e devem ser ouvidas e reconhecidas como protagonistas na produção de conhecimento e na formulação de políticas.

Machismo: Sistema de crenças, práticas e representações que coloca os homens como superiores às mulheres e a outras identidades de gênero, legitimando desigualdades e violências nas relações pessoais, familiares, institucionais e sociais.

Mansplaining: Quando um homem explica algo de maneira condescendente a uma mulher (ou a pessoas de grupos minorizados), presumindo que ela não compreende o assunto, mesmo quando ela tem igual ou maior conhecimento.

Manspreading ou man-sitting: Ato de um homem ocupar mais espaço do que o necessário ao se sentar (por exemplo, abrindo exageradamente as pernas), muitas vezes desrespeitando o espaço de outras pessoas. Equivale a uma atitude de dominação.

Maninterrupting: Prática de interromper constantemente a fala de uma mulher (ou de pessoas de grupos minorizados) em reuniões e conversas, desvalorizando sua contribuição.

Misgendering: Uso deliberado ou repetido de pronomes, nomes ou termos incorretos para se referir à identidade de gênero de uma pessoa, desrespeitando como ela se reconhece.

Misoginia: Ódio, aversão ou desprezo pelas mulheres, que pode se manifestar em discursos, atitudes, práticas discriminatórias e violências físicas e simbólicas, mantendo a subordinação feminina.

Neolinguagem: Uso de formas linguísticas não normativas (como “@”, “x”, “e” ou outras estratégias) para tornar a linguagem mais inclusiva em relação aos gêneros, questionando o predomínio do masculino genérico.

Neurodivergência: Características de pessoas que apresentam formas de relação com o ambiente e com as demais pessoas não correspondentes com os convencionais padrões de “normalidade” ou “tipicidade” expressiva, comportamental, perceptiva, cognitiva ou psicoemocional.

Orientação afetivo-sexual: Atração física, emocional e/ou romântica involuntária que uma pessoa sente por outra.

Ouvinte: Termo utilizado comumente dentro da comunidade surda para indicar as pessoas que não possuem deficiência auditiva severa e se comunicam pela linguagem oral.

Pacto narcísico da branquitude ou pacto da branquitude: Cunhada por Cida Bento, a expressão diz respeito a um acordo, muitas vezes silencioso e tácito, entre pessoas brancas para manter seus privilégios, protegendo umas às outras e preservando o status quo racial.

Patriarcado: Sistema social, político e econômico no qual homens, especialmente homens brancos, cis e heterossexuais, ocupam a maior parte dos espaços de poder e decisão, enquanto mulheres e outras identidades de gênero são subordinadas.

Pessoa aliada: Pessoa que milita e atua para acabar com opressões (racismo, sexismo, LGBTfobia, capacitismo etc.), mesmo não pertencendo a um grupo minorizado. Compromete-se com práticas concretas de apoio e mudança institucional.

Pessoa com deficiência (PcD): Termo oficial e mais adequado, que enfatiza a pessoa em primeiro lugar, reconhecendo a deficiência como uma característica e não como a totalidade do indivíduo.

Pessoa negra: Termo que designa pessoas que se autodeclaram pretas ou pardas, segundo as categorias do IBGE, e que compartilham experiências históricas e sociais de discriminação racial no Brasil.

Preconceito: Pré-julgamento (um “pré-conceito”) formado a partir de ideias superficiais, estereótipos ou desinformação sobre pessoas ou grupos. Não se baseia em experiência real nem em análise crítica.

Raça: Do ponto de vista biológico, o termo é inadequado para classificar seres humanos, pois as diferenças entre pessoas se limitam principalmente a fenótipos. No entanto, socialmente, “raça” é uma categoria construída que hierarquiza grupos humanos com base em características físicas (como cor da pele) e tem impacto direto na distribuição de oportunidades e lugares sociais. Por isso, políticas de equidade consideram a categoria raça em sua dimensão social.

Racismo: Sistema de opressão que classifica e hierarquiza grupos humanos com base em características fenotípicas ou culturais, favorecendo pessoas brancas e oprimindo pessoas racializadas, especialmente negras e indígenas. Sustenta desigualdades estruturais de acesso a direitos, poder e reconhecimento.

Sexismo: Discriminação baseada em sexo ou gênero. Costuma privilegiar homens e desvalorizar, excluir ou subordinar mulheres e pessoas que não se enquadram nas normas de gênero.

Slutshaming: Prática de humilhar, ridicularizar ou moralizar o comportamento sexual de mulheres (ou de pessoas que fogem de normas sexuais hegemônicas), como forma de controle e punição da sexualidade.

Surdo: Característica de pessoa que possui perda da audição e se relaciona com o mundo e a sociedade através de experiências visuais e utilizando a LIBRAS como meio principal de comunicação e expressão, conforme reconhecido no Decreto nº 5.626/2005. Para acesso a direitos e benefícios, é considerado surdo quem possui perda auditiva de 41 decibéis (dB), conforme Decreto nº 5.296/2004.

TDAH: Sigla para Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade. É um transtorno crônico e comum do neurodesenvolvimento, caracterizado por um padrão persistente de desatenção e/ou hiperatividade com possíveis impactos na funcionalidade e no desenvolvimento.

TEA: Sigla para Transtorno do Espectro Autista. Trata-se de uma condição neurológica permanente caracterizada por um distúrbio do neurodesenvolvimento, provocando desafios na comunicação e interação social, com manifestações de comportamentos restritos ou repetitivos. Os sinais variam de intensidade para cada pessoa, situando o TEA num amplo espectro de apresentações.

Tecnologia assistiva: Expressão que abrange todos os recursos e serviços destinados a atender as demandas específicas de pessoas com deficiência compensando as limitações dos espaços, utensílios, materiais e demais elementos e atividades não originalmente pensados para atender esse segmento da população.

Tokenismo: Prática de incluir poucas pessoas de grupos minorizados de forma simbólica ou superficial, apenas para criar aparência de diversidade, sem mudanças estruturais nas relações de poder ou nas políticas da organização.

Transfobia: Preconceito, discriminação ou violência (física, simbólica, institucional) contra pessoas trans e travestis, motivado pela rejeição à sua identidade de gênero.

Violência de gênero: Agressões físicas, psicológicas, sexuais, patrimoniais ou simbólicas baseadas na desigualdade de gênero. Afeta principalmente mulheres e pessoas LGBTQIAPN+, e está ligada ao machismo, ao patriarcado e à LGBTfobia.

Laicidade: É o princípio político e jurídico que defende a separação entre o Estado e as instituições religiosas. Isso garante a neutralidade do governo, assegurando que não haja uma religião oficial e protegendo a liberdade de crença e culto para todos os cidadãos.

Multireligiosidade: A multi-religiosidade (ou pluralismo e pertença múltipla) refere-se à prática ou fenômeno em que um indivíduo incorpora elementos, crenças e rituais de diferentes tradições religiosas em sua vida espiritual. É a capacidade de vivenciar a fé de forma não exclusiva, transitando ou pertencendo simultaneamente a mais de uma religião.

Para Saber Mais 2026

Viés inconsciente, comunicação inclusiva, **DE&I** no geral

Livros

- **A tirania do mérito**
| Michel J. Sandel
- **Comunicação Não Violenta: técnicas para aprimorar relacionamentos pessoais e profissionais**
| Marshall Rosenberg
- **Escute o que ela diz: viés inconsciente – o que os homens precisam saber (e as mulheres têm a dizer) sobre trabalhar juntos**
| Joanne Lipman
- **Latim em pó: Um passeio pela formação do nosso português**
| Caetano W. Galindo
- **Liderança tóxica**
| Alessandra Assad
- **Manual Ampliado de Linguagem Inclusiva**
| André Fischer
- **Preconceito Linguístico: o que é, como se faz**
| Marcos Bagno
- **Rápido e devagar: duas formas de pensar**
| Daniel Kahneman
- **Subliminar: como o inconsciente influencia nossas vidas**
| Leonard Mlodinow
- **Viés inconsciente: como identificar nossos vieses inconscientes e abrir caminho para a diversidade e a inclusão nas empresas**
| Cris Kerr

Artigos

- **O Mito da Meritocracia**
| Júlia Rosenberg
- **A crença na meritocracia não é apenas falsa: é ruim para você**
| Nexo
- **Codex dos vieses cognitivos**
| Creative Commons

Vídeos, séries e filmes

- **Diversidades**
| USP
- **A urgência da interseccionalidade**
| Kimberlé Crenshaw
- **Coded Bias**
| Netflix
- **Disrupção dos Vieses Inconscientes**
| Webinar com Daniela Pio
- **Diversidade é o futuro**
| Globo Gente
- **Como superar os nossos preconceitos: caminhe corajosamente em direção a eles**
| TEDx de Vernã Myers

Equidade de gênero e Masculinidades

Livros

- **A criação do patriarcado**
| Gerda Lerner
- **A gente é da hora**
| bell hooks
- **Calibã e a Bruxa**
| Silvia Federici
- **Faça acontecer**
| Sheryl Sandberg
- **Feminismo: um guia prático**
| Cathia Jenainati
- **Feminismo em comum: para todas, todes e todos**
| Marcia Tiburi
- **Gênero em termos reais**
| Raewyn Connell
- **Rápido e devagar: duas formas de pensar**
| Daniel Kahneman
- **Guia Prático Antimachismo**
| Ruth Manus
- **Homens e masculinidades**
| Benedito Medrado e outros
- **Homens Justos**
| Ivan Jablonka
- **Na minha pele**
| Lázaro Ramos
- **O feminismo é para todo mundo**
| bell hooks
- **O livro do feminismo**
| Globo
- **Os meninos são a cura do machismo**
| Nana Queiroz
- **Para educar crianças feministas: um manifesto**
| Chimamanda Ngozi
- **Por um feminismo afro latino americano**
| Lélia Gonzalez
- **Quem tem medo do feminismo negro**
| Djamila Ribeiro
- **Seja homem: a masculinidade desmascarada**
| JJ Bola
- **Transfeminismo**
| Jaqueline Gomes de Jesus
- **Um feminismo decolonial**
| Françoise Vergès
- **Você já é feminista**
| Nana Queiroz (org.)

Artigos

- **Quando a masculinidade se desmonta**
| Revista Gama
- **Por que as pessoas, na internet, se incomodam tanto que meu filho use vestidos?**
| Carol Patrocínio
- **Pedreiro faz aulas de balé para acompanhar filhas autistas**
| Jornal de Brasília
- **Machistas em tratamento: os homens que combatem a masculinidade tóxica**
| Carta Capital
- **Ecofeminismo: você sabe o que é?**
| Politize!
- **Revista Mulherio**
- **Quando – e por que – o rosa se tornou cor de menina?**
| Superinteressante

Vídeos, séries e filmes

- **O Escândalo**
| Telecine
- **As Sufragistas**
| Globoplay
- **Histórias Cruzadas**
| Star +
- **Estrelas Além do Tempo**
| Disney +
- **Moxie: Quando as Garotas Vão à Luta**
| Netflix
- **The Handmaid's Tale**
| Paramount +
- **As Telefonistas**
| Netflix
- **Feministas: O Que Elas Estavam Pensando?**
| Netflix
- **Mulher**
| Telecine
- **Precisamos falar com os homens?**
| ONU Mulheres
- **The Mask You Live In**
| The Representation Project
- **Repense o elogio**
| Avon
- **Eu não sou um homem fácil**
| Netflix
- **O Silêncio dos Homens**
| Papo de Homem
- **Todos nós deveríamos ser feministas**
| Chimamanda Ngozi Adichie | TEDxEuston

Podcasts

- **Como educar meninos que não odeiem mulheres**
| Café da Manhã
- **Escute as mais velhas**
| Fundação Tide Setubal
- **O que é a cultura do estupro**
| Mamilos #273
- **Feminismo negro: como ser aliada?**
| Mamilos #278
- **Praia dos ossos**
| Rádio Novelo
- **Masculinidade e sentimentos**
| Mamilos
- **Masculinidade negra e afins**
| História Preta
- **O papel dos homens na equidade de gênero**
| Movimento Mulher 360

Equidade racial e branquitude

Livros

- **Aqui ninguém é branco**
| Liv Sovik
- **Baratas**
| Scholastique Mukasonga
- **Branquidade: identidade branca e multiculturalismo**
| Vron Ware
- **Branquitude: estudos sobre a identidade branca no Brasil**
| Tânia Muller e Lourenço Cardoso
- **Café**
| Dona Jacira
- **Canção para ninar menino grande**
| Conceição Evaristo
- **Entre o Encardido, o Branco e o Branquíssimo. Branquitude, Hierarquia e Poder na Cidade de São Paulo**
| Lia Vainer Schucman
- **Então você quer conversar sobre raça**
| Ijeoma Oluo
- **Estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil**
| Iray Carone e Cida Bento
- **Eu e a supremacia branca**
| Layla F. Saad
- **Eu sei por que o pássaro canta na gaiola**
| Ivan Jablonka
- **Garota, mulher, outras**
| Bernardine Evaristo
- **Hibisco Roxo**
| Chimamanda Ngozi Adichie
- **História social da beleza negra**
| Giovana Xavier
- **Insubmissas lágrimas de mulheres**
| Conceição Evaristo
- **Luxúria**
| Raven Leilani
- **Não basta não ser racista: sejamos antirracistas**
| Robin Di Angelo
- **O involuntário ato de respirar**
| JJ Bola
- **Pacto da Branquitude**
| Cida Bento
- **Pele negra, máscaras brancas**
| Nana Queiroz (org.)
- **Pequeno Manual Antirracista**
| Djamila Ribeiro
- **Por que eu não converso mais com pessoas brancas sobre raça**
| Reni Eddo-Lodge
- **Querem nos calar: Poemas para serem lidos em voz alta**
| Mel Duarte (org.)
- **Racismo em Português: o lado esquecido do colonialismo**
| Joana Gorjão
- **Racismo em Português: o lado esquecido do colonialismo**
| Joana Gorjão Henriques
- **Um defeito de cor**
| Ana Maria Gonçalves

Artigos

- **Gente Branca**
| TAB
- **O Lugar dos Sujeitos Brancos na Luta Antirracista por Denise Carreira**
| Revista Internacional de Direitos Humanos
- **Branquitude: racismo e antirracismo**
| Caderno Ibirapitanga
- **Eu queria saber o que os homens brancos pensavam de seu privilégio. Então perguntei.**
| Instituto Moreira Salles
- **Fragilidade branca**
| Robin DiAngelo
- **A mulher preta no mundo do trabalho brasileiro: entre a sujeição e o prestígio social**
| Mônica Carvalho e Winnie Nascimento dos Santos

Vídeos, séries e filmes

- **Cota Não é Esmola**
| Bia Ferreira
- **Olhos que condenam**
| Netflix
- **Cara Gente Branca**
| Netflix
- **Vista minha pele**
| Joel Zito Araújo
- **Racismo Institucional - Teste de Imagem**
| Campanha Governo do Paraná
- **Desconstruindo o Privilégio Branco**
| Robin DiAngelo
- **O Caso Rachel Dolezal**
| Netflix
- **Educação Americana: fraude e privilégio**
| Netflix
- **Dentro da Minha Pele**
| Globo Play
- **I May Destroy You**
| HBO
- **Olhos que condenam**
| Netflix
- **Dois estranhos**
| Netflix
- **Desigualdade Racial no Brasil - 2 minutos para entender!**
| Superinteressante

Podcasts

- **Eu não sou racista**
| Mamilos #173
- **Lia Vainer Schucman fala dos privilégios da branquitude**
| Jornal da USP
- **A Branquitude e o Racismo Estrutural**
| Cara Pessoa
- **Mano a Mano**
| Mano Brown

Perfis no Instagram

- **CEERT**
- **Katiúscia Ribeiro**
- **Criando Crianças Pretas**

Inclusão de pessoas **com deficiência**

Livros

- **A Saga de um Campeão**
| Lars Grael
- **Being Heumann: An Unrepentant Memoir of a Disability Rights Activist**
| Judith Heumann e Kristen Joiner
- **Disability Politics: Understanding Our Past, Changing Our Future**
| Jane Campbell e Mike Oliver
- **Global Histories of Disability, 1700–2015: Power, Place and People**
| Esme Cleall
- **Manual Anticapacitista**
| Carolina Ignarra e Billy Saga
- **Neoinclusão: Profissionais com Deficiência e Empresas Juntos Gerando Resultados**
| Nilza Montanari
- **O lugar da pessoa com deficiência na história: uma narrativa ao avesso da lógica ordinária**
| Gustavo Martins Piccolo
- **O mito da capacidade**
| Victor Di Marco
- **Eu parei de andar e aprendi a voar**
| Andrea Schwarz
- **Vamos falar de neurodivergência**
| Regina Lopes e Roberta Nascimento

Vídeos, séries e filmes

- **Extraordinário**
| Telecine
- **Hoje Eu Quero Voltar Sozinho**
| Netflix / Telecine
- **Colegas**
| Netflix
- **Crip Camp – Revolução pela inclusão**
| Netflix
- **A pé ele não vai longe**
| Prime Video
- **O que não fazer com um cego**
| Nathalia Santos
- **Como se comunicar com o surdo**
| Visurdo
- **Janela da Alma**
| Youtube
- **Intocáveis**
| Telecine
- **Como se comunicar com o surdo**
| Visurdo
- **Intocáveis**
| Telecine
- **Meu nome é Rádio**
| Netflix
- **Atypical**
| Netflix
- **Special**
| Netflix
- **Uma Advogada Extraordinária**
| Netflix
- **Amor no espectro**
| Netflix
- **The Good Doctor**
| Globo Play
- **Assexybilidade**
| Globo Play
- **CODA – No Ritmo do Coração**
| Prime Video



Artigos

- **Terminologias**
| Escola de Gente

Podcasts

- **Acessibilidade**
| Mamilos #58
- **Deficiência em Foco**
- **Educação Inclusiva**

Perfis no Instagram

- **Andrea Schwarz**
- **Walleria Suri**

LGBTQIAPN+

Livros

- **Assexualidade em Trânsito**
| Luigi D'Andre
- **Devassos no Paraíso**
| João Silvério Trevisan
- **Homofobia: identificar e prevenir**
| Jaqueline Gomes de Jesus
- **Homossexualidade, Preconceito e Intolerância Familiar**
| Edith Modesto
- **Intersexo**
| Maria Berenice Dias
- **Transresistência**
| Caê Vasconcelos
- **Vidas Trans: a coragem de existir**
| João Nery, Marcia Rocha, Amara Moira, T. Brant |
- **Viagem Solitária**
| João W. Nery

Vídeos, séries e filmes

- **Liberdade de Gênero**
| Globo Play
- **Laerte-se**
| Netflix
- **Transparent**
| Prime Video
- **Girl**
| Netflix
- **Milk A Voz da Igualdade**
| Star +
- **Moonlight**
| HBO Max
- **Uma Mulher Fantástica**
| Netflix
- **Revelação**
| Netflix
- **Transhood**
| HBO Max
- **Pose**
| Netflix
- **Tales of the City/Contos de San Francisco**
| Netflix
- **Ru Paul Drag Race**
| Netflix
- **Sex Education**
| Netflix
- **AJ and the Queen**
| Netflix
- **The L Word**
| Globoplay
- **Todxs Nós**
| HBO
- **Manhãs de Setembro**
| Prime Video

Artigos

- **Nem rosa, nem azul: como é ser pessoa intersexo no Brasil**
| TAB
- **Melhor que sexo**
| TAB
- **O que significa LGBTQIAPN+?**
| Orientando

Podcasts

- **Vivências Trans**
| Mamilos #262

Perfis no Instagram

- **Famílias Brasileiras Diversas**
- **Mães pela diversidade**

Liberdade religiosa

Livros

- **As Religiões no Rio**
| João do Rio
- **Intolerância Religiosa**
| Sidnei Nogueira
- **Homofobia: identificar e prevenir**
| Jaqueline Gomes de Jesus
- **Liberdade Religiosa: Fundamentos Teóricos Para Proteção e Exercício da Crença**
| Thiago Rafael Vieira
- **Mapas da Diversidade Religiosa Brasileira**
| Claudio de Oliveira Ribeiro
- **O livro das religiões**
| Globo Livros
- **Oração de traficante: Uma etnografia**
| Christina Vital da Cunha

Artigos

- **Intolerância Religiosa No Brasil: Uma Violação Aos Direitos Humanos E Direitos Fundamentais**
| Revista Contemporânea
- **Respeito à diversidade religiosa começa com o conhecimento**
| Lunetas
- **Intolerância religiosa, racismo epistêmico e as marcas da opressão cultural, intelectual e social**
| Revista Sociedade e Estado – Volume 37
- **Relatório de Liberdade Religiosa no Mundo**
| ACN

Vídeos, séries e filmes

- **Àkará, no fogo da intolerância**
| Prime Vídeo
- **Estado laico – características e formas de manifestação**
| Brasil Escola
- **No Brasil, diferentes crenças se unem no combate à intolerância religiosa**
| ONU Brasil
- **Beginning**
| Mubbi
- **O Casamento de May**
| Prime Video
- **A Luta Sagrada – O combate à intolerância no estado da Bahia**
| UNEURO

Podcasts

- **Violência contra a fé**
| Eu te explico
- **A Luta Pela Liberdade Religiosa**
| ATUALIZE.se
- **A diferença entre racismo religioso e intolerância religiosa**
| Papo Preto
- **Racismo Religioso – o ódio para além do culto**
| O Assunto

Referências

- 1- Banco Mundial, 2024
- 2- IBGE / PNAD Contínua, 2024
- 3- McKinsey & Company, Diversity Matters Even More, 2020
- 4- Idem
- 5- Boston Consulting Group, How Diverse Leadership Teams Boost Innovation, 2018
- 6- NERY JÚNIOR, Néilson. *Princípios do processo civil à luz da Constituição Federal*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.
- 7- Kimberlé W. Crenshaw é uma acadêmica e escritora pioneira em direitos civis, teoria crítica da raça, teoria jurídica feminista negra e raça, racismo e a lei. Além de sua posição na Columbia Law School, ela é uma *Distinguished Professor of Law na University of California, Los Angeles*. [https://www.law.columbia.edu/faculty/kimberle-w-crenshaw acesso em março de 2026]
- 8- IBGE, PNAD Contínua, 2023
- 9- IBGE, Síntese de Indicadores Sociais, 2023; IBGE, Desigualdades Sociais por Cor ou Raça, 2023)
- 10- INEP, Censo da Educação Superior, 2022; IBGE, 2023
- 11- Instituto Ethos, 2024
- 12- IBGE, PNAD Contínua, 2023
- 13- TSE, 2024; Inter-Parliamentary Union, 2024
- 14- IBGE, PNAD Contínua – Outras Formas de Trabalho, 2023
- 15- Fórum Brasileiro de Segurança Pública, Anuário Brasileiro de Segurança Pública 2024
- 16- Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2024
- 17- Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2024; DataSenado, 2023
- 18- DataSenado / Observatório da Mulher contra a Violência, 2023
- 19- UNODC – United Nations Office on Drugs and Crime, 2023; Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2024
- 20- Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2024; Atlas da Violência, IPEA/FBSP, 2023
- 21- DataSenado, Pesquisa Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, 2023
- 22- https://www.institutomariadapenha.org.br/lei-11340/resumo-da-lei-maria-da-penha.html, acesso em março de 2026.
- 23- Pesquisa “O silêncio dos homens” | Instituto PdH/Zooma Inc.
- 24- Pesquisa “Precisamos falar com os homens” | ONU Mulheres
- 25- Pesquisa “Precisamos falar com os homens” | ONU Mulheres
- 26- Pesquisa “Precisamos falar com os homens” | ONU Mulheres
- 27- Pesquisa “Precisamos falar com os homens” | ONU Mulheres
- 28- Pesquisa “Precisamos falar com os homens” | ONU Mulheres
- 29- Pesquisa “O silêncio dos homens” | Instituto PdH/Zooma Inc.
- 30- Pesquisa “O silêncio dos homens” | Instituto PdH/Zooma Inc.
- 31- IBGE, PNAD Contínua, 2023
- 32- IBGE, Censo Demográfico; IBGE, Notas metodológicas, 2022
- 33- Instituto Ethos, 2024
- 34- TSE, 2022; Agência Câmara, 2023
- 35- Ministério da Saúde, Política Nacional de Saúde Integral da População Negra; Fiocruz, 2022; Lancet Regional Health Americas, 2023
- 36- Atlas da Violência, IPEA / Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2023
- 37- UNICEF Brasil, 2021; Instituto Alana, 2022
- 38- Peggy McIntosh
- 39- Lara Vascouto
- 40- Lara Vascouto
- 41- Lara Vascouto
- 42- Lara Vascouto
- 43- Peggy McIntosh
- 44- Peggy McIntosh
- 45- Peggy McIntosh
- 46- Inspiração: Alves News, Levi Kaique Ferreira e Lia Vainer Schucman
- 47- Fonte: Abrace.
- 48- ANTRA, Dossiê Assassinatos e Violências contra Pessoas Trans, 2023; IBGE, 2023
- 49- Trans Murder Monitoring – TGEU, 2023; ANTRA, 2024
- 50- ANTRA, 2022; UNESCO, 2021; ABGLT, Pesquisa Nacional sobre Ambiente Educacional, 2016
- 51- Santo Caos / Out Now / LinkedIn, LGBT+ Diversity in the Workplace Brasil, 2022
- 52- ILGA World, State-Sponsored Homophobia Report, 2023
- 53- BBC Brasil
- 54- Caderno Globo 12

- 55- LBI
- 56- OMS / World Health Organization, 2023
- 57- IBGE, Censo 2022
- 58- IBGE, Censo 2022
- 59- IBGE 2022; Radar da Inclusão 2025
- 60- IBGE, Censo 2022
- 61- IBGE / Pesquisa de Informações Básicas Municipais – MUNIC, 2023
- 62- RAIS / Ministério do Trabalho, 2023
- 63- <https://saude.abril.com.br/medicina/precisamos-falar-sobre-a-saude-dos-deficientes-no-brasil/> acesso em março de 2026
- 64- Inspiração: McKinsey | Tendências gerais que não definem indivíduos.
- 65- IBGE – Projeções da População 2023
- 66- IBGE / OIT, 2023
- 67- OIT – Ageing and Employment, 2022
- 68- Spencer Stuart Board Index, 2023
- 69- World Economic Forum, 2023
- 70- Deloitte Global Gen Z and Millennial Survey, 2023
- 71- Deloitte, 2023
- 72- OIT / ONU Mulheres, 2022
- 73- McKinsey – The Longevity Economy, 2022
- 74- Harvard Business Review / Deloitte, 2022
- 75- IBGE, 2022
- 75- Ministério dos Direitos Humanos; ISER – Instituto de Estudos da Religião





Créditos

Pesquisa e redação: Júlia Rosemberg | TECIDAS 360

Apoio em conteúdo: Daniel Souza e Gael Benítez

Apoio e revisão: Comitê de Diversidade CBA e Comunicação Corporativa CBA

Diagramação: Bruna Labanca | Agência Go&Grow!

Texto Legal

Pesquisa e redação: Júlia Rosemberg | TECIDAS 360

Apoio em conteúdo: Daniel Souza e Gael Benítez

Apoio e revisão: Comitê de Diversidade CBA e Comunicação Corporativa CBA

Diagramação: Bruna Labanca | Agência Go&Grow!

Todas as imagens disponíveis neste guia foram geradas com uso de Inteligência Artificial.

#CBA
mais
diversa

