

An illustration featuring several hands of various skin tones (light beige, tan, brown, and dark brown) reaching upwards from a green wavy base. Some hands are adorned with colorful bracelets. The hands are arranged in a circular pattern around the central text.

Cartilha sobre Diversidade e Inclusão

PLM

CONSULTORIA
& AUDITORIA

SUMÁRIO

- 3** APRESENTAÇÃO
- 4** TEMAS
GÊNERO E SUAS IDENTIDADES
 - O que é gênero?
 - Tipos de identidades de gênero
- 6** COMPORTAMENTOS PRECONCEITUOSOS,
HOMOFOBIA E TRANSFOBIA
 - HOMOFOBIA
 - TRANSFOBIA
- 7** Dados Estatísticos
 - Lei Maria da Penha para mulheres TRANS
- 8** Micro violências que devem ser evitadas
- 9** RAÇA, COR E ETNIA
 - TEMA NO BRASIL
- 11** PESQUISA IBGE
- 12** PRECONCEITO
- 13** MULHERES NO CENÁRIO BRASILEIRO
- 14** PRECONCEITO
 - PRECONCEITOS INVISÍVEIS
- 16** O que é acessibilidade
 - ADAPTAÇÃO
- 17** DEFICIÊNCIA
- 18** DEFICIÊNCIA VISUAL
 - Como lidar com uma pessoa com deficiência visual
- 19** DEFICIÊNCIA AUDITIVA
 - Como lidar com uma pessoa surda
- 20** LEI DE LIBRAS
- 21** DEFICIÊNCIAS MÚLTIPLAS
 - Convivendo com deficiente múltiplo
 - DEFICIÊNCIA INTELECTUAL
- 22** GERAÇÕES
- 23** Tipos de Geração
- 25** As gerações no ambiente de trabalho
 - Boas práticas no trabalho
- 26** Dicas para ter um bom relacionamento entre gerações
- 27** Fazendo acontecer como colaborador individual e líder
 - Fazendo acontecer como líder
- 28** Como materializar tudo isso?
- 29** Fazendo acontecer como colaborador individual
- 30** DIREITOS E LEGISLAÇÕES
- CONCLUSÃO
- 31** REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

APRESENTAÇÃO

Diversidade e Inclusão: por que falar de diversidade e inclusão? O que essa jornada significa? Para embarcarmos nessa jornada, precisamos primeiramente aprender o que significam os termos “Diversidade” e “Inclusão”.

Diversidade é um substantivo feminino que caracteriza tudo aquilo que é diverso, que tem multiplicidade. Na prática, é a pluralidade de características, é aquilo que faz cada ser humano, ser único, como, por exemplo, sua raça, seu gênero, sua idade, sua formação acadêmica, seu ponto de vista, sua orientação sexual, seu posicionamento político, entre outros. Já a Inclusão é a aceitação e respeito a todas essas pluralidades, além de viabilizar que todos possam ser quem são, sem restrições, em quaisquer ambientes.

Essa cartilha tem o objetivo de alinhar o entendimento dos conceitos e temas de Diversidade e Inclusão e auxiliar nas práticas de ações inclusivas que resultarão em um ambiente mais amistoso e uma cultura cada vez mais inclusiva.

A palavra de ordem é RESPEITO.

Para quem essa cartilha foi feita? Para todos nós, sem exceção. O que esperamos de você, caro leitor? Que você se aprofunde e reflita nos temas, amplie seus conhecimentos e coloque-se a disposição para promover a diversidade em sua vida e contribuir para uma sociedade mais igualitária e justa.

PANORAMA DA DIVERSIDADE NA PLM CONSULTORIA E AUDITORIA

Na PLM, enxergamos a diversidade e a inclusão como um mandamento empresarial que nos possibilitará construir e capacitar nossa força de trabalho do futuro, além de contribuir para o combate dos desafios sociais.

Existem diferentes Grupos de Diversidade, que ampliam nossa visão e conhecimento de temas sensíveis e importantes para sermos capazes de construir um mundo melhor.

Estes grupos se gerenciam entre si, criando um ambiente de troca de informações, boas práticas e desenvolvimento humano dentro das mais diversas esferas temáticas.

Os Grupos de Diversidade propõem o diálogo aberto sobre a importância da responsabilidade de cada um para a construção de uma cultura cada vez mais inclusiva. Esta jornada precisa ser percorrida por todos nós, e a PLM tem o compromisso de ser uma força motriz da concretização deste propósito, deste progresso.

TEMAS

GÊNERO E SUAS IDENTIDADES

O que é gênero?

Tipos de identidades de gênero

Geralmente, o termo, é erroneamente utilizado em referência ao sexo biológico. Por isso, é importante enfatizar que o gênero diz respeito aos aspectos sociais atribuídos ao sexo. Ou seja, gênero está vinculado a construções sociais, não a características naturais.

O gênero, portanto, se refere a tudo aquilo definido ao longo do tempo, entendido pela nossa sociedade como o papel, função ou comportamento esperado de alguém com base em seu sexo biológico.

Como o próprio nome indica, identidade de gênero diz respeito ao gênero com o qual uma pessoa se identifica. É independente do sexo (ou seja, das características biológicas), está relacionada a identificação de uma pessoa com o gênero masculino, feminino ou nenhum dos dois (não binário). Algumas pessoas se identificam com um gênero diferente do seu sexo biológico. Essa identificação é o que se chama de identidade de gênero.

Identidade de gênero consiste no modo como o indivíduo se identifica com o seu gênero.

Em suma, representa como a pessoa se reconhece: homem, mulher, ambos ou nenhum dos gêneros.

O que determina a identidade de gênero é maneira como a pessoa se sente e se percebe, assim como a forma que esta deseja ser reconhecida pelas outras pessoas.



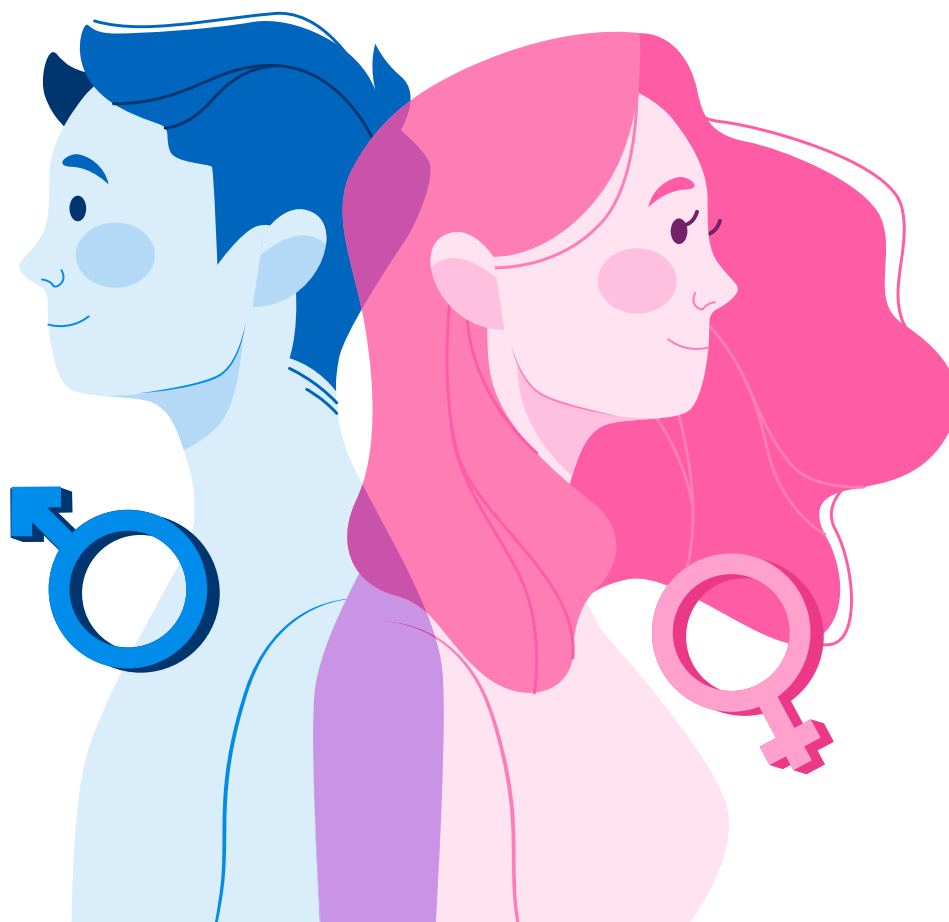
Existem mais de 50 identidades diferentes de gênero, porém são três os principais tipos: transgêneros, cisgêneros e não-binários.

O **transgênero** é o indivíduo que se identifica com um gênero diferente daquele que lhe foi atribuído no nascimento. Por exemplo: uma pessoa que nasce com características masculinas (do ponto de vista biológico), mas que se sente do gênero feminino; ou o indivíduo que possui características físicas femininas, mas que se identifica como um homem.

Ao contrário do que se pensava erroneamente no passado, a transgeneridade não é um distúrbio mental e qualquer tentativa de patologização do transgênero pode representar uma violação dos direitos humanos do indivíduo.

O **cisgênero** consiste no indivíduo que se identifica com o seu gênero de nascença. Por exemplo: um indivíduo que possui características biológicas típicas do gênero masculino e que se identifica (social e psicologicamente) como um homem. Desta forma, pode-se dizer que se trata de um homem cisgênero.

O **não-binário** é a classificação que caracteriza a mistura entre masculino e feminino, ou a total indiferença entre ambos. Os indivíduos não-binários ultrapassam os papéis sociais atribuídos aos gêneros, criando uma terceira identidade que foge do padrão homem-mulher.



COMPORTAMENTOS PRECONCEITUOSOS, HOMOFOBIA E TRANSFOBIA

O preconceito faz parte da natureza. O problema é não enxergá-los a ponto de permitir atitudes criminosas. Tornar-se consciente de seus próprios preconceitos previne que eles se tornem atitudes discriminatórias. Mas identificar um preconceito em si é um desafio. Por serem características socialmente indesejáveis, só é notado estes erros nos outros.

Mas afinal o que é preconceito?

Preconceito tem a ver com ideias que temos sobre alguma coisa, concebidas no nosso imaginário a partir do que aprendemos na escola, da forma de criação, formação cultural, entre outros fatores.

Diferente da discriminação que é agir de acordo com esse conceito pré-concebido em sua mente. A discriminação é o preconceito em prática. Quando suas ideias viram atitude ou você usa uma característica, muitas vezes arbitrária, para definir a forma de tratamento que dá a alguém.

HOMOFOBIA

É uma série de atitudes e sentimentos negativos em relação a pessoas homossexuais, bissexuais e, em alguns casos, contra transgêneros e pessoas intersexuais. As definições para o termo referem-se variavelmente a antipatia, desprezo, preconceito, aversão e medo irracional. A homofobia é observada como um comportamento crítico e hostil, assim como a discriminação e a violência com base na percepção de que todo tipo de orientação sexual não-heterossexual é negativo.

TRANSFOBIA

A transfobia é uma gama de atitudes, sentimentos ou ações negativas, discriminatórias ou preconceituosas contra pessoas transgênero, ou pessoas percebidas como tal.

A transfobia pode ser repulsa emocional, medo, violência, raiva ou desconforto sentidos, ou expressos em relação a pessoas transgênero. Ela é frequentemente expressa ao lado de visões homofóbicas e, portanto, é frequentemente considerada um aspecto da homofobia. É um tipo de preconceito e discriminação semelhante ao racismo e sexismo, e várias formas de opressão podem se interseccionar com a transfobia.

Dados Estatísticos

Os dados até então apresentados pela Associação Nacional de Travestis e Transsexuais (ANTRA) mostram que o Brasil é dos países que mais mata travestis e transsexuais do mundo, e que elas são as mais atingidas dentro da sigla.

Sem dados do Censo, população LGBTQIA+ do Brasil continuará desconhecida por mais 10 anos. Apesar de pedidos, IBGE não incluiu no Censo Demográfico de 2021 perguntas sobre sexualidade e identidade de gênero.



Lei Maria da Penha para mulheres TRANS



A Lei Maria da Penha dispõe no art. 2º:

*Toda mulher, independentemente de classe, raça, etnia, **orientação sexual**, renda, cultura, nível educacional, idade e religião, goza dos direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sendo-lhe asseguradas as oportunidades e facilidades para viver sem violência, preservar sua saúde física e mental e seu aperfeiçoamento moral, intelectual e social (BRASIL, 2006).*

Já no art. 5º cita que:

*Para os efeitos de sua aplicação, configura violência doméstica e familiar contra a mulher qualquer ação ou **omissão baseada no gênero** que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial (BRASIL, 2006).*



Micro violências que devem ser evitadas

O combate à LGBTQIA+fobia é missão coletiva, e é indispensável que todos saibam que os discursos são muito poderosos e podem influenciar positiva ou negativamente a vida de uma pessoa, portanto, segue abaixo algumas frases comumente reproduzidas, mas que são micro violências e que devem ser excluídas do vocabulário:

- “Na condição de você ser homem/mulher...” – A orientação sexual não influencia no valor de uma pessoa ou no gênero que ela se identifica. É importante ressaltar que a orientação está associada a condição com que o indivíduo se relaciona com o próximo, enquanto a identidade de gênero reflete a forma com que a pessoa escolheu para se apresentar à sociedade.
- “Essa atividade é apenas para másculo, não é destinado a pessoas como você” - Não há atividades destinadas apenas para o sexo masculino, assim como trabalhos para o sexo feminino. Toda e qualquer profissão são passíveis de serem executadas por quaisquer um dos gêneros.
- “Não é necessário manifestar para todos que você uma pessoa gay, lésbica ou bissexual”... – Há uma classificação na sociedade concebida como “heteronormativa”. Dessa forma, há uma padronização da heterossexualidade e das relações entre heterossexuais, sendo classificado como “natural”. Posto isso, há um preconceito com indivíduos que não declaram a sua orientação sexual, logo há uma suposição que ela não faz parte dessa classificação, tornando-se uma vítima de preconceito.



RAÇA, COR E ETNIA

Termos amplamente utilizados em pesquisas, estudos, descrições entre outros inclusive utilizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) para compreender informações de diferentes povos em uma específica localidade. Uma forma de compreender o assunto pode se iniciar pela definição do que é Raça, Cor e Etnia.

Raça é a divisão tradicional e arbitrária dos grupos humanos, determinada pelo conjunto de características físicas hereditários (cor da pele, formato da cabeça, tipo de cabelo etc.).

Cor, se refere à variedade de tons de pele. A pigmentação da pele de um indivíduo é o resultado da genética.

Etnia é a coletividade de indivíduos que se diferencia por sua especificidade sociocultural, refletida principalmente na língua, religião, maneiras de agir e grupo étnico.

TEMA NO BRASIL

Observando dados mais recentes no Brasil, segundo o censo étnico realizado pelo IBGE, os grupos étnicos se dividiam em Brancos (47.51%), Pardos (43.42%), Negros (7.52%), Amarelos (1.1%) e Indígenas (0.42%):

BRANCOS

No Brasil o conceito de “branco” não é igual a outros países, como os Estados Unidos, onde aos brancos são pessoas com ascendência exclusivamente europeia.

Aqui, segundo uma pesquisa feita no RJ em 2000, 52% dos entrevistados se autodeclararam brancos, e admitiram terem antepassados africanos ou indígenas.



PARDOS

No sentido literal, a palavra pardo faz referência a brasileiros com variadas ascendências étnicas. Já o manual do IBGE define o significado atribuído ao termo “pardo” como sendo pessoas com uma mistura de cores de pele, seja essa miscigenação mulata (descendentes de brancos e negros), cabocla (descendentes de brancos e ameríndios), cafuza (descendentes de negros e indígenas) ou mestiça.

NEGROS

Afro-brasileiro ou brasileiro negro são os termos oficiais no Brasil para definir racialmente e de acordo com a cor da pele as pessoas que se autodeclaram pertencentes a este grupo.

AMARELOS

Indivíduo nascido no Brasil, porém com ascendência asiática, em sua maioria japoneses, coreanos e chineses.

INDÍGENAS

Os povos indígenas do Brasil correspondem a diversos e diferentes grupos étnicos que habitam o país desde milênios antes do início da colonização portuguesa.



No Brasil, a identificação da Cor e Raça de um indivíduo pode se dar de três formas:

Fenótipo: identificação baseada na aparência física do indivíduo

Genótipo: identificação baseada na origem do indivíduo e sua constituição genética

Autodeclaração: a forma com o indivíduo se reconhece IBGE

PESQUISA IBGE

Segundo o IBGE, as estatísticas de cor ou raça são baseadas na autodeclaração, pois há o entendimento que cada indivíduo possui seus próprios critérios para sua autodeclaração, o que conforme a pesquisa publicada pelo IBGE em 2016 foi identificado que 54.9% da população brasileira se declarava negra (preta e parda). Porém, quando analisada a parcela dos mais abastados (com renda superior a R\$ 260 mil por ano) os negros representavam apenas 17.8%.

Os termos Raça, Cor e Etnia possuem ligações entre si e trazem consigo fatores históricos relevantes, especialmente no Brasil. Como exemplo podemos mencionar o fato do Brasil ter sido o último país da América Latina a abolir a escravidão em 13 de maio de 1888 pela Lei Áurea (Lei Imperial no 3.353).

Dessa forma, se por um lado o fator positivo que se observou com a abolição da escravidão foi a liberdade de mais de 700 mil escravos, por outro estes foram substituídos por cerca de 1,13 milhões de imigrantes assalariados, entre 1871 e 1900, o que impactou a vida destes escravos libertados por não terem a possibilidade de participação no mercado de trabalho durante esse período.



PRECONCEITO

Quando analisamos os termos Raça, Cor e Etnia somos inevitavelmente confrontados com a realidade de onde observamos, nitidamente são traços vindos de séculos de desigualdade, preconceito e racismo, ainda que inconsciente.

Segundo estudo Retrato das desigualdades de gênero e raça publicado no site do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), com dados de 1995 a 2015, visando disponibilizar informações sobre a situação de mulheres, homens, negros e brancos em nosso país sob uma perspectiva de desigualdade de gênero e raça podemos concluir que ainda que não declarado temos enraizado em nossa cultura, o preconceito, racismo e por que não dizer também a misoginia (preconceito contra mulheres).

Observe o relato abaixo retirado de parte do texto de Túlio Custódio, com reportagem de Gabriela Loureiro na revista Galileu, publicado em 05/Out/2015 e reflita:

“Um idoso internado num hospital do outro lado da cidade reclama com uma negra vestida de branco sobre a demora da médica, sem saber que está falando com a própria. O que essa situação nos diz? É um caso cotidiano de racismo que passa despercebido pelas pessoas por causa de um fenômeno que a psicologia social chama de “unconscious bias”, ou, em português, “viés inconsciente”.”



Este exemplo retrata a realidade a que somos expostos desde sempre quando vemos um filme, assistimos TV, observamos uma propaganda de cosmético, andamos na rua, enfim, em praticamente tudo que nos cerca. E cabe a nós tomarmos uma atitude diferente reconhecendo este “viés inconsciente” de preconceito e racismo e buscando agir de maneira natural e não preconceituosa.

O combate às desigualdades sociais no Brasil tem sido objeto de estudiosos e formuladores de políticas públicas envolvidos no diagnóstico e na execução de medidas para sua redução. Entre as múltiplas formas de manifestação dessas desigualdades, a cor ou raça ocupa espaço central nesse debate, pois envolve, em sua determinação, aspectos que estão relacionados às características do processo de desenvolvimento brasileiro, cuja dinâmica produziu importantes clivagens ao longo da história do País. Como consequência, a inclusão parcial das populações de cor ou raça preta, parda ou indígena no referido processo traduziu-se em maiores níveis de vulnerabilidade econômica e social, como demonstram diferentes indicadores sociais que vêm sendo divulgados continuamente pelo IBGE por meio de seus estudos e pesquisas.

MULHERES NO CENÁRIO BRASILEIRO

No decorrer da história as mulheres vêm assumindo responsabilidades importantes no ambiente de trabalho.

Várias são as conquistas, porém ainda existe muito trabalho a ser realizado quando se trata de igualdade de gênero para que as mulheres tenham as mesmas oportunidades.

No Brasil, conforme os dados do IBGE, 37,3% de mulheres são chefes de família, ou seja, se tornam a principal fonte de renda da casa, com pouco acesso à educação. Esse número reflete na taxa de abandono escolar, fazendo com que as oportunidades de trabalho que essas mulheres tenham sejam apenas em subempregos.

Em situações que as mulheres possuem maior grau de escolaridade que os homens, as mulheres brasileiras ganham em média 20,5% a menos que os homens, exercendo a mesma função.



PRECONCEITO

Muitos são os preconceitos que as mulheres sofrem, e a situação vem melhorando lentamente.

De acordo com uma pesquisa realizada pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), 90% das pessoas têm alguma forma de preconceito contra mulheres e cerca de nove em cada dez homens e mulheres em todo o mundo têm algum tipo de preconceito. Existem preconceitos em diversos aspectos, que começam pela infância até chegar à vida adulta.

Podemos citar exemplos das frases abaixo que as mulheres costumam ouvir.

“Tinha que ser Mulher”

“Mulher tem que pilotar fogão”

“Lugar de mulher é na cozinha”

PRECONCEITOS INVISÍVEIS

Além dos preconceitos mencionados, existem comportamentos que são invisíveis. Entenda mais sobre esses preconceitos:

MANERRUPTING: Quando uma mulher não consegue concluir sua frase porque é constantemente interrompida.

BROPRIATING: Quando, em uma reunião, alguém se apropria da ideia de uma mulher e leva o crédito por ela.

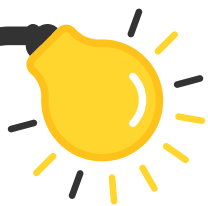
MANSPLAINING: Quando alguém explica algo óbvio a uma mulher como se ela não fosse capaz de compreender.

GASLIGHTING: Violência emocional por meio de manipulação psicológica, que leva a mulher e todos ao seu redor acharem que ela enlouqueceu ou que é incapaz.

Termos usados em inglês manerrupting, bropropriating, mansplaining e gaslighting, sem tradução oficial para o português.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Restrição, seja ela física, mental ou sensorial, é capaz de limitar que o indivíduo realize suas atividades no cotidiano no ambiente que está inserido.



Você Sabia?

A Organização Mundial da Saúde (OMS) elenca em três elementos:

- Deficiência (impairment):
Representação pela privação ou nos impactados na estrutura corporal;
- Incapacidade (disability):
Refere-se à capacidade de exercer as suas atividades funcionais;
- Desvantagem (handicap):
Conjuntura social decorrente da deficiência ou inabilidade.

De acordo com dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2019, pelo menos 45 milhões de brasileiros têm algum tipo de deficiência, cerca de 24% da população do país. No dia 21 de setembro se comemora o dia do de Dia Nacional de Luta da Pessoa Portadora de Deficiência. A data foi instituída pela Lei nº 11.133, visando conscientizar a população de que as pessoas com deficiência devem ter seus direitos respeitados (BRASIL, 2005).

Tipos de deficiência

Deficiência múltipla

Comprometimento de mais de uma função

Física

Função motora

Visual

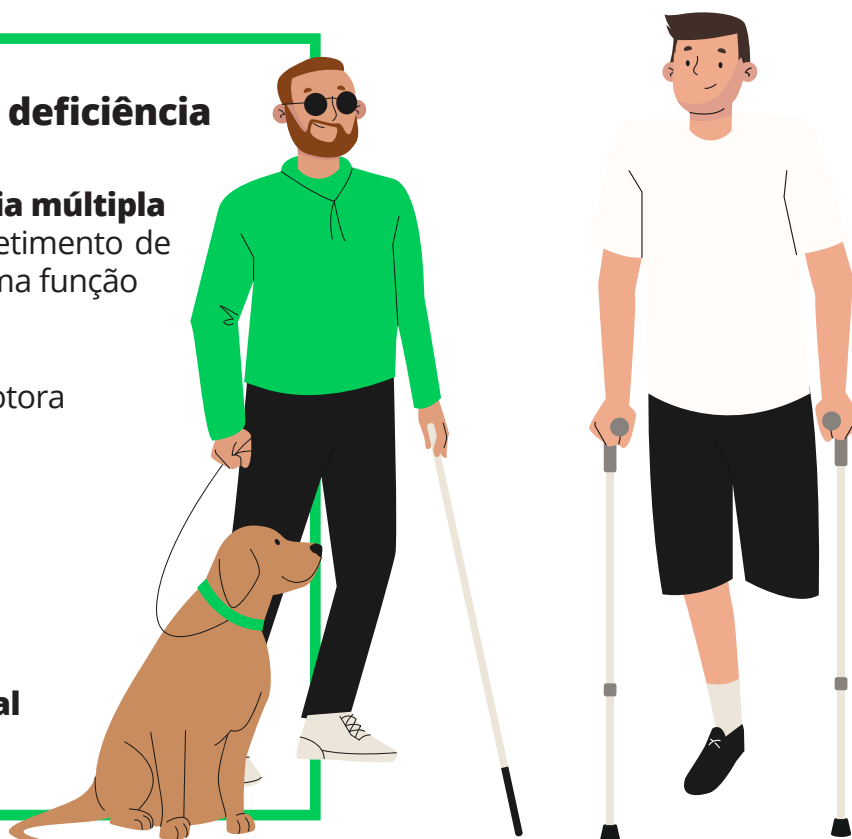
Cegueira

Auditiva

Surdez

Intelectual

Cognição



O que é acessibilidade

Para muitos a acessibilidade envolve apenas a questão física, de mobilidade: rampas, elevadores, portas mais largas, que são fundamentais, **mas não é só isso**.

Em 2015, tivemos a publicação do **Estatuto da Pessoa com Deficiência, Lei nº 13.146**, que traz uma definição do que é acessibilidade.

Definição: “Possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida”.

ADAPTAÇÃO

Segundo o dicionário Houaiss (2001), adaptar significa *ajustar alguma coisa à outra, modificar algo para dotá-lo de novos objetivos*, é a capacidade de sobreviver em novos ambientes.

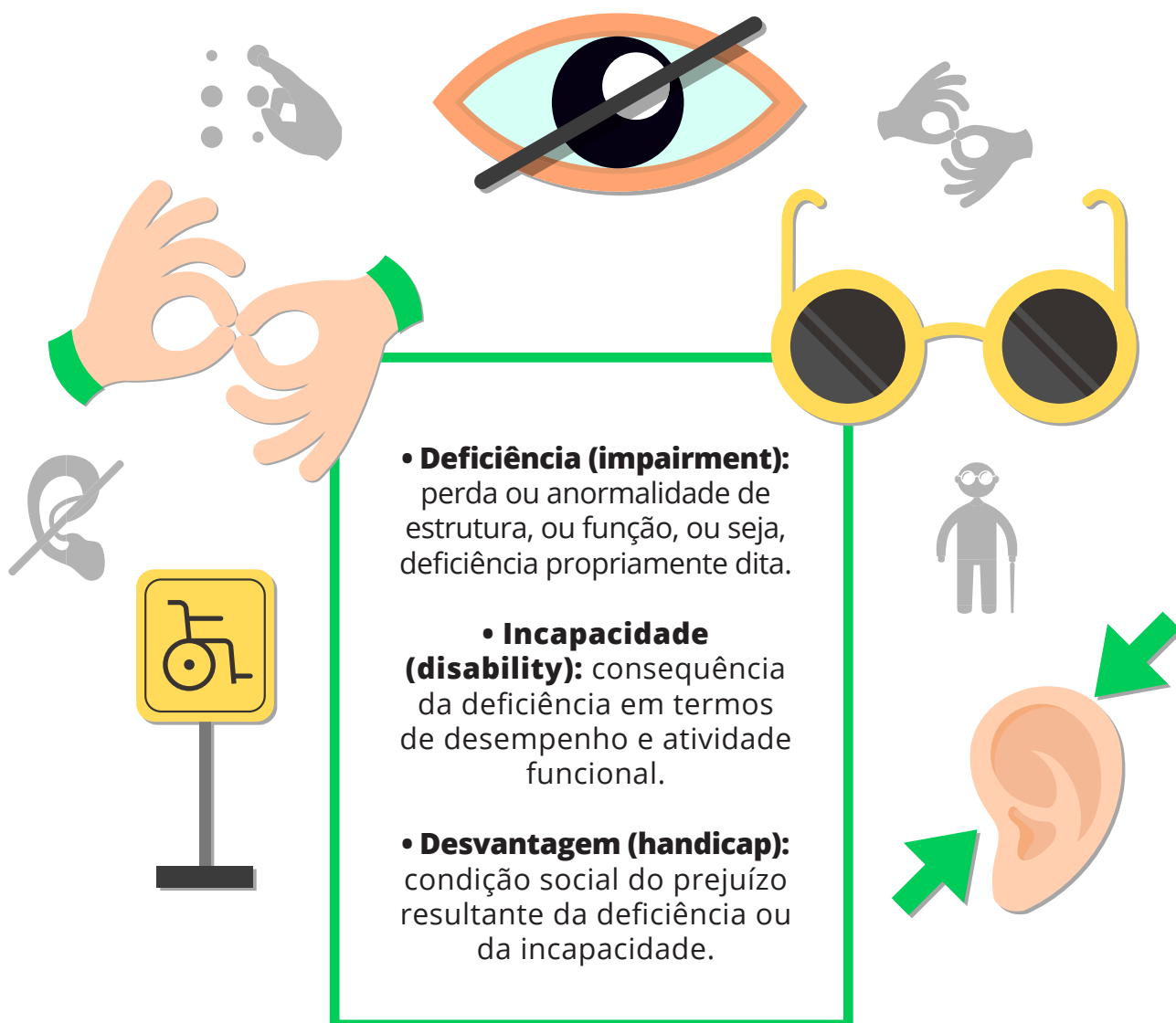
Equidade: não visa tornar todos iguais, visa igualar as oportunidades.



DEFICIÊNCIA

Restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais à vida diária, causada ou agravada pelo ambiente social. (Convenção da Guatemala, 1999).

A Organização Mundial da Saúde classifica as deficiências em três elementos:



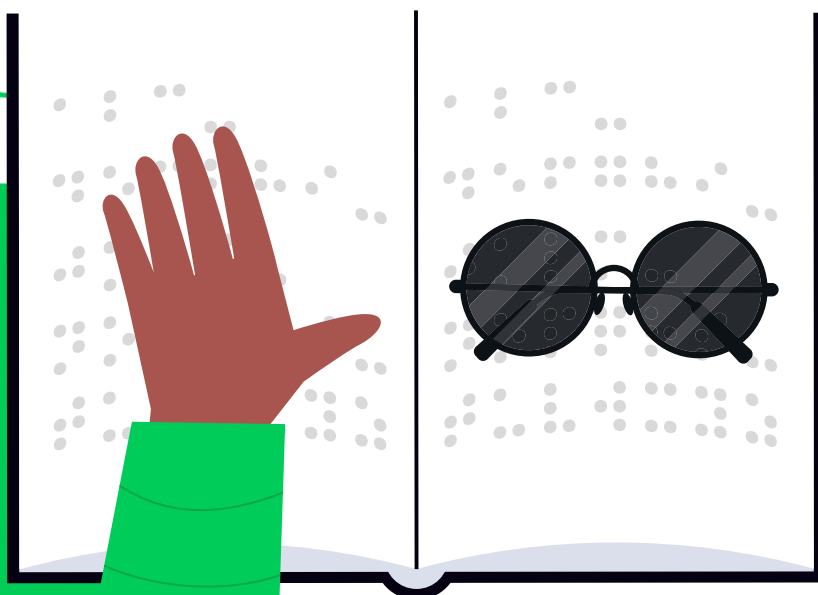
DEFICIÊNCIA VISUAL

A deficiência visual pode ser dividida em:

- **Cegueira:** perda da visão;
- **Baixa visão:** alteração no sistema visual em relação à acuidade e ao campo visual. É considerada como baixa visão aquela que não pode ser corrigida pelo uso de lentes, auxílios ópticos, ambientais e técnicos.

Como lidar com uma pessoa com deficiência visual

- ✓ Nunca ajude sem perguntar como fazê-lo. Caso sua ajuda como guia seja aceita, coloque a mão da pessoa no seu cotovelo dobrado. Ela irá acompanhar o movimento do seu corpo enquanto você vai andando. Num corredor estreito, por onde só é possível passar uma pessoa, coloque o seu braço para trás, de modo que a pessoa cega possa continuar seguindo você;
- ✓ É sempre bom avisar, antecipadamente, sobre a existência de degraus, pisos escorregadios, buracos e outros obstáculos durante o trajeto;
- ✓ Ao explicar direções, seja o mais claro e específico possível; de preferência, indique as distâncias em metros (“uns vinte metros à nossa frente”, por exemplo);
- ✓ Quando for afastar-se, avise sempre.



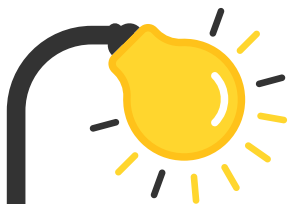
DEFICIÊNCIA AUDITIVA

No país, aproximadamente três a cada mil crianças que nascem vivas são deficientes auditivas, representado por 1,1% da população (DELL, 2020).

As principais causas relacionam-se com infecções congênicas (rubéola, sífilis, toxoplasmose e citomegalovírus), doenças da infância (meningite, caxumba, sarampo) e problemas na hora do parto (anóxia neonatal).

Como lidar com uma pessoa surda

- ✓ Seja expressivo, pois as pessoas surdas não podem ouvir mudanças sutis de tom de voz.
- ✓ Enquanto estiver conversando, mantenha sempre contato visual.
- ✓ Mesmo que pessoa surda esteja acompanhada de um intérprete, dirija-se a ela, e não ao intérprete.
- ✓ Ao falar com uma pessoa surda, acene para ela ou toque levemente em seu braço, para que ela volte sua atenção para você. Posicione-se de frente para ela, deixando a boca visível para possibilitar a leitura labial.
- ✓ Fale devagar e de frente para a pessoa.
- ✓ Inicie falando em tom normal e perceba se ela tem dificuldade ou pergunte se o tom está adequado. Não adianta gritar se a pessoa tem perda severa ou total.



Você Sabia?

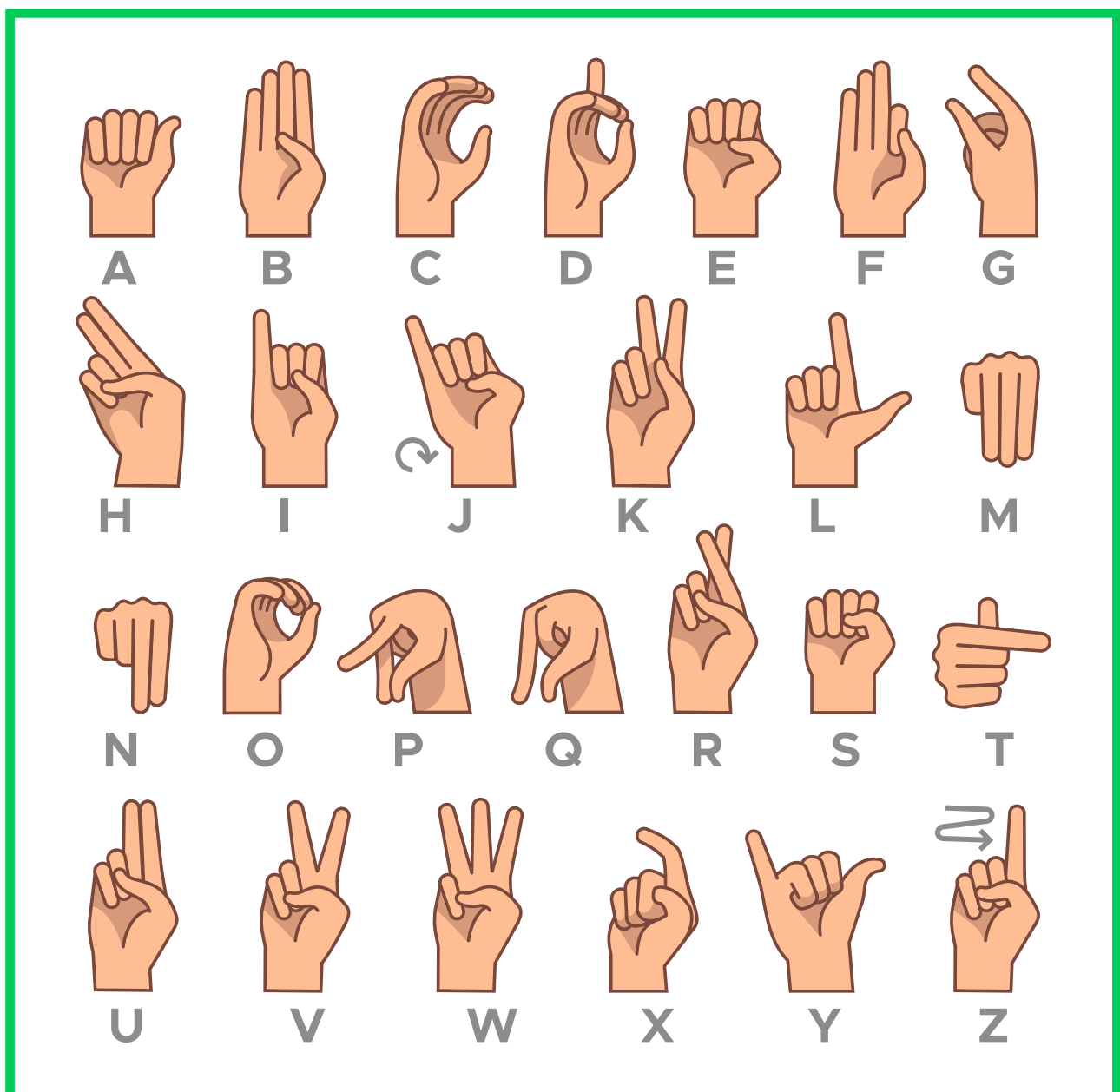
A expressão correta para ser utilizada a alguém é "surdo". Quaisquer outros tipos de expressões podem ser ofensivos (DELL, 2020).

LEI DE LIBRAS

Apenas em 2002, por meio da Lei nº 10436/2002, a Língua Brasileira de Sinais, conhecida como Lei de LIBRAS, foi reconhecida como língua nacional e seu ensino é garantido como disciplina obrigatória em todos os cursos de licenciatura e fonoaudiologia.

Libras – Língua Brasileira de Sinais, língua de natureza visual-espacial, com estrutura gramatical própria que constitui o sistema linguístico de comunidades surdas do Brasil.

- Não é uma transposição do português para sinais.
- Não é uma forma alternativa de representação das palavras e letras, como o Braille.



DEFICIÊNCIAS MÚLTIPLAS

O termo tem sido utilizado, com frequência, para caracterizar o conjunto de duas ou mais deficiências associadas, de ordem física, sensorial, mental, emocional ou de comportamento social. No entanto, não é o somatório dessas alterações que caracterizam a múltipla deficiência, mas sim o nível de desenvolvimento, as possibilidades funcionais, de comunicação, interação social e de aprendizagem que determinam as necessidades educacionais dessas pessoas. (Fonte: MEC - Ministério da Educação - 2020).

Convivendo com deficiente múltiplo

- ✓ Como qualquer outra pessoa, haja normalmente: cumprimente-a ao vê-la, assim como dê adeus no momento de ir embora.
- ✓ Respeite as limitações, esteja apto a ouvir com paciência, uma vez que possuem problemas para se comunicar (DELL, 2020).

DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

Conforme a ciência, a deficiência intelectual é classificada como um distúrbio na área neurológica, ocorrendo de forma precoce ainda na infância. As principais consequência abrangem fatores pessoais, sociais e profissionais. Cerca de 1,2% da população brasileira possuem algum tipo de deficiência intelectual (DELL,2020).

Convivendo com o deficiente Intelectual

- ✓ O tratamento é a mesma, conforme a sua idade.
- ✓ Não a ignore. Cumprimente e despeça--se dela normalmente, como faria com qualquer pessoa.
- ✓ Não superproteja a pessoa com deficiência intelectual. Deixe que ela faça ou tente fazer sozinha tudo o que puder. Ajude apenas quando for realmente necessário.

GERAÇÕES

O mundo está evoluindo e com isso os seres humanos vêm aumentando a sua expectativa de vida, muitos fatores colaboram com essa evolução, local de nascimento, crescimento econômico do país, acesso à água tratada, educação e tecnologia.

No Brasil, segundo dados do IBGE, os brasileiros vivem em média 76 anos.

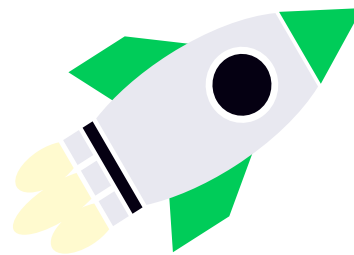
As gerações correspondem às pessoas que nasceram em períodos distintos e que tiveram influência de situações históricas, gerando impactos na sociedade que estão associados ao progresso. Dessa forma, as gerações possuem peculiaridades, sendo associadas a forma com que agem, os princípios e valores (NYBO, 2019).

Gerações ou faixas etárias são formas de diferenciar o momento sócio-cultural em que uma pessoa cresceu.

Este contexto histórico de criação do indivíduo motiva tendências comportamentais e algumas características e pode ajudar a entender algumas mudanças no modo de agir dentro e fora do ambiente de trabalho, assim como na maneira de consumir produtos e serviços.



Tipos de Geração



I. **Geração Baby Boomer (Nascidos entre 1945 à 1960)**

Baby Boomer nasceu entre 1945 e 1960. A Geração Baby Boomer é apelidada dessa forma por nascerem após o evento histórico da Segunda Guerra Mundial, já que muitos soldados retornaram para as suas residências, impactando no alto crescimento de crianças, moldando, inclusive, a indústria do cinema que mudou o seu conteúdo para adaptar a esse contexto.

De acordo com Oliveira (2009) a Geração Baby Boomer tem como características um comportamento mais propenso ao conservadorismo, não é adepto de mudanças e não há o hábito de realizar atividades em equipes no ambiente de trabalho.

II. **Geração X (Nascidos entre 1960 à 1980)**

Correspondem às crianças que nasceram posteriormente à Geração Baby Boomer, sendo classificado como Geração X. Essa nomenclatura foi concebida por Robert Capa nos anos 50 em um dos seus trabalhos envolvendo o sexo masculino e feminino no pós-Segunda Guerra Mundial (CNN BRASIL, 2020).

Segundo o escritor norte-americano John Ulrich, esta geração enfrenta desafios, uma vez que não conseguiram acompanhar a evolução da tecnologia, como o uso de dispositivos móveis, computadores, internet, entre outros.

Uma de suas principais características está associada à adesão da diversidade de atividades, mas, por outro lado, não são favoráveis à rotina.

III. **Geração Y (Nascido entre 1980 à 2000)**

Boomer, Esta geração é marcada pelas alterações no comportamento, forma de viver e o contato com a inovação, pois esse grupo de pessoas está cercada pela informação e o progresso da tecnologia (CALL CENTER, 2022).

É importante destacar também que a geração em questão possui a aptidão para executarem diversas tarefas de formas mútua, além de não serem adeptos às solicitações dos níveis hierárquicos mais elevados, bem como possuem um alto nível de criatividade e preferência por desafios.

A Geração Y está constantemente em busca de oportunidades, visam o reconhecimento daqueles que estão ao redor, além de optarem por trabalhar em uma vasta quantidade de empresa, em vez de atuar durante vários anos em uma só organização.



IV. Geração Z (Nascidos entre 2000 à 2020)

A Geração Z, diferentemente da anterior, “nasceu” em meio à tecnologia, possuem habilidades para dominar essas áreas e possuem o entendimento dos dispositivos e o seu funcionamento.

Além disso, a Geração Z possui outra característica: por nascer em um contexto com mais maturidade, há uma disposição para aceitarem a diversidade na sociedade, diferentemente das gerações anteriores que eram resistentes às mudanças.

Por outro lado, é válido ressaltar que a Geração Z manifesta um discurso com base na autoconsciência: exige que o local de trabalho seja um ambiente acolhedor, apresente diversidade e igualdade entre todos (ÉPOCA, 2018).

IV. Geração ALPHA (Nascidos a partir de 2010)

O mundo analógico é um passado distante e a tecnologia é uma extensão de suas vidas. Inteligência artificial e realidade virtual serão parte do cotidiano dela, e os Alphas confiarão mais nas novas tecnologias que as gerações anteriores.

São criados em famílias diversas e os papéis parentais estão mais bem distribuídos. As tarefas são compartilhadas, existe cuidado com equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, os pais continuam sendo figuras de autoridade, porém existe mais diálogo.

Os Alphas são a próxima força de trabalho que vão entrar no mercado nos próximos 6 anos, em posições que ainda não existem. Considerada uma geração mais inteligente, devido à grande quantidade de informação e estímulos que recebem, é capaz de resolver problemas complexos rapidamente.



As gerações no ambiente de trabalho

A força de trabalho é atualmente composta por 4 gerações e nos próximos anos vai contar também com a geração Alpha.

Cada geração tem seus aspectos e comportamentos diferentes, bem como estilo de trabalho.

No trabalho	Dicas de uma boa comunicação entre gerações		
Baby Boomers <ul style="list-style-type: none">• Fale diretamente, cara a cara;• Responda às perguntas de maneira franca e completa;• Não use linguagem controladora e manipuladora.	Geração X <ul style="list-style-type: none">• Seja direto ao apresentar fatos, ouça e mostre respeito pela opinião deles;• Desafie-os, peça sua opinião, use um estilo de comunicação informal;• Use o e-mail como principal ferramenta de comunicação.	Geração Y - Millennials <ul style="list-style-type: none">• Use verbos de ação para desafiá-los;• Busque constantemente seus feedbacks e use humor;• Use o e-mail, mensagens de texto, mensagens instantâneas.	Geração Z <ul style="list-style-type: none">• Dê feedback individual, honesto e aberto;• Comunicação direta como primária;• Use e-mail e mensagens de texto como forma de comunicação secundária.

Boas práticas no trabalho

No ambiente de trabalho, devemos nos preocupar com a inclusão de todas as gerações.

- Valorize e integre as gerações independentemente de sua idade.
- Estimule a comunicação entre as novas gerações.
- Mesmo com idade ou senioridade distintas, os profissionais que exercem o mesmo cargo, deverão sempre ser tratados com igualdade.



Dicas para ter um bom relacionamento entre gerações

- Conheça a sua geração;
- Conheça as outras gerações;
- Seja positivo;
- Esteja ciente do impacto do seu comportamento em outras gerações.

Glossário Antietarista – Aprenda o que dizer:

- a) Evite comentar:** Precisamos de alguém com sangue novo para esta vaga.
Discurso mais adequado: Precisamos de um olhar fresco para esta vaga.
- b) Evite comentar:** Ele está muito velho para mudar de profissão.
Discurso mais adequado: Ele é bastante experiente e pode escolher mudar de profissão.
- c) Evite comentar:** Depois de uma certa idade, é muito difícil aprender.
Discurso mais adequado: Você está ótima com esta idade.
- d) Evite comentar:** Me esqueci de novo! Estou ficando velha.
Discurso mais adequado: Me esqueci de novo! Devo estar cansada.



Fazendo acontecer como colaborador individual e líder

Diversidade e Inclusão (D&I) não é somente responsabilidade dos líderes da empresa.

Todos nós temos um importante papel neste processo de mudança e de fazer com que D&I seja uma realidade no dia a dia da PLM.

Seja como líder de pessoas ou como colaborador individual, precisamos conhecer nossos deveres e as formas como podemos impactar positivamente no processo, promovendo a diversidade e inclusão nas nossas áreas.

A contribuição de cada um é muito importante para podermos mudar a realidade atual e vivenciar a transformação que tanto esperamos.

Fazendo acontecer como líder

Muitas empresas, incluindo a PLM, já sabem que a diversidade é uma vantagem competitiva para os negócios.

Mas esse sucesso só acontece quando todos os colaboradores sentem que podem contribuir abertamente com novas ideias. É exatamente aí que entra a figura do líder, criando um ambiente inclusivo no qual todas as vozes podem ser ouvidas.

A diversidade é um fato, a inclusão é atitude.

A empresa pode ter colaboradores que representem a diversidade, mas o real valor está em garantir que todos participem das conversas, sintam-se valorizados como indivíduos e como profissionais e com um sentimento genuíno de “fazer parte”!

Um líder inclusivo garante que todos os colaboradores da sua equipe participem e contribuam com ideias para um objetivo comum. Ser um líder inclusivo significa compreender a relação direta entre a maneira que o indivíduo reage e sua participação na equipe. Um líder inclusivo tem a habilidade de criar um time coeso e colaborativo, formado por colaboradores com diferentes competências, experiências, que complementam mutuamente. Líderes inclusivos identificam colaboradores que não se parecem, nem pensam necessariamente como eles.

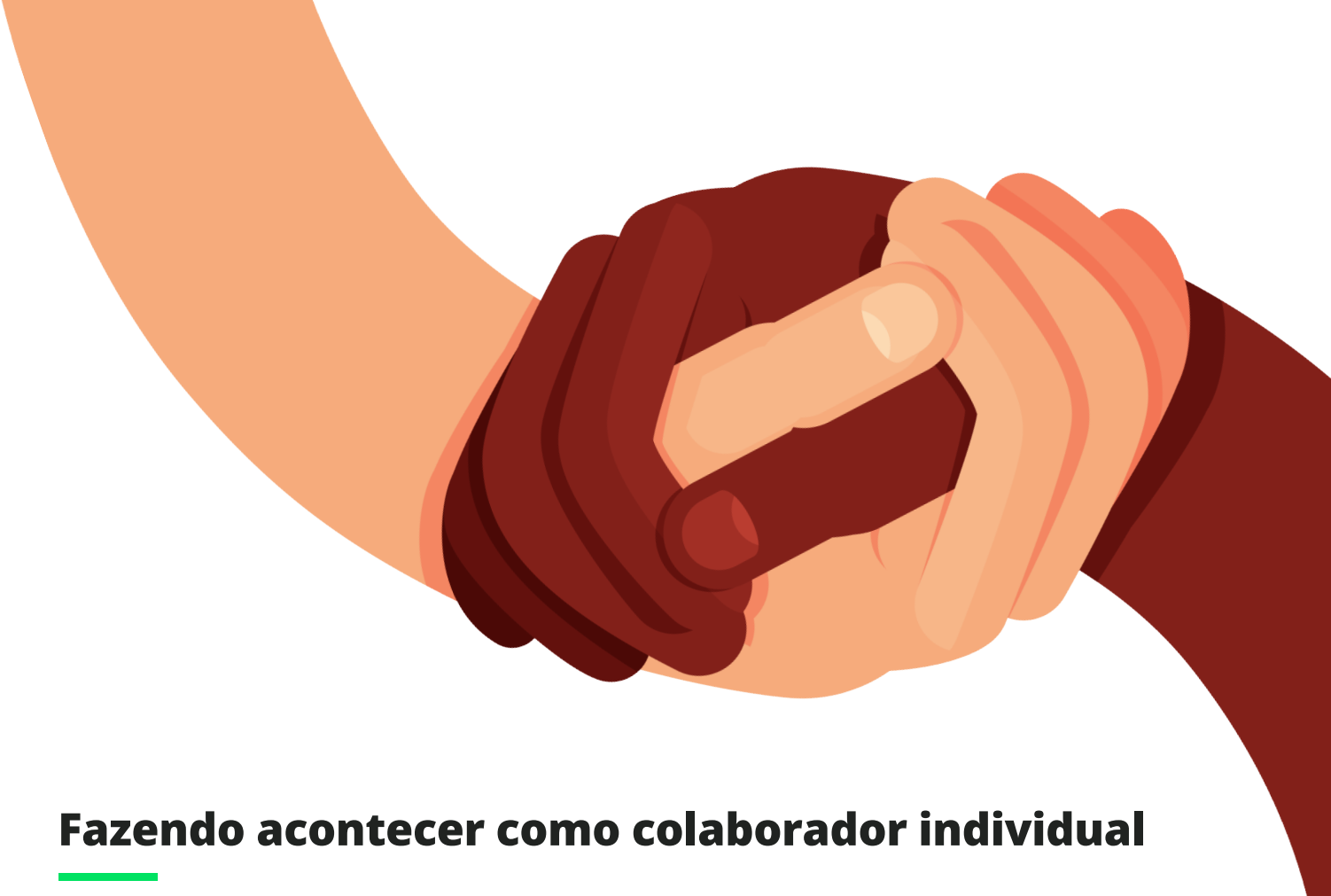
Para ser um líder inclusivo, é crucial adaptar-se, demonstrar abertura e conhecimento.

Autenticidade na “liderança pelo exemplo” também é fundamental, além de dedicar tempo e energia aos seus liderados.

Como materializar tudo isso?

Quando estiver contratando novos colaboradores, tenha a mente aberta e vá além dos currículos. Busque talentos pela experiência e potencial, não somente pelas credenciais. Garanta que os requisitos da posição sejam inclusivos e divulgue as vagas em diferentes canais, tanto internos quanto externos;

- Dedique tempo para entender e desafiar os vieses inconscientes, desenvolvendo a sua inteligência emocional e o seu autoconhecimento;
- Faça um esforço extra para conhecer cada membro da sua equipe, o que os motiva, suas aspirações;
- Permita que todos tenham acesso igualitário a oportunidades de desenvolvimento, como atuação em projetos, acesso e visibilidade a liderança mais sênior, treinamento, entre outros;
- Respeite e celebre as diferenças e mostre a sua equipe como essas diferenças podem ser alavancadas para o objetivo comum;
- Durante as interações em equipe, preste atenção em quantas ideias são aceitas pelo grupo e quaisquer tendências quanto a gênero, raça, etnia, etc. Interfira ao identificar desvios;
- Encoraje os colaboradores a se manifestarem, desafiarem-se (positivamente) entre si, trazerem novas ideias, sempre em uma atmosfera de confiança mútua;
- Participe ou facilite uma sessão do MARC (Many Advocating Real Change) e reforce o benefício da inclusão de gêneros na empresa;
- Foque mais em produtividade e menos em tempo de conexão; garanta flexibilidade na carga horária de todos os membros da equipe com desempenho e comprometimento esperados;
- Demonstre empatia com os seus colaboradores e coloque-se no lugar deles;
- Considere todas as nuances da diversidade (gênero, cultura, traços de personalidade, crenças etc.) na sua comunicação com a equipe e na distribuição das atividades entre eles;
- Seja sensível às diferenças culturais, quanto ao estilo de trabalho, feriados locais e/ou religiosos e inclusive a linguagem (tom, expressões idiomáticas etc.).



Fazendo acontecer como colaborador individual

- Comprometer-se com as discussões de diversidade na empresa;
- Dialogar abertamente sobre igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas;
- Ser respeitoso e promover um ambiente, seguro e saudável para as pessoas;
- Sensibilizar e educar para o respeito aos direitos;
- Respeitar e acolher toda a maneira de ser, de falar, de se expressar ou até de se vestir e evitar e combater comentários inadequados;
- Não compactuar com a discriminação;
- Rejeitar a homofobia nos negócios e atividades com stakeholders;
- Relatar qualquer violência discriminatória garantindo os padrões éticos da PLM;
- Proteger as liberdades de expressão;
- Respeitar vida privada, familiar, sem ataques a sua honra e reputação;
- Respeitar características físicas (cor da pele, textura de cabelo etc.);
- Respeitar hábitos culturais (músicas, danças, forma de se vestir etc.);
- Respeitar Crenças religiosas (candomblé, umbanda, judeu, hindu etc.).

DIREITOS E LEGISLAÇÕES

- 1)** Nenhum estabelecimento pode recusar a atender uma pessoa baseado em preconceito (art. 39 do CDC);
- 2)** Casamento homoafetivo: Cartórios de todo o Brasil não podem recusar a celebração de casamentos civis de casais do mesmo sexo ou deixar de converter em casamento a união estável homoafetiva (Resolução 175 do CNJ);
- 3)** Adoção de crianças por casais homoafetivos: “preenchidas as condições para a adoção, não se discute mais a respeito de qualquer impedimento em decorrência da orientação sexual dos pretendentes.” (ADI 4277/ADPF 132);
- 4)** União Homoafetiva é entidade familiar (ADI 4277/ADPF 132);
- 5)** O campo de “nome social” deve existir em todos os Boletins de Ocorrência do país (Resolução 11, De 18 de Dezembro De 2014, promulgada pela Secretaria Nacional de Direitos Humanos);
- 6)** Os benefícios previdenciários de pensão por morte e auxílio-reclusão também valem para casais homossexuais (art. 30 da Instrução Normativa do INSS nº 20, de 10 de outubro de 2007);
- 7)** Transexuais e travestis podem usar seu nome social em todos os órgãos públicos, autarquias e empresas estatais federais. Essa medida vale para funcionários e também usuários. (Decreto Nº 8.727, de 28 de abril de 2016);
- 8)** A Constituição Federal visa promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º da Constituição Federal).

CONCLUSÃO

Buscamos, como organização empresarial, a equidade desprovida de preconceitos e discriminações, visando proporcionar condições que permitam aos menos privilegiados terem oportunidades justas e competirem em igualdade de condições.

A PLM abraça a diversidade e a inclusão, não apenas por ser o ato correto, mas por ser fundamental e indispensável para o sucesso de nossas operações comerciais.

Diversidade e Inclusão geram soluções inovadoras para nossos clientes e para toda sociedade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ANDREWS, G. R. América afro-latina: 1800-2000. São Carlos: EdUFSCar, 2015.
2. ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE LÉSBICAS, GAYS, BISSEXUAIS, TRAVESTIS E TRANSEXUAIS. Manual de comunicação LGBT. Disponível em: <https://unaid.org.br/wp-content/uploads/2015/09/Manual-de-Comunica%C3%A7%C3%A3o-LGBT.pdf>. Acesso em: 12 abr. 2022.
3. ALVARENGA, D. Mulheres ganham em média 20,5% menos que homens no Brasil. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/dia-dasmulheres/noticia/2022/03/08/mulheres-ganham-em-media-205percentmenos-que-homens-no-brasil.ghtml>. Acesso em: 21 mai. 2022.
4. BRASIL. Lei nº 11.133, de 14 de julho de 2005. Institui o Dia Nacional de Luta da Pessoa Portadora de Deficiência. Brasil: Brasília, 2005.
5. BRASIL. Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. Brasil: Brasília, 2006.
6. BRASIL. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Brasil: Brasília, 2006.
7. BRASIL. Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Brasil: Brasília, 2012.
8. BRASIL. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Brasil: Brasília, 2006.
9. BRASIL. Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Brasil: Brasília, 2012.
10. BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasil: Brasília, 2015.

11. CALL CENTER. Geração Y invade o mercado de trabalho, GRUBE & ASSOCIADOS. 2022. Disponível em: <https://www.callcenter.inf.br/estatisticas/40859/geracao-y-invade-mercado-de-trabalho/imprimir.aspx>. Acesso em: 22 mai. 2022.
12. CNN BRASIL. Geração X tem mais problemas de Saúde do que nascidos no pós guerra diz estudos. 2020. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/geracao-x-tem-mais-problemas-desaude-do-que-nascidos-no-pos-guerra-diz-estudo/>. Acesso em: 21 mai. 2022.
13. DATA FOLHA. A vitimização da Mulheres no Brasil. 3 ed. 2021. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2021/06/relatorio-visivel-e-invisivel-3ed-2021-v3.pdf>. Acesso em: 21 mai. 2022.
14. ÉPOCA. Geração Z será maioria em 2019. 2018. Disponível em: https://pdf.fivefilters.org/makepdf.php?v=2.6&url=https%3A%2F%2Fepocanegocios.globo.com%2FMundo%2Fnoticia%2F2018%2F08%2Fgeracao-z-sera-maioria-em-2019.l&api_=&mode=multistory&output=pdf&template=A4&images=1&date=1&sub=&title=Your+Personal+Newspaper&order=desc&date_start=&submit=Create. Acesso em: 22 mai. 2022.
15. GOVERNO DO ESTADO BAHIA. Glossário lgbt. Disponível em: <http://www.saude.ba.gov.br/atencao-a-saude/saude-de-todosnos/saudelgbt/glossariolgbt/#:~:text=de%20g%C3%AAnero%20presumida,-,Homossexualidade,conotar%20doen%C3%A7a%2C%20dist%C3%BArbio%2C%20anormalidade>. Acesso em: 7 abr. 2022.
17. GUIMARÃES, A. S. A. Preconceito de cor e racismo no brasil. Revista de Antropologia, São Paulo, v. 47, n. 1, p. 9 - 43, 2004.
18. INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Retratos das desigualdades de gênero e raça. 4 ed. Brasília: Ipea, 2011.
19. KRYPTON BPO. Etarismo: como o mercado de trabalho trata quem tem mais de 50 anos?. 2022. Disponível em: <https://kryptonbpo.com.br/etarismo-comoo-mercado-de-trabalho-trata-quem-tem-mais-de-50-anos/>. Acesso em: 23 mai. 2022.
20. HOSPITAL SANTA MONICA. O que é transfobia e como combatê-la?Entenda!. 2021. Disponível em: <https://hospitalsantamonica.com.br/transfobia/>. Acesso em: 11 abr. 2022.
21. MADEIRA, Z; GOMES, D. D. O. Persistentes desigualdades raciais e resistências negras no Brasil contemporâneo. Serviço Social & Sociedade [online]., n. 133, p. 463-479, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1590/0101-6628.154>.
22. NYBO, E. O conflito de geração e a criação de uma nova sociedade. 2019. Disponível em: <https://startupipi.com.br/2019/03/o-conflito-de-geracoes-e-acriacao-de-uma-nova-sociedade/>. Acesso em: 22 mai. 2022.

23. OLIVEIRA, S. Geração Y: Era das Conexões, tempo de Relacionamentos. São Paulo: Clube de Autores, 2009.
24. PEREZ-NEBRA, A. R; JESUS, J. G. Preconceito, estereótipos e discriminação. In: TORRES, C. V; NEIVA, E. R. (Orgs.). Psicologia Social: principais temas e vertentes. Porto Alegre: Artmed, 2011.
25. MEDRADO, A. Entenda como funciona a contratação de deficientes físicos. 2018. <https://blog.recruatasimples.com.br/entenda-como-funciona-acontratacao-de-deficientes-fisicos/>. Acesso em: 21 mai. 2022.
26. MONAGREDA, J. K. A raça na construção de uma identidade política: alguns conceitos preliminares. Mediações-Revista de Ciências Sociais, v. 22, n. 2, p. 366-393, 2017.
27. NYBO, E. O conflito de geração e a criação de uma nova sociedade. 2019. Disponível em: <https://startupipi.com.br/2019/03/o-conflito-de-geracoes-e-acriacao-de-uma-nova-sociedade/>. Acesso em: 22 mai. 2022.
28. OLIVEIRA, S. Geração Y: Era das Conexões, tempo de Relacionamentos. São Paulo: Clube de Autores, 2009.
29. PEREZ-NEBRA, A. R; JESUS, J. G. Preconceito, estereótipos e discriminação. In: TORRES, C. V; NEIVA, E. R. (Orgs.). Psicologia Social: principais temas e vertentes. Porto Alegre: Artmed, 2011.
30. MEDRADO, A. Entenda como funciona a contratação de deficientes físicos. 2018. <https://blog.recruatasimples.com.br/entenda-como-funciona-acontratacao-de-deficientes-fisicos/>. Acesso em: 21 mai. 2022.
31. MONAGREDA, J. K. A raça na construção de uma identidade política: alguns conceitos preliminares. Mediações-Revista de Ciências Sociais, v. 22, n. 2, p. 366- 393, 2017.
32. QUIJANO, A. Colonialidad del poder y clasificación social. In: CASTROGÓMEZ, S;
33. GROSGOUEL, R. (Eds). El giro decolonial. Reflexiones para una diversidad epistémica más allá del capitalismo global. Bogotá: Siglo del Hombre Editores; Universidad Central, Instituto de Estudios Sociales Contemporáneos y Pontificia Universidad Javeriana, Instituto Pensar, 2007.
34. SANTOS, T. Classe Social. Educa+Brasil. 2020. Disponível em: <https://www.educamaisbrasil.com.br/enem/sociologia/classe-social>. Acesso em: 21 mai. 2020.
35. SECRETARIA DA CULTURA. O que significa a sigla LGBTQIA+?. 2021. Disponível em: <https://cultura.rs.gov.br/o-que-significa-a-sigla-lgbtqia>. Acesso em: 11 abr. 2022.
36. WEBER, M. Economia e Sociedade – Fundamentos da sociologia compreensiva. Vol. 2. Brasília: UnB, 1999



<https://plmconsultoria.com.br/compliance/>