

# A Diversidade pela TAESA



taesa 

  
Diversidade



# A Diversidade pela TAESA





# Prefácio



**André Moreira**  
**Diretor Presidente da TAESA**

Você já parou para pensar em DIVERSIDADE? Quero dizer, enxergar por trás dos rótulos, das denominações, do modo de vestir etc. Olhar para alguém e reconhecê-lo não por sua aparência, mas pelo que é, o que faz, e pela maneira como contribui com a sociedade. Diversidade tem muito a ver com conviver com as diferenças e saber lidar com elas de forma natural.

Para mim, diversidade é AÇÃO para ressignificar relações e ambientes. É a oportunidade perfeita para abrir espaço a diferentes formas de ver o mundo e atuar nele. Diversidade vem de dentro para fora e gera Valor, impulsiona mentes criativas e é fundamental para o nosso desenvolvimento como profissionais e como uma empresa de todos e para todos.

E agora trago-lhe uma reflexão: como podemos, em nosso lugar de privilégio, fazer a diferença? A resposta é simples: tratando as pessoas igualmente com respeito, independente de quem sejam, promovendo a inclusão dentro da Companhia e garantindo um ambiente de trabalho livre de qualquer tipo de preconceito, assédio ou discriminação. Aqui na TAESA, sabemos que isso já é uma realidade, mas ainda assim há um longo caminho a ser percorrido.

E é por isso que, estando na posição de Diretor Presidente e em conjunto com a alta liderança da empresa, entendo que nosso papel fundamental nesta jornada é, principalmente, reforçar todos os dias as ações práticas e concretas, além do compromisso TAESA com a Diversidade. Por esta razão, convido você a ler este material rico, preparado com muito orgulho, para compreendermos juntos a importância de uma sociedade plural, diversa e justa para todos.



**Guilherme Simonini**  
**Gerente Executivo de Gente  
& Comunicação**

Já imaginou um mundo em que todas as pessoas fossem exatamente iguais? Seria um mundo sem graça, não é mesmo? Todos nós reconhecemos que vivemos em um planeta em que cada pessoa é singular, ninguém é absolutamente igual a ninguém. Não basta, porém, apenas reconhecer que as pessoas são diferentes – isso na verdade é muito pouco.

Herdamos, através das gerações que nos antecederam e geralmente de maneira totalmente inconsciente, o medo pelo que é diferente. Reconhecemos toda a pluralidade que existe ao nosso redor, mas evitamos que o ‘diferente’ esteja em nossa casa, na escola, no ambiente de trabalho e assim por diante. E, agindo dessa forma, condenamos essas pessoas a uma vida com pouquíssimas oportunidades.

Além de reconhecer as diferenças, é preciso respeitá-las e, também, incentivá-las.

Implementamos o Programa de Diversidade na TAESA por acreditarmos, firmemente, que a pluralidade de ideias nos faz crescer como pessoas, melhora os resultados da Companhia e promove o desenvolvimento da sociedade que nos cerca. A gestão da diversidade gera uma atmosfera estimulante, colaborativa e acolhedora. A qualidade de vida melhora e as entregas tornam-se mais efetivas.

Aproveito o espaço para agradecer a Cintia Michelin, Renata Schiffer, Vitória Veríssimo e Sueny Domingos, pelo trabalho incansável na elaboração deste livro.

Uma boa leitura a todos!



**EDITORA:**

**Ipsis**

**REDAÇÃO:**

**Urania**

**PROJETO GRÁFICO:**

**Loja Interativa**

**EDITORIA EXECUTIVA:**

Gerência Executiva de Gente  
& Comunicação. Responsável:

**Guilherme Simonini**

Gerência de Desenvolvimento  
Organizacional. Responsável:

**Cintia Michelin**

**APROVAÇÃO E COORDENAÇÃO:**

Gerência de Desenvolvimento  
Organizacional. Responsáveis:

**Cintia Michelin e Sueny Domingos**

**REVISÃO FINAL:**

Coordenação de Comunicação.  
Responsáveis:

**Renata Schiffer, Vitória Barbosa  
e Caroline Guimarães**



**AGRADECIMENTOS:**

**Diretoria TAESA**

**Comitê de Diversidade TAESA**

**Colaboradores TAESA**

# Sumário

|                                    |     |
|------------------------------------|-----|
| Introdução.....                    | 6   |
| LGBTQIAP+.....                     | 8   |
| Empoderamento Feminino.....        | 30  |
| Raça e etnia.....                  | 57  |
| Geração 50+.....                   | 79  |
| Pessoas com Deficiência (PCD)..... | 99  |
| Vieses Inconscientes.....          | 121 |
| Conclusão.....                     | 131 |
| Referências.....                   | 132 |



# Introdução



O respeito e o incentivo à pluralidade são compromissos da Companhia e de todos os nossos colaboradores. Acreditamos que com empatia, diálogo e protagonismo contribuiremos para um mundo mais justo e diverso.

Entendemos que é na pluralidade, na complementariedade e na diferença que está a riqueza da nossa sociedade. Também sabemos que existem muitos modos de ser humano, portanto, é imprescindível enxergar por trás de rótulos e denominações.

Por isso, criamos o Programa de Diversidade TAESA, cujo objetivo é garantir um ambiente de trabalho livre de preconceito e discriminação, em que cada pessoa possa ser quem realmente é. Aqui, o respeito é inegociável e vai muito além da simples retórica.

O nosso programa estabelece uma série de ações concretas para construir uma TAESA mais inclusiva e é dividido em 5 pilares: LGBTQIAP+; Empoderamento Feminino; Etnia/Raça; Geração 50+ e PCD. Em todos eles, exploramos um pouco da história, dos preconceitos e dos desafios de cada grupo, assim como as iniciativas da TAESA na formação de uma empresa ainda mais plural e equânime.

Vamos abraçar juntos a Diversidade? O futuro chegou e é inclusivo.

**Participe você também desta luta!** A TAESA somos nós!



“

Na pluralidade, na complementariedade e na diferença é que está a riqueza da nossa sociedade.

”



PILAR

# LGBTQIAP+



# Transmitir Empatia

Porque somos diversos, coloridos e plurais!



Pela aceitação  
e inclusão da  
comunidade  
LGBTQIAP+



Essa sopa de letrinhas vem ganhando significado e expressão cada vez maiores, no mesmo ritmo em que avança a luta incansável da comunidade que ela representa.



É uma batalha que passa por direitos como o de ter, sentir ou desenvolver atração emocional, afetiva ou sexual por outra(s) pessoa(s), de expressar na sociedade sua identidade conforme cada um se reconhece, e não somente dentro de padrões sociais pré-estabelecidos. Passa também pelo direito à vida, pelo direito de ir e vir sem sofrer agressões e por não ser subestimado apenas por ser 'diferente do padrão', ou seja, é uma batalha pelo direito de cada um ser quem é!



A cada

**60min,**

**uma pessoa LGBT é  
agredida no Brasil.**

(Dados do Sistema Único de Saúde)

A educação é a arma mais importante para mudar esta realidade.

# Diversidade e expressão

A diversidade pode fortalecer os alicerces institucionais e ser um diferencial de sucesso no mundo corporativo



O conceito de diversidade, que é a qualidade de ser diferente, de ter características próprias, se desdobra em inúmeros outros, como o direito, o respeito e a dignidade. Sejam as diferenças sociais, culturais, de gênero, de religião ou orientação sexual, não basta apenas tolerar e conviver. São necessárias garantias de inclusão e políticas públicas concretas que viabilizem a presença de quem viveu por muito tempo na invisibilidade social.



# Tudo passa pela educação

Por isso, o entendimento de alguns termos é essencial.



## Preconceito

Julgar o outro, sem conhecê-lo, levando em conta suas características, que podem diferir de padrões pré-estabelecidos.



## Discriminação

Ação de separar e de tomar atitudes impulsionadas pelo preconceito.



## Individualidade

Características particulares, de comportamento, de gostos e de expressão.



## Inclusão

Aceitação das diferentes características dos indivíduos e desenvolvimento da convivência.



## Integração

Desenvolvimento da convivência e interação com as diferenças.



## Segregação

Desrespeito e distanciamento dos indivíduos, considerando aqueles diferentes do 'padrão' estabelecido, nos espaços físicos.



## Exclusão

Separação total dos indivíduos considerados 'fora do padrão' dos ambientes de convivência.



# Sexualidade e identidade de gênero

Vamos falar sobre alguns conceitos importantes:

## Sexualidade

Condição construída ao longo da vida de uma pessoa a partir da combinação de fatores biológicos; psicológicos; sociais; culturais; entre outros. É formada por três elementos: sexo biológico, identidade de gênero e orientação sexual.

## Sexo biológico

Conjunto de características biológicas que nascem com a pessoa e estão associadas à distinção entre 'machos' e 'fêmeas', entre elas: informações genéticas; órgãos genitais; capacidade reprodutiva; composição hormonal etc.

## Identidade de gênero

Percepção que cada pessoa tem de si mesma em relação ao gênero com o qual se identifica e como deseja ser reconhecida (masculino, feminino ou uma combinação dos dois), independentemente do sexo biológico. É uma construção social, e não biológica.

## Orientação sexual

Indica por quais sexos ou gêneros uma pessoa sente atração sexual e/ou emocional. É um desejo involuntário.

# Stonewall Inn: o começo!

A história da luta LGBTQIAP+



A partir de 1960, junto da luta pela democracia, ganhou força a busca pela igualdade e pelo direito de cada pessoa ser o que quiser, incluindo homens; mulheres; crianças; heterossexuais; homossexuais e toda a comunidade LGBT. Essa sigla ganharia mais tarde outras letras, ampliando sua representatividade: LGBTQIAP+.

Nos Estados Unidos, uma série de manifestações contrárias às ações de repressão da polícia e pela liberdade agitou a cidade de Nova York. Era dia 28 de junho de 1969. O bar Stonewall Inn, localizado em Manhattan, foi o epicentro de um levante que se espalhou por vários bairros.

Foi um marco pelos direitos LGBT no país, quando gays, lésbicas e transexuais, pessoas que viviam à margem de uma sociedade desigual, levantaram-se em busca de visibilidade e igualdade. As primeiras marchas do orgulho gay foram organizadas em 1970 e se estenderam por outras cidades como Los Angeles, São Francisco e Chicago. A luta ganhou grande repercussão, começando a ocorrer em vários lugares do mundo, inclusive no Brasil.



Em 28 de junho,  
é comemorado o  
Dia Internacional  
do Orgulho  
LGBTQIAP+.

# Brasil LGBTQIAP+

Algumas conquistas, muitos desafios.



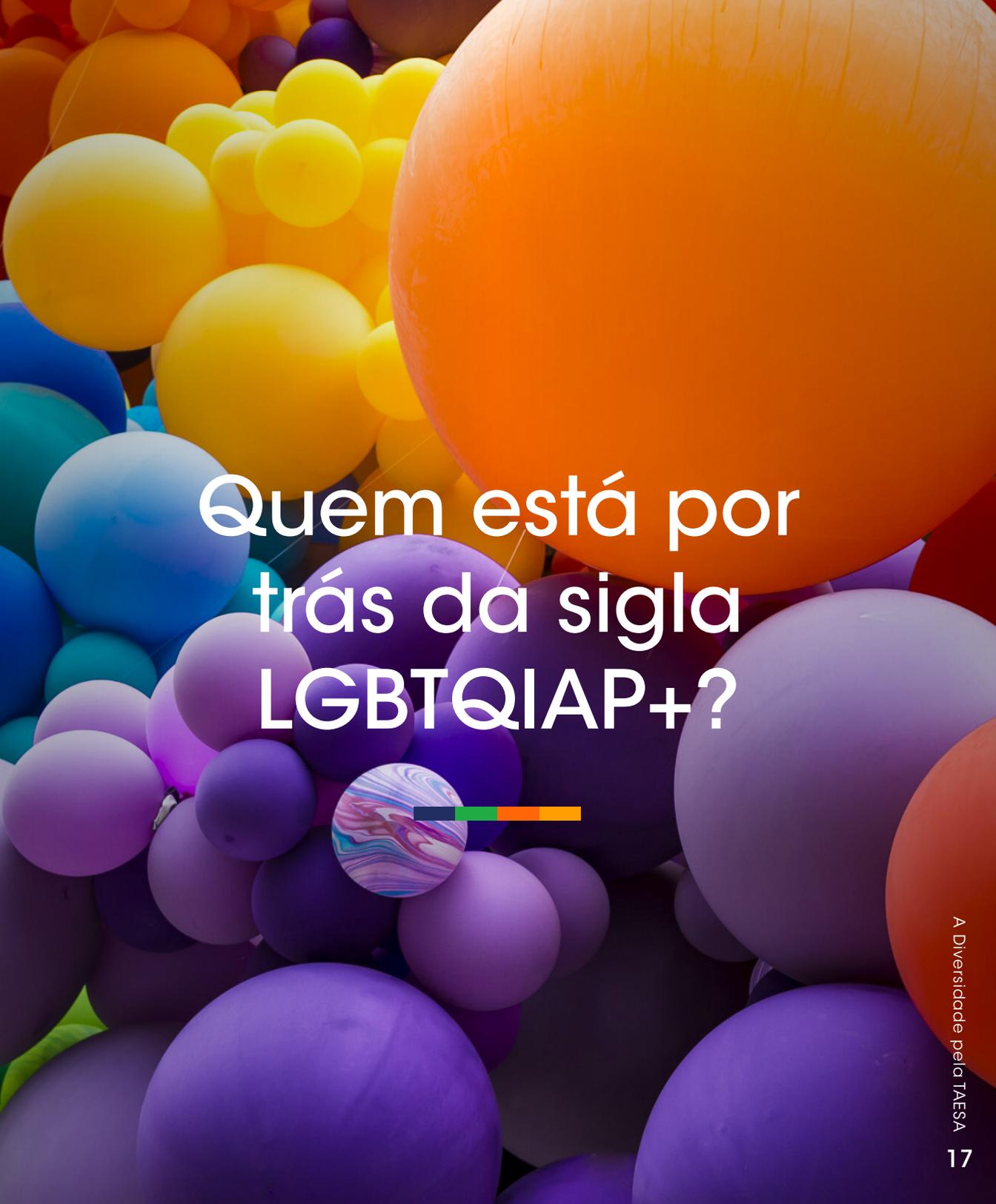
O século XXI foi um marco para a afirmação da comunidade LGBTQIAP+ no Brasil. Além da ampliação de políticas públicas e de inclusão, houve uma maior compreensão da abrangência e da grandiosidade da causa.

A população LGBTQIAP+ teve alguns direitos assegurados, como a realização de cirurgias de redesignação sexual pelo Sistema Único de Saúde (SUS) e a alteração de seu nome social – e, mais tarde, do gênero – no registro civil. Porém, a luta continua contra a violência e pelo direito à educação, à saúde e ao emprego.



No Brasil,  
**41%**  
dos funcionários  
LGBT afirmam  
ter sofrido, no  
ambiente de  
trabalho, algum tipo  
de discriminação  
pela sua orientação  
sexual ou identidade  
de gênero.

(Dados da Center for Talent  
Innovation, 2019)



# Quem está por trás da sigla LGBTQIAP+?





# Lésbicas



Lésbicas são mulheres que se identificam com seu gênero (feminino) e se sentem atraídas afetiva e/ou sexualmente por pessoas do mesmo gênero. Elas se reconhecem mulheres e se relacionam com pessoas do mesmo sexo e/ou gênero.



# Gays



Gays são homens que se identificam com seu gênero (masculino) e sentem atração afetiva e/ou sexual por pessoas do mesmo gênero.



# Bissexuais



Os bissexuais se interessam tanto por pessoas do gênero masculino (homens) quanto do gênero feminino (mulheres). Assim como outras expressões do universo LGBTQIAP+, a bissexualidade é alvo de preconceito por uma parcela da sociedade, que considera essa orientação uma indecisão.



# Transexuais



Pessoas que têm a identidade de gênero diferente do sexo biológico. Travestis e transexuais podem, ou não, manifestar necessidade de realizar modificações no corpo por meio de hormônios e intervenções cirúrgicas, com a intenção de se adequarem à identidade de gênero deles.



# Queer

LGBTQIA P+

*Queer* é um termo em inglês, que significa estranho, excêntrico, extraordinário. Pessoas que se reconhecem como *queer* buscam uma maneira de ganhar individualidade e de estar fora das normas estabelecidas pela sociedade. Quem é *queer* se expressa conforme se sente, sem o compromisso com escolhas padronizadas.



# Intersexuais

LGBTQIA P+

Os intersexuais têm parcial ou completamente desenvolvidos ambos os órgãos sexuais, ou apresentam a predominância de um sobre o outro. Mesmo quando é esse o caso, a expressão do gênero não é revelada no nascimento; ela só se fundamenta com o tempo. No entanto, muitos intersexuais passam por seleção biológica ao nascerem. Hoje, uma de suas lutas é pelo direito de expressar o gênero com o qual se identificam com um pouco mais de idade.



# Assexuais

LGBTQIA P +

Os assexuais não desenvolvem atração sexual por outras pessoas ou sentem muito pouco interesse. Isso não quer dizer que essas pessoas não possam desenvolver relações afetivas, de interesse intelectual, por exemplo. São capazes de construir relações duradouras e intensas, românticas ou não.



# Pansexuais

LGBTQIA P +

Os pansexuais podem se sentir atraídos por pessoas de todos os tipos de gêneros ou orientações sexuais. Eles não se limitam apenas ao gênero masculino ou feminino, ou a uma determinada orientação sexual. Por exemplo, podem se relacionar com intersexuais, transgêneros e pessoas de qualquer outra orientação sexual.



# Outros

LGBTQIA P +

O sinal de + foi incorporado à sigla para representar outras possibilidades de orientação sexual, identidade e expressão de gênero.

# Transexuais, transgêneros e travestis

Quando identidade de gênero e sexo biológico não caminham juntos.



A cada ano,  
apenas no Brasil,  
ocorrem mais de

**12.000**

casos de suicídio na  
população trans.

(Dados da Organização  
Mundial da Saúde)



A identificação como transgêneros, transexuais e travestis têm nuances delicadas. Alguns diferenciam esses conceitos em função de intervenção e cirurgias notáveis, mas o melhor caminho é o respeito pela identidade do outro, que está relacionada a como ele se expressa e se vê.



Desde 2008, o Brasil é o país com **o maior número de assassinatos** de pessoas trans no mundo.

(Dados do 'Dossiê dos assassinatos e da violência contra travestis e transexuais brasileiras' em 2020, Antra e IBTE)



Alguns termos como trans, transgênero e transexual são utilizados para se referir a pessoas trans de ambos os gêneros. Já “travesti” é usado apenas para pessoas do gênero feminino. Dessa forma, o correto é dizer “a travesti”. Tal palavra, que antes era empregada de maneira pejorativa, hoje é sinônimo de resistência.



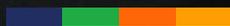
## Drag queen ou drag king?

Boa pergunta! Ambas são pessoas que usam suas vestimentas, maquiagem e performance artística como forma de expressão. O termo *drag queen* é adotado para os estilos femininos, já *drag king* é usado para estilos masculinos. Os dois se referem a formas de expressar arte, humor e questionamentos de gênero.

A close-up photograph of two women with dark hair, both wearing black tank tops, smiling and holding a baby. The baby is lying down, wearing a brown long-sleeved shirt. The women are looking down at the baby with affection. The background is softly blurred, suggesting an indoor setting.

“

O amor é grande  
e não cabe em  
uma caixinha  
chamada  
padrão.



”

# Respeito é nosso compromisso

TAESA: um lugar onde todos são bem-vindos!



Pluralidade. Essa palavra, essencial para a construção de uma sociedade mais inclusiva, é também um dos pilares de sustentabilidade da TAESA. O respeito à pluralidade é um compromisso da Companhia e de todos os seus colaboradores, não havendo espaço para qualquer tipo de discriminação ou preconceito, seja por questões de gênero, idade, raça ou religião. Aqui, as diferenças entre os indivíduos não são motivo de segregação, mas de união e cooperação em prol de um mesmo objetivo.

Respeitar a pluralidade é o caminho para construir uma sociedade mais inclusiva!





**Juntos, poderemos tornar o ambiente de trabalho um lugar mais inclusivo e justo, livre de preconceitos e discriminação.**



Foto do colaborador Sirlei Macedo (Técnico de Meio Ambiente)

Cada pessoa é formada por um conjunto de características que a tornam única, que compõem a sua formação educacional, desenvolvimento intelectual, estilo de vida e classe social, além das experiências vividas e habilidades desenvolvidas. Essa diversidade precisa ser respeitada e valorizada.



Mais do que garantir que seus colaboradores possam expressar sua identidade no local de trabalho, a TAESA busca adotar atitudes e práticas cotidianas que favoreçam a interação e promovam um clima de respeito, diálogo e cooperação.

Com base nessa troca, é possível combinar diferentes conhecimentos e perspectivas, que contribuem para gerar soluções e para impulsionar a inovação.



Foto do colaborador Felipe Tabosa (Assistente de Projetos)

## Política de Diversidade e Inclusão

Apoiada nesses princípios, a TAESA criou sua Política de Diversidade e Inclusão, que visa difundir esses valores no ambiente corporativo e evitar todo e qualquer tipo de discriminação, tanto de gênero e sexual quanto social, cultural, étnica ou etária.



Como parte dessa política, a TAESA se compromete a valorizar e promover a diversidade em seu quadro de colaboradores, incluindo desde a atração, a seleção e o recrutamento de pessoal, até questões como remuneração, promoções, movimentações e treinamento. Além disso, um comitê formado anualmente por colaboradores – chamado de Comitê de Diversidade e Inclusão – tem a missão de planejar diversas ações nessa área.



A TAESA repudia piadas, brincadeiras ou o uso de termos ofensivos. Se você presenciou ou foi vítima desse tipo de situação por parte de um colaborador ou fornecedor TAESA, use o nosso canal de denúncias!

# Vamos falar sobre o assunto?

Com a palavra, Maite Schneider

  
A informação é uma poderosa aliada contra a discriminação e o preconceito no mercado de trabalho.



Foto do acervo pessoal da Maite Schneider

Entre as ações do programa de promoção da diversidade e inclusão da TAESA, está a palestra de Maite Schneider em 2021. Ela é uma militante de direitos humanos desde 1990 e uma das fundadoras da TransEmpregos, criada em 2013 para aproximar do mercado de trabalho profissionais trans (travestis, homens e mulheres transexuais) e pessoas não binárias (indivíduos cuja identidade de gênero não é limitada ao masculino e feminino).

O futuro



chegou e é



inclusivo





PILAR

# EMPODERAMENTO FEMININO



# Vamos falar sobre Empoderamento Feminino

Em busca de  
espaço, poder  
e igualdade.



Ao longo da história, ambos os gêneros foram colocados em papéis diferentes e desiguais em todos os setores da sociedade, da família ao mercado de trabalho.

Essa desigualdade é reflexo de uma cultura patriarcal, em que os homens são os detentores do poder e da autoridade e controlam cargos de liderança, privilégios sociais e bens materiais. Em uma visão romântica, o feminino é associado à fragilidade.

Essa imagem é cruel tanto para um quanto para outro. Por um lado, coloca a mulher em lugar de despreparo, desamparo e inferioridade, enfraquecendo-a e respingando em suas inúmeras relações na sociedade: intelectuais, emocionais, familiares, de conquistas, de poder... Por outro, impõe ao homem a obrigatoriedade de ser forte e protetor, sem direito de demonstrar emoções, fraquezas e limitações.

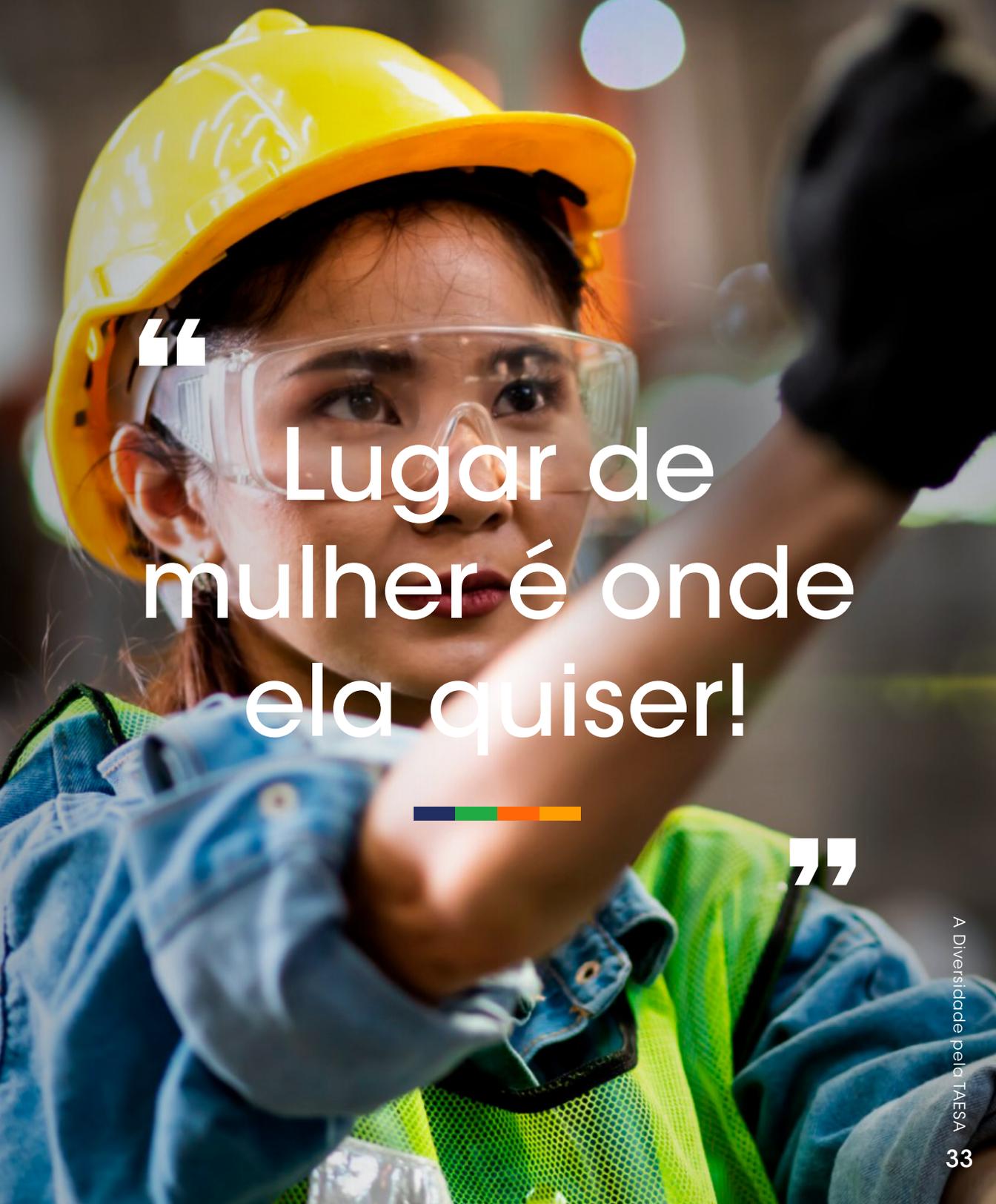


Atualmente, elas vêm conseguindo conquistar pouco a pouco alguns espaços de poder, mas ainda não suficientes para garantir a igualdade em relação aos homens.

No mercado de trabalho brasileiro, por exemplo, são minoria nos cargos de liderança e sua média salarial é menor que a dos homens. Além disso, ainda são as principais responsáveis por afazeres domésticos no Brasil e precisam enfrentar o grande desafio de conciliar carreira e família, sem falar nos obstáculos invisíveis, como preconceitos e estereótipos.



**Nesse cenário, é fundamental a adoção de políticas públicas e ações para estimular a participação integral das mulheres em todos os setores econômicos e o aumento da presença feminina nos espaços de poder.**

A woman wearing a yellow hard hat and clear safety glasses is looking intently at something off-camera. She is wearing a blue denim shirt and a high-visibility green safety vest. The background is blurred, showing industrial lights and equipment.

“

Lugar de  
mulher é onde  
ela quiser!



”



# Séculos de luta por direitos

O longo caminho do dito “sexo frágil” para sair da invisibilidade



A história social foi revista quando as mulheres, que antes trilhavam seu caminho por uma estrada de apagamento social, em que suas vontades eram cerceadas e seus direitos tolhidos, puderam contar suas histórias e lutaram por direitos.

Antes, o curso da humanidade era visto e apresentado por uma ótica masculina e por muito tempo elas não podiam escrever, frequentar lugares fora do ambiente familiar e se expressar, ou seja, sua existência era monitorada pelo gênero masculino. Para eles, o mundo; para elas, o lar. Durante séculos, seus papéis principais eram os de filha, esposa e mãe.

No Brasil, o direito delas começou a ser discutido ainda no início do século XIX, durante o Império. Um importante marco histórico da luta por direitos femininos aconteceu no século seguinte, em 1919, com a fundação da Liga pela Emancipação Intelectual da Mulher, pela cientista brasileira Bertha Lutz. A liga, mais tarde, se transformou na Federação Brasileira pelo Progresso Feminino. Uma de suas pautas era, por exemplo, a luta pelo direito ao voto, conquistado apenas em 1932.



A busca delas pela emancipação no Brasil recebeu influências de movimentos que aconteceram bem antes em outros países, como a França, onde elas começaram a se organizar para lutar por direitos na Revolução Francesa, no século XIX. Essa luta resultou na Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã, publicada em 1791.

Repercutiu também na organização de movimentos feministas ao redor do mundo, em busca de novas conquistas, como o direito de estudar, de votar e de receber um salário digno pelo trabalho (historicamente elas sempre ganharam menos). Essa organização em massa, sobretudo das trabalhadoras, fez surgir um novo olhar para a causa.

# Mulheres negras: conquistas apagadas na história



A luta pela igualdade não escapou dos desajustes sociais e históricos no Brasil. Ao contrário das 'bem-nascidas', muitas mulheres negras e pobres, ex-escravizadas e descendentes delas, tiveram o seu ritmo de conquista diminuído por conta da condição social. Sem a presença masculina, elas assumiram o protagonismo de suas vidas, sendo, em muitos casos, a única pessoa responsável pelo sustento da família. Sem experimentar o mesmo tipo de submissão de mulheres brancas de elite, circulavam nas cidades, donas de suas próprias vidas.

Porém, essa conduta foi seriamente reprimida com a modernização dos grandes centros, como o Rio de Janeiro. Muitos grupos populares foram expulsos desses lugares, como os que frequentavam os terreiros religiosos, onde as "tias" – como a famosa tia Ciata – atuavam e eram exemplos de empoderamento. A conduta delas, que garantia o direito a cultos, como o candomblé, e que fomentou o nascimento do samba carioca, era considerada inadequada por autoridades até o início dos anos 1940.

# Direitos trabalhistas

Depois da conquista do voto, em 1932, o próximo passo foi a visibilidade no mercado de trabalho.



A Constituição Brasileira, elaborada em 1934, garantiu os primeiros direitos trabalhistas às mulheres, que passaram a exercer atividades remuneradas fora de casa, principalmente nas indústrias, a partir de 1940, embora ainda fossem tuteladas por seus pais ou maridos. Também estava contemplada a proibição de diferenças salariais entre ambos os gêneros e de trabalhar em lugares que não fossem bons para a saúde ou que causassem algum risco à integridade física, além da garantia de assistência médica às gestantes e do descanso após o parto.

Outras conquistas vieram em 1943, com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como a proibição do empregador de considerar sexo, idade, cor e raça na hora de negociar remunerações.

Porém, foi apenas em 1988, com a nova Constituição Federal e a declaração de que “todos são iguais perante a lei” que elas tiveram seus direitos trabalhistas instituídos e a igualdade de gênero firmada. A proibição da diferença salarial entre homens e mulheres e o princípio de que elas poderiam ocupar qualquer função foram reafirmados.

O século XXI trouxe novas conquistas, como a licença-maternidade e a regularização do trabalho doméstico.



# Conquistas femininas na linha do tempo

1919

Fundação da Liga pela Emancipação Intelectual da Mulher, pela cientista brasileira Bertha Lutz.

1932

Direito ao voto feminino.

1934

Primeiros direitos trabalhistas das mulheres, que passaram a ter remuneração pelo trabalho fora de casa.

1943

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): garantias de remuneração sem considerar o gênero na hora da negociação.

1988

Constituição Federal: mulheres tiveram seus direitos trabalhistas instituídos e a igualdade de gênero firmada.

2000+

Novas conquistas, como a licença-maternidade e a regularização do trabalho doméstico.

# Planeta 50-50



A igualdade de gênero no mercado de trabalho continua na pauta mundial, entre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU (ODS), traçados desde 2015. São 17 metas a serem atingidas até 2030, entre elas: “alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”.

Para apoiar essa meta, a ONU Mulheres lançou a iniciativa global ‘Por um planeta 50-50 em 2030: um passo decisivo pela igualdade de gênero’, que estabelece outros compromissos, como a garantia do combate ao feminicídio e da proteção das mulheres em situação de violência, entre outros importantes ajustes sociais.

## Dia Internacional das Mulheres

Em 1975, o dia 8 de março foi instituído pela Organização das Nações Unidas (ONU) como o Dia Internacional das Mulheres. A data lembra as manifestações – brutalmente reprimidas – feitas por trabalhadoras russas, em 1917, por melhores condições de vida e trabalho e contra a entrada da Rússia na Primeira Guerra Mundial. Apesar dos simbolismos românticos associados à celebração dessa data – como o ato de dar flores –, atualmente sua essência tem sido ressignificada e ela tornou-se um dia dedicado a protestos e reflexões sobre o papel da mulher na sociedade, seus direitos e desafios na conquista por espaços igualitários.

A photograph of three women from behind, embracing each other in a park. The woman on the left has long dreadlocks and is wearing a pink t-shirt. The woman in the middle has long, curly blonde hair and is wearing a floral dress. The woman on the right is wearing a black and white striped t-shirt. The background is a green lawn and trees.

Em 8 de março,  
é comemorado o  
Dia Internacional  
das Mulheres.



# O poder nas palavras

Conheça alguns conceitos ligados à luta pela igualdade de gênero



## Empoderamento feminino

Do inglês *empowerment*, empoderar significa dar acesso a espaços de poder. Para o gênero feminino, o empoderamento se estende por todas as esferas nas quais a mulher ainda é minoria, como a política. Incluí-las nesses espaços, para que elas ocupem esferas de poder, resume o significado do empoderamento feminino.



## Equidade

Equidade, segundo os direitos das mulheres, tem a ver com o ajuste social necessário para elas reaverem tudo que não puderam conquistar por serem consideradas inferiores aos homens. É uma questão de justiça social e de propor leis e ações que promovam e reconheçam os direitos do gênero feminino.



## Sororidade

A cumplicidade entre as mulheres e o entendimento de que todas precisam se unir para alcançar objetivos comuns são características da sororidade. Passa também pela empatia diante do sofrimento de pessoas do mesmo gênero e por ações práticas para promover justiça e bem-estar.



## Feminismo

É um movimento social protagonizado por mulheres, que tem o propósito de pleitear a igualdade política, jurídica e social entre mulheres e homens. Ao contrário do que muitos pensam, o movimento não pretende impor qualquer tipo de superioridade feminina – sua bandeira é a igualdade, e passa pela libertação de padrões patriarcais baseados em normas de gênero. Faz parte do pensamento feminista o empoderamento feminino e a presença da mulher em todos os espaços.



## Patriarcado

O patriarcado é um sistema social em que o gênero masculino predomina em todos os campos. Assim, homens, em maior número, ocupam espaços e decisões sociais importantes (políticas, familiares, de propriedade etc.) e são considerados autoridades, em detrimento das mulheres, na sociedade. Contrapor-se a esse sistema é papel do pensamento feminista.



## Misoginia

Ser misógino significa ter desprezo e preconceito por mulheres, manifestados em forma de ódio em relação ao gênero feminino. A misoginia promove, por exemplo, discriminação, exclusão e até crimes contra as mulheres.



# Empoderamento no mercado de trabalho

Avanços e desafios das mulheres no ambiente corporativo.



Apesar das conquistas que a luta feminina e o aprimoramento das leis trouxeram para as mulheres no mercado de trabalho, ainda há um longo caminho a percorrer para que, na prática, haja equidade entre os gêneros. Os desafios mais preliminares são a igualdade salarial e de oportunidade para cargos de liderança.

Em outras palavras, ainda que a Constituição determine a ilegalidade da diferença entre salários e de critérios de admissão por motivo de gênero, o mercado de trabalho no Brasil é um espaço desigual e discriminatório para as mulheres.

**Em relação à igualdade salarial entre homens e mulheres que exercem funções semelhantes, o Brasil ocupa a 130ª posição em um ranking com 153 países.**

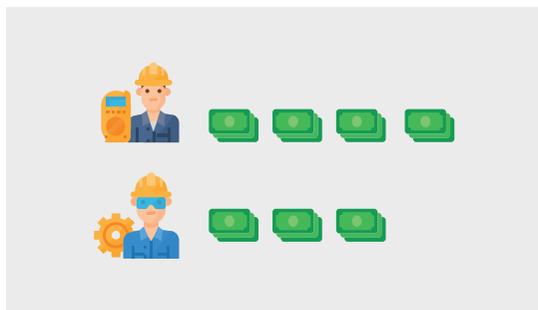
(Dados do Relatório Global sobre a Lacuna de Gênero (2020) do Fórum Econômico Mundial)



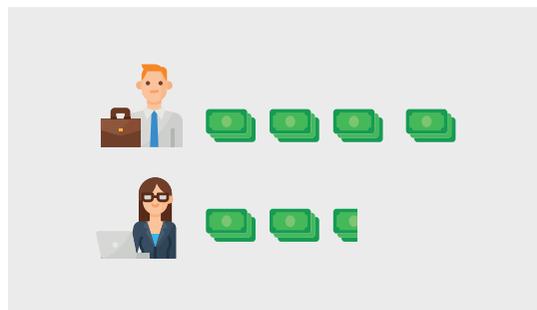
# Cargos e salários

As Estatísticas de Gênero do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) divulgadas em 2021, sobre levantamento realizado no mercado de trabalho ao longo de 2019, apontam que as mulheres ganham menos, embora sejam mais qualificadas.

## Salários em baixa

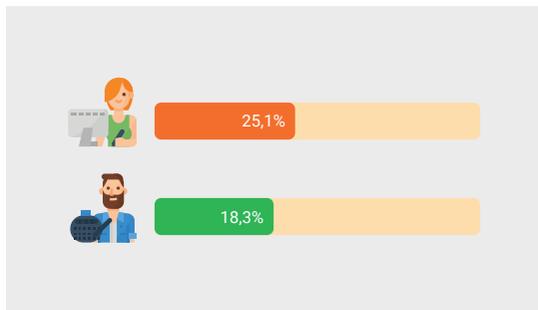


Em média, o salário das mulheres equivale a 77,7% do salário dos homens.

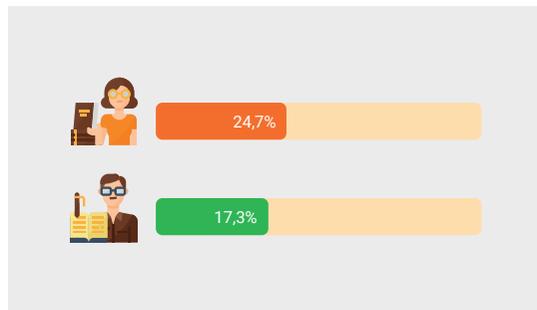


Nos cargos de liderança, a renda das mulheres é 61,9% da renda dos homens.

## Formação em alta



Na faixa de 25 a 34 anos de idade, 25,1% das mulheres têm ensino superior completo contra 18,3% dos homens.

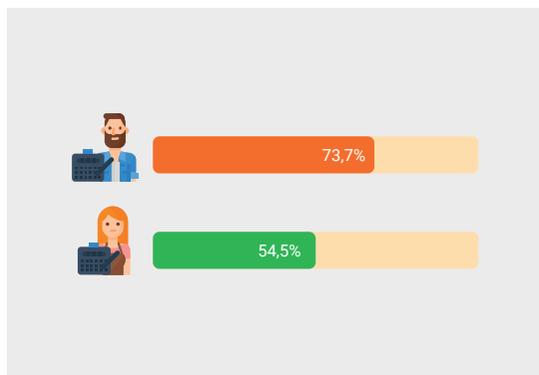


Na faixa de 35 a 44 anos de idade, 24,7% das mulheres finalizaram a faculdade contra 17,3% dos homens.

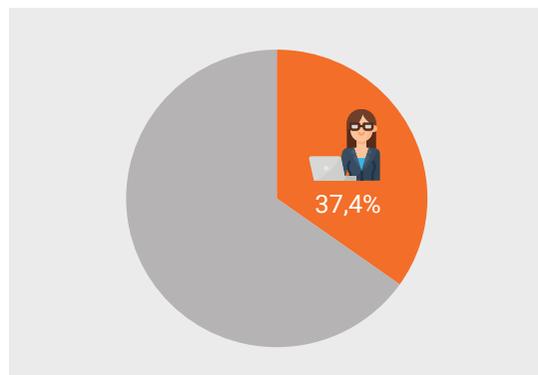


# Homens (ainda) no comando

O mesmo levantamento do IBGE indica que o mercado de trabalho segue majoritariamente masculino. Na faixa etária de 17 a 70 anos, pouco mais da metade das mulheres trabalham fora. Nos cargos de chefia, elas superam um terço, revelando que estamos longe da equidade.



**54,5% das mulheres participam do mercado de trabalho, enquanto entre os homens o percentual é de 73,7%.**



**Apenas 37,4% das mulheres ocupam cargos gerenciais.**



# Machismo (quase) discreto no ambiente corporativo

Lidar com sutis e indevidas práticas machistas no ambiente de trabalho é um desafio e tanto para as mulheres. Vale a pena conhecer algumas situações e os termos que as definem:

- Se um homem interrompe a fala de uma mulher por considerar que sua opinião é mais valiosa do que a dela, apenas pelo fato de ser homem, isso se chama *MAN INTERRUPTING*.
- É bastante comum no ambiente de trabalho um homem apresentar a ideia de uma mulher como se fosse dele e levar os créditos. Essa apropriação tem nome: *BROPRIATING*.
- “Só pode estar na TPM”. Comentários dessa natureza são feitos com o propósito de desacreditar ou desqualificar as falas e ações de uma mulher por meio da intimidação emocional. O termo que define isso é *GASLIGHTING*.
- O homem sabe que a mulher entende claramente o assunto que está sendo tratado, mas faz questão de explicar o óbvio a ela, numa clara tentativa de demonstrar superioridade intelectual. O nome disso é *MANSPLAINING*.



# Assédio

Humilhações e constrangimentos no ambiente corporativo caracterizam assédio, um tipo de violência praticado por pessoa em posição hierarquicamente superior. As mulheres são as maiores vítimas.



## Assédio moral

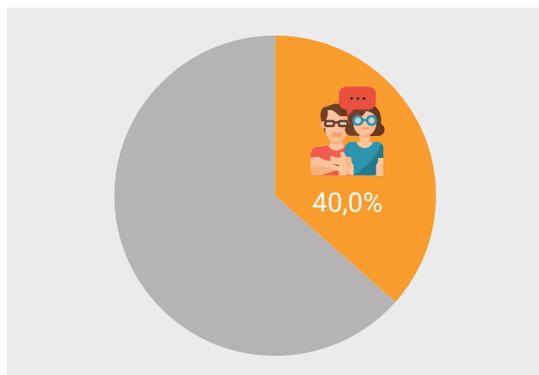
É violência psicológica sem conotação sexual – como ameaças, chantagens, humilhações e constrangimentos em geral.



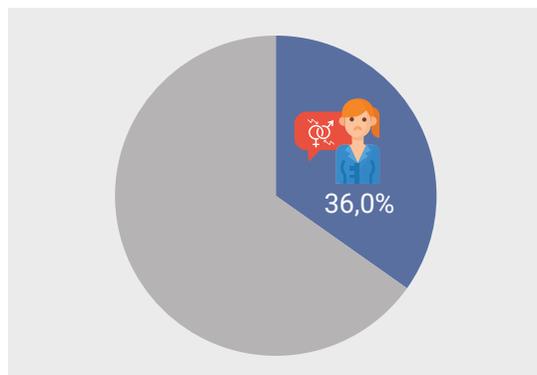
## Assédio sexual

É violência psicológica e/ou física com intenções sexuais – como comentários sobre atributos físicos, convites para sair, além de ameaças, chantagens, humilhações e constrangimentos no contexto sexual.

Pesquisa de 2020 da Agência Patrícia Galvão, organização feminista de referência no campo dos direitos das mulheres, revelou que, no ambiente de trabalho:



40% das mulheres alegam ter sido xingadas ou ouvido gritos, enquanto a fração dos homens é de 13%.



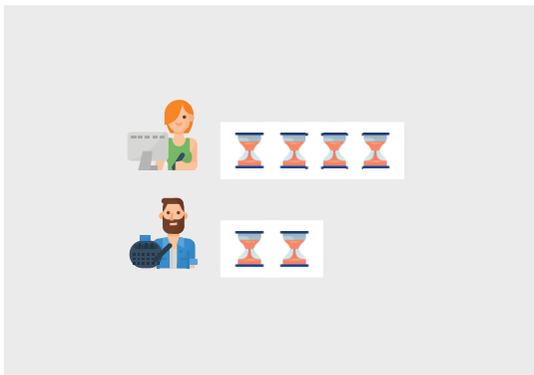
36% das mulheres foram elogiadas por seus atributos físicos contra 8% dos homens.



A TAESA repudia qualquer tipo de assédio entre seus colaboradores e fornecedores. Se você presenciou ou foi vítima desse tipo de situação, acesse [www.contatoseguro.com.br/taesa](http://www.contatoseguro.com.br/taesa) e faça sua denúncia anonimamente.

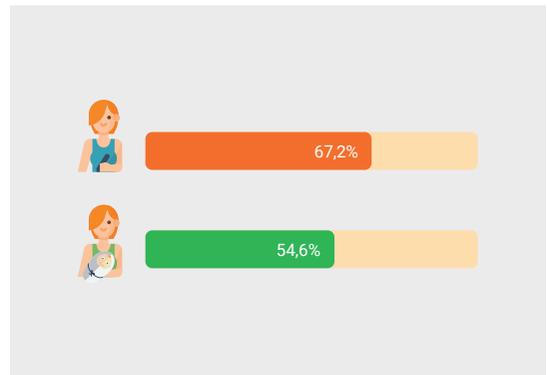
# Multitarefa

Além de toda a desigualdade enfrentada no meio corporativo, as mulheres se desdobram mais do que os homens nos cuidados com a família e as tarefas domésticas. Essa disparidade tem origem histórica no papel social e cultural imposto ao gênero feminino: espera-se que elas deem conta da casa, dos filhos e dos idosos. Tal desequilíbrio segue como barreira à ampliação da autonomia das mulheres no mercado do trabalho. Aquelas que têm filhos pequenos sofrem ainda mais.



**Mulheres dedicam 21,4 horas semanais aos afazeres domésticos e cuidados de pessoas, enquanto o percentual entre os homens é de 11 horas.**

(Dados IBGE)



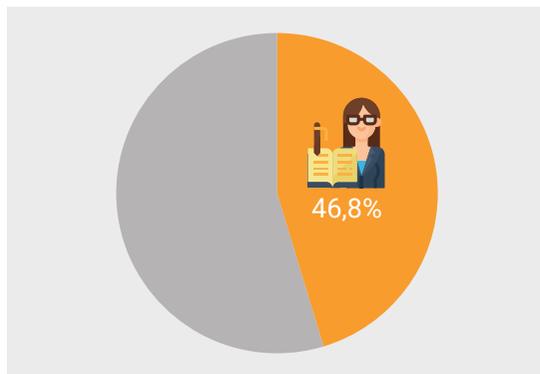
**67,2% das mulheres sem filhos de até 3 anos de idade estão empregadas, contra 54,6% das que têm filhos nesta faixa etária.**

(Dados IBGE)

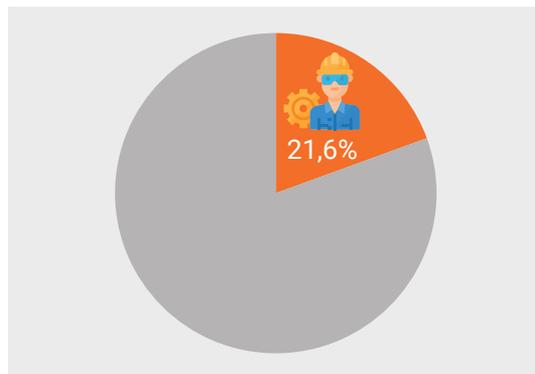


# Trabalho de homem?

É preciso ainda desfazer o mito das carreiras exclusivamente masculinas ou femininas, porque qualquer um tem o direito de ser o que quiser ser. As estatísticas mostram os reflexos desse mito na prática.



**Nas instituições de graduação, apenas 46,8% dos professores são mulheres.**



**Mulheres são minoria nas áreas de exatas – nas engenharias, por exemplo, correspondem somente a 21,6% dos estudantes.**



Em quanto tempo conseguiremos reverter esta realidade? Sem dúvida, é preciso que haja uma transformação em cada um, estimulada por empresas e setores públicos, no sentido de revisar as relações de gênero no mundo do trabalho. O foco principal é rejeitar visões discriminatórias associadas ao masculino e ao feminino, mas não perder de vista a necessária valorização das diferenças.

Pela



valorização



da mulher



# Ações da TAESA para promover o empoderamento feminino



**Colaboradora Tainá Silveira**

(Engenheira de Transmissão e membro do comitê de Diversidade da TAESA, responsável pelo pilar Empoderamento Feminino)

A TAESA tem investido em iniciativas para promover o empoderamento feminino e a igualdade de gênero no ambiente corporativo e torná-lo mais receptivo à presença das mulheres e ao debate dos desafios vividos por elas na sociedade.

É essencial criar oportunidades para incluir os talentos, as habilidades e as experiências das mulheres nos mais diversos níveis do ambiente corporativo, além de adotar medidas para combater preconceitos e discriminação. Além de ajudar a melhorar o desempenho dos negócios, estimular a igualdade de gênero permite estabelecer sociedades mais estáveis e justas.



**Colaboradora Ludmilla Couto**

(Analista de Gente Sr.)



# Fórum da Mulher TAESA



É um espaço de discussão sobre a presença feminina na sociedade, realizado ao longo de um mês do ano. Colaboradoras da TAESA são convidadas a falar sobre diversos temas relacionados ao universo feminino, entre eles: autoestima; combate ao preconceito; conciliação da carreira com a família etc.

Em 2021, foram realizados cinco encontros durante o mês de março, com os temas:

- Presença da mulher no ambiente corporativo – Foco, objetivos e conquistas;
- Superação – Como conciliar trabalho, saúde e qualidade de vida;
- Pandemia – Adaptação ao *home office*, '*homescholling*', ausência de rede de apoio e autocuidado;
- Vida de mãe e executiva – Desafios, escolhas e realizações;
- Mulheres nos Conselhos das empresas – Como o mercado vem se posicionando e o espaço da mulher em altos cargos.

Em 2022, os temas foram:

- Presença da mulher no ambiente corporativo majoritariamente masculino;
- Adaptações para equilibrar o desafio de sermos multitarefas e o autocuidado;
- História de vida e desafios no meio corporativo - as responsabilidades e motivações;
- Sororidade;
- Perguntas e respostas com as Mulheres Diversas da TAESA – respondendo às dúvidas e curiosidades levantadas na pesquisa.

Todos os colaboradores da TAESA podem participar do encontro ou assistir posteriormente às conversas gravadas.



# Movimento Mulher 360



A TAESA faz parte do Movimento Mulher 360, uma organização independente e sem fins lucrativos que reúne instituições protagonistas do cenário empresarial brasileiro comprometidas em promover, por meio de ações concretas, a igualdade de gênero e o aumento da participação feminina no ambiente corporativo, nas comunidades em que atuam e entre seus fornecedores.

Uma das iniciativas do Movimento é a realização de fóruns mensais para discutir temas importantes ligados ao empoderamento feminino, entre eles: assédio e outros tipos de violência contra a mulher; contratação e promoção de mulheres negras; desafios e estratégias para atração e contratação de mulheres nas áreas de ciências; tecnologia; engenharia e matemática; contratação e desenvolvimento da carreira de mulheres nas operações e vendas; diversidade e equidade na cadeia de valor; identidade de gênero e orientação sexual; práticas de retenção de mulheres pós-maternidade; e presença de mulheres em posições de liderança.



**Colaboradora Meire Santos**  
(Eletricista I)



# Formação de Eletricistas Mulheres



O curso é uma iniciativa TAESA que visa atender mulheres sem vínculo empregatício com a Companhia e que não atuam no mercado de transmissão de energia. O objetivo é fortalecer a equidade de gênero na empresa, além de auxiliar no primeiro passo de muitas delas para uma capacitação mais profissional.

A ação conta com engenheiros e técnicos da TAESA como corpo de professores e disciplinas totalmente adaptadas para a realidade do setor.

A realização da formação é 100% voltada para uma contribuição à sociedade e ao movimento de equidade de gênero nas organizações.

**Colaboradora Brunna Cortez**  
(Engenheira de Manutenção)



# Pacto ONU Mulheres



Em fevereiro de 2021, a TAESA aderiu ao pacto da Organização das Nações Unidas, que definiu os Princípios de Empoderamento das Mulheres. Com o objetivo de orientar as empresas que fazem parte dessa rede global, a iniciativa pretende aumentar a participação feminina nos espaços de poder e promover a igualdade de gênero no ambiente corporativo, no mercado de trabalho e nas comunidades em que atuam.

Dar tratamento igual a mulheres e homens não é apenas a coisa certa a fazer – é também bom para o negócio. A plena participação delas no ambiente corporativo e na comunidade é saudável para a organização hoje e no futuro. Adotar um amplo conceito de sustentabilidade e responsabilidade corporativa, que inclua o empoderamento feminino como um de seus objetivos principais, trará benefícios para todos.



# Conheça os 7 Princípios de Empoderamento das Mulheres

1

Estabelecer liderança corporativa de alto nível para a igualdade de gênero.

5

Implementar o desenvolvimento empresarial e as práticas da cadeia de suprimentos e de marketing que empoderem as mulheres.

2

Tratar todos os homens e mulheres de forma justa no trabalho – respeitar e apoiar os direitos humanos e a não discriminação.

6

Promover a igualdade através de iniciativas e defesa comunitária.

3

Garantir a saúde, a segurança e o bem-estar de todos os trabalhadores e as trabalhadoras.

7

Mediar e publicar os progressos para alcançar a igualdade de gênero.

4

Promover a educação, a formação e o desenvolvimento profissional das mulheres.



PILAR

# RAÇA E ETNIA

5



A Diversidade pela TAESA

# Vamos falar sobre Raça e Etnia



Combatendo  
o preconceito  
para gerar  
oportunidades  
iguais.



Podemos dizer que o Brasil é desigual desde seu surgimento. Negros, indígenas e descendentes dessas etnias não tinham participação na renda do país.

Atualmente, o cenário para os afro-brasileiros e os povos indígenas está longe de ser igualitário. Outros povos não brancos, como os orientais, também encontram dificuldades. Discriminação e preconceito raciais históricos são um entrave para o acesso das pessoas dessas etnias à educação, serviços e oportunidades. Por exemplo, são poucos os negros e indígenas brasileiros que ocupam cargos de destaque, gerenciam seus próprios negócios ou assumem cargos públicos, como na política.

O desafio para o século XXI é tornar o Brasil menos desigual. Para isso, é preciso criar políticas públicas e desenvolver iniciativas que promovam a igualdade racial na sociedade.

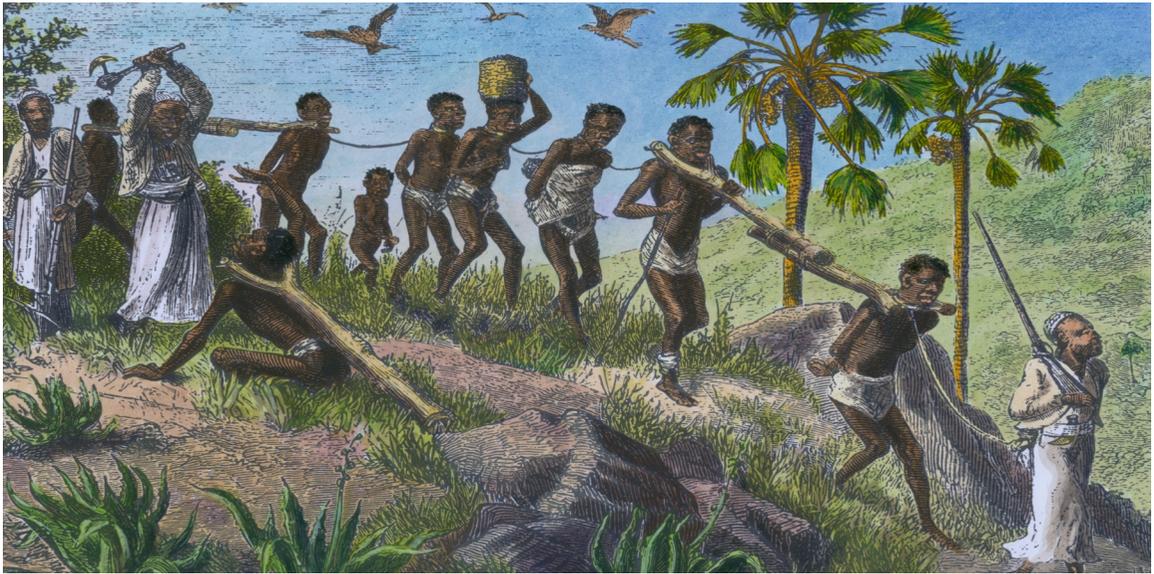
# O nascimento de um Brasil desigual

Raízes do preconceito e da discriminação racial



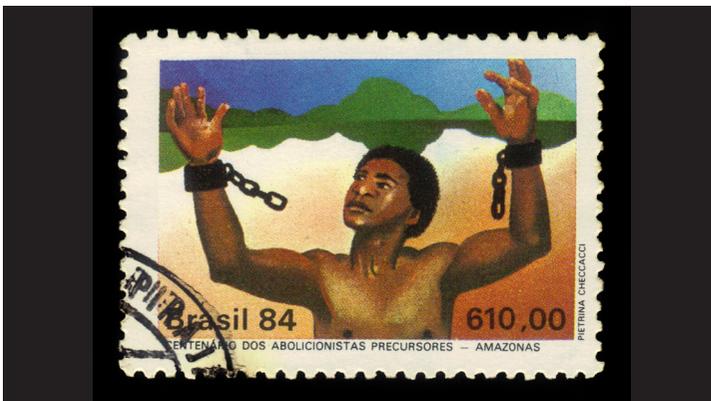
O cenário atual de preconceito e discriminação raciais na sociedade brasileira tem raízes profundas, que remontam à colonização do Brasil pelos portugueses, séculos atrás.

Quando estes chegaram às terras onde hoje é o Brasil, em 1500, encontraram um povo totalmente diferente dos europeus. Eram indígenas, com cor de pele, hábitos e cultura próprios, e donos de um território que seria brutalmente conquistado e explorado. Esses povos nativos foram inferiorizados e escravizados por anos. Por resistirem ao trabalho forçado, foram brutalmente dizimados, taxados de selvagens e preguiçosos e considerados incapazes de desempenhar certas tarefas braçais, como aquelas necessárias para o cuidado das lavouras de café e dos engenhos de açúcar.



Foi então que, em meados do século XVI, os negros africanos, considerados fisicamente mais fortes, começaram a ser trazidos à força, de vários países da África, para trabalhar no Brasil. Eles foram explorados e escravizados durante 300 anos. Os negros eram considerados propriedade dos colonizadores europeus e não tinham qualquer tipo de direito.

No Brasil, a escravidão durou até 1888. Fomos o último país a abolir a escravatura, que deixou marcas profundas na sociedade. Depois de ficarem 'livres', os africanos e seus descendentes se viram abandonados, sem ter onde morar e como se manter. Não havia políticas públicas que garantissem trabalho. Muitos continuaram trabalhando para seus antigos donos em troca de casa e comida, e outros tantos se dirigiram para os subúrbios das cidades – que deram origem às favelas –, onde viviam marginalizados e em condições de vida precárias. Era o início de uma situação de desigualdade que persiste até hoje.



O cenário de abandono e o desemprego foi reforçado quando o governo brasileiro começou a estimular a imigração no país, devido à expansão da economia cafeeira e a diminuição do tráfico de negros escravizados. Milhões de imigrantes de diversos países, como a Itália e o Japão, chegaram ao Brasil, nas últimas décadas do século XIX, para trabalhar nas lavouras.



A inferiorização dos povos orientais, assim como dos negros, encontrava suporte em teorias racistas que circulavam na época e defendiam que os povos não brancos eram inferiores, por causa de supostas imperfeições físicas, morais e psicológicas. Esse pensamento – que hoje não encontra respaldo científico – serviu como justificativa para a escravização desses povos e para todo o tipo de preconceito e discriminação raciais.

No Brasil, a luta contra o preconceito encontra obstáculo na ideia de que a identidade do povo brasileiro se formou a partir da miscigenação racial e da suposta convivência harmônica entre negros, indígenas e portugueses, o que deu origem ao mito de que vivemos em uma democracia racial. Mas essa falsa visão ignora as barreiras históricas, sociais e culturais que ainda hoje prejudicam a igualdade entre os diferentes grupos étnicos.

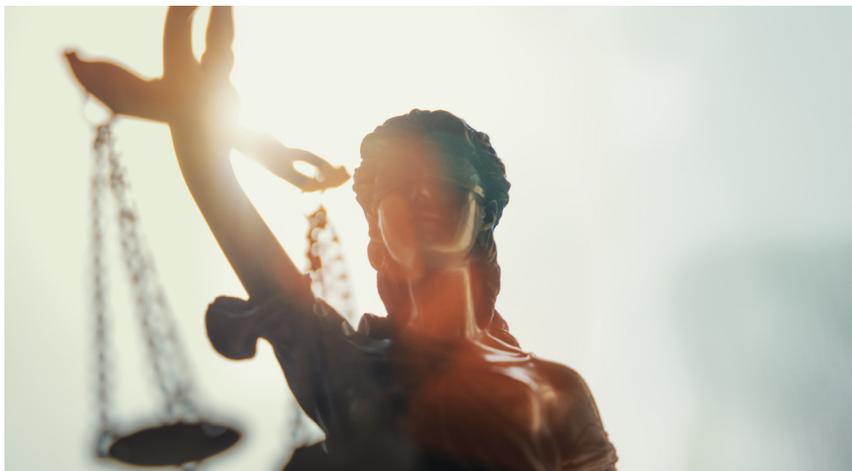
Apesar do tratamento diferenciado, muitos imigrantes também sentiram na pele a discriminação e o preconceito raciais no Brasil. É o caso dos povos orientais. Muitos documentos históricos trazem, por exemplo, declarações que mostram a desconfiança e o preconceito de autoridades brasileiras em relação à chegada de chineses no final do século XIX. O racismo contra esses povos teve início ainda no século XIX, quando uma primeira leva de chineses chegou para trabalhar nos Estados Unidos e foi percebida como uma ameaça ao emprego da população local.



# Direitos garantidos por lei



Proteção contra o racismo e apoio à igualdade



Pouco a pouco, a luta contra o racismo e pela igualdade racial no Brasil começou a ganhar o apoio de algumas leis. Uma das primeiras leis capazes de enquadrar situações de racismo foi o Código Penal Brasileiro, criado em 1940. Inicialmente, ele estabelecia o crime de injúria e, mais tarde, passou a tratar especificamente de injúria racial.

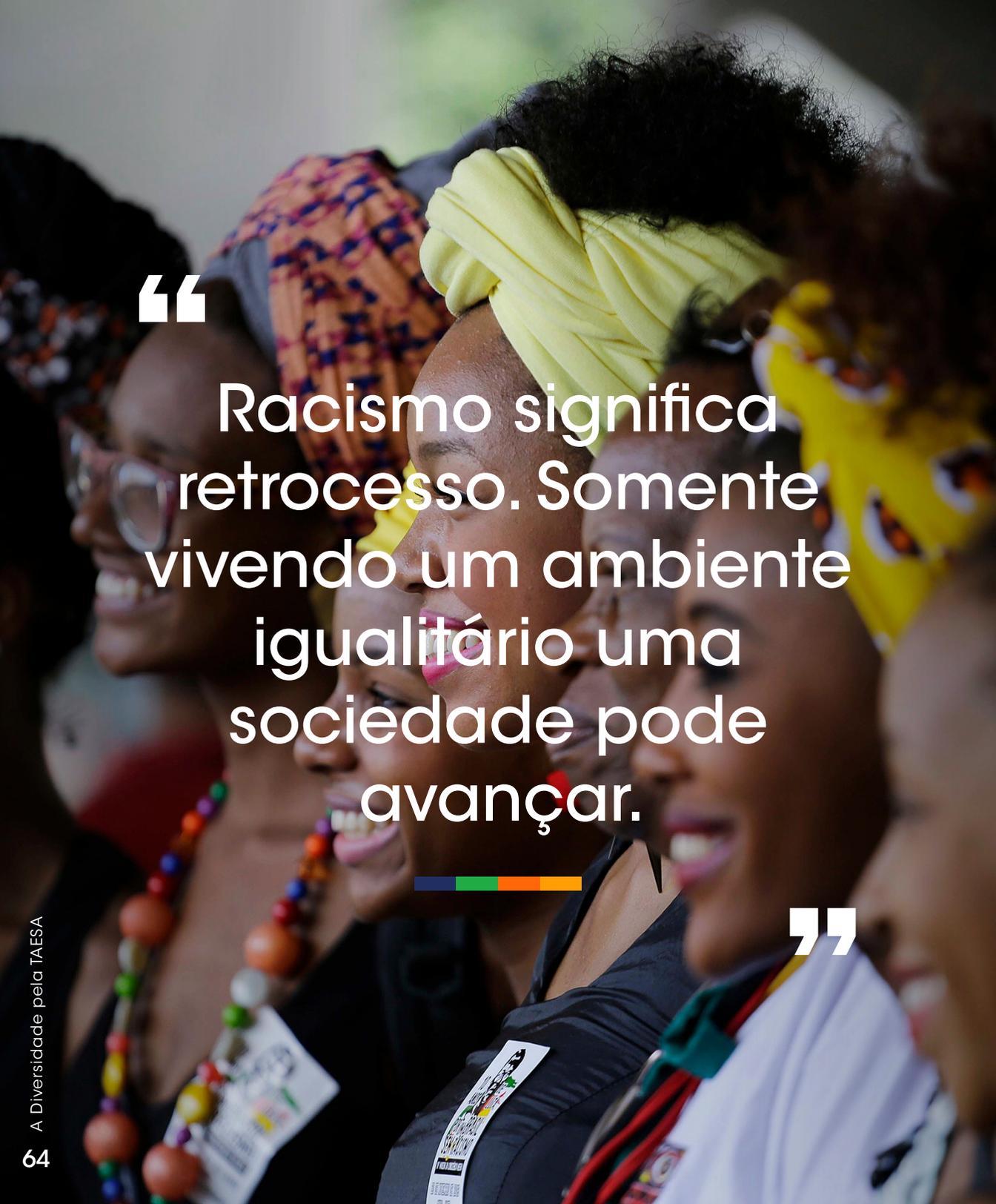
Em 1951, foi aprovada a chamada Lei Afonso Arinos, que torna crime a discriminação por raça ou cor. Em 1956, a Lei nº 2.889 tratou especificamente dos casos de homicídio com a "intenção de matar grupo nacional, étnico, racial ou religioso" e da incitação pública ao crime contra esses grupos.



Já a Constituição Federal de 1988 coloca como um dos objetivos da nova República “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. Em 1989, outro passo foi dado na luta contra o racismo: a Lei nº 7.716 definiu os crimes de raça e cor, prevendo o crime de racismo e estabelecendo punições para situações de discriminação em ambientes de trabalho públicos ou privados, locais públicos (como meios de transporte, clubes e restaurantes) etc., assim como propagandas que incitem esse tipo de preconceito.

Mais tarde, outras leis ampliaram o escopo dos crimes de discriminação, acrescentando situações relacionadas à etnia, religião, origem ou procedência nacional.

Todas essas leis antirracistas foram atualizadas e ampliadas pelo Estatuto da Igualdade Racial, criado em 2010. Esse estatuto busca servir de base para a formulação de políticas públicas destinadas a diminuir as desigualdades raciais em relação ao acesso a bens, serviços e oportunidades.



“

Racismo significa retrocesso. Somente vivendo um ambiente igualitário uma sociedade pode avançar.

”



# Educação Antirracista

Entenda alguns conceitos importantes relacionados ao tema

Faz parte do enfrentamento ao preconceito em virtude da cor da pele entender alguns conceitos. Só assim podemos implementar uma educação antidiscriminatória racial, que mostre que alguns atos e palavras não podem mais ser tolerados, rumo a uma sociedade mais justa e menos desigual.



## Raça

A origem mais conhecida desta palavra vem do latim *ratio*, que quer dizer ‘categoria ou espécie’. Esse significado foi desdobrado pela ciência, que dividiu os seres vivos – inclusive as pessoas – em grupos com características próximas. No século XX, com o avanço dos estudos genéticos, o conceito de raça se diluiu diante do fato de que, para a biologia, não há elementos que possam ser usados para segmentar a espécie humana. Portanto, quando o propósito é falar das diferenças físicas (cor de pele, cabelo, olhos etc.) entre as pessoas, devemos começar dispensando o termo ‘raça’, que não tem qualquer fundamento biológico, mas quando pensamos no sentido de construção social, é um termo aceitável e comumente utilizado por diversos estudiosos do tema. No lugar dele, o conceito mais adequado seria etnia.



## Etnia

A palavra vem do grego, *ethnos*, que quer dizer ‘povo com costumes iguais’. Esse conceito diferencia grupos formados por pessoas que compartilham características culturais (história, local de origem, hábitos, língua, religião etc.) e que podem ter, ou não, características físicas em comum. Se, por um lado, é um equívoco – considerando os ensinamentos da biologia –, o uso do termo ‘raça’ para se referir a seres humanos, por outro, é correto afirmar que há diferentes ‘etnias’, como as inúmeras etnias indígenas brasileiras e a diáspora africana – pessoas de origem africana que vivem fora da África e carregam a herança cultural desse continente.



## Racista

É aquele que tem como teoria de base o racismo e, de forma preconceituosa, acredita que as características intelectuais e morais de um grupo são consequência de sua herança biológica, que seria superior a outras.



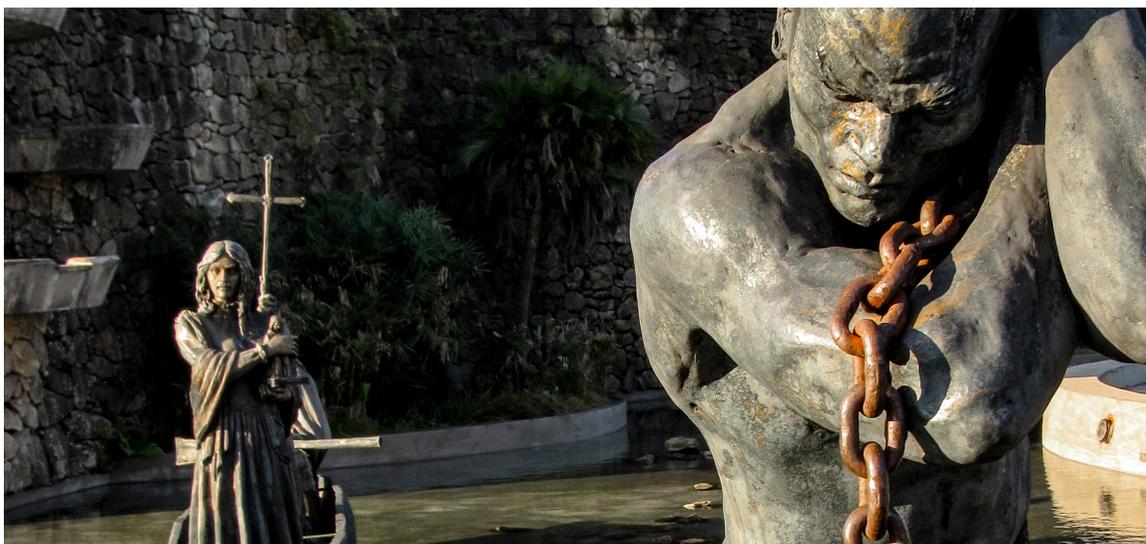
## Racismo estrutural

O termo tem fundamento na própria história do Brasil, na estrutura racista e de exploração sobre a qual a sociedade brasileira se desenvolveu, com ideias que consideram que indígenas e negros são despreparados para estar à frente das esferas de poder da sociedade (intelectual, política ou qualquer outra). A naturalização dessas ideias, que têm raízes históricas profundas, fundamenta o racismo estrutural.



## Colorismo (ou pigmentocracia)

É um tipo de discriminação que se baseia na cor da pele. Em síntese, quanto mais escura a pele, maiores são as chances de a pessoa sofrer exclusão ou preconceito; ou, ao contrário, quanto mais clara a pele e menos evidentes os traços que revelem a ascendência africana, maior a tolerância à presença da pessoa em determinado espaço social de domínio branco. Pode-se considerar que, dentro da lógica do colorismo, termos como 'mulata/o', 'moreninha/o' ou 'café com leite' se propõem a anular a origem negra, a corromper uma etnia e a criar uma nova opressão dentro do racismo – ou seja, sugerir que negros de pele mais clara seriam 'superiores' aos de pele mais escura.



# Dicionário da tolerância

Conheça  
termos antigos  
associados ao  
racismo que  
hoje não são  
bem-vindos



A língua é um instrumento de comunicação, que muda com o passar do tempo, com as situações e o contexto social em que é usado. Por isso, muitas palavras e expressões usadas na nossa história recente não são mais bem-vindas atualmente nas relações sociais. É o que acontece com alguns termos associados ao passado escravocrata do Brasil e que simbolizam a falta de liberdade, o preconceito e a discriminação. Sendo assim, é melhor evitá-los ou substituí-los por palavras mais apropriadas.

Conheça alguns deles e entenda por que são considerados racistas:



## Mulata/o

'Mulata/o' é um termo que tem origem na palavra 'mula', um animal fruto do cruzamento entre um burro e uma égua. Essa palavra é uma associação maldosa do cruzamento desses animais com as relações entre brancos e negros, sobretudo, entre os senhores de engenho e as mulheres escravizadas. É uma palavra carregada de racismo e lembra hábitos que devem ser banidos da história, como a exploração dos corpos negros.



## Denegrir

Denegrir significa 'tornar escuro' ou 'sujar, manchar a reputação de alguém'. A palavra vem do termo em latim *denigrare*, junção da preposição de com niger (negro, escuro). Ela adquiriu sentido negativo ao associar o que é escuro, negro a algo sujo e ruim."



## Serviço de preto

Essa expressão é um termo carregado de maldade e preconceito. É racista porque associa o trabalho efetuado por uma pessoa negra com a falta de qualidade.



## A coisa está preta

Expressão usada para fazer referência a uma situação ruim, perigosa, complicada. Mais uma vez, o que é preto é associado a algo negativo, evidenciando uma lógica racista.



## Criado-mudo

Infelizmente, no passado, os criados-mudos não eram simples mesas de cabeceira. Eram pessoas escravizadas, obrigadas a ficarem em silêncio enquanto seguravam algum objeto útil para os escravocratas, seus senhores. O termo é inadequado porque lembra um tempo sombrio de nossa história.



## Pé na cozinha

Essa expressão surgiu porque as mulheres negras escravizadas que trabalhavam nas casas de seus senhores só podiam ficar na cozinha; circular por outros cômodos era proibido.



## Ovelha negra

Assim como em outras expressões – por exemplo, lista negra, mercado negro e magia negra –, o uso da palavra negra/o traz um sentido pejorativo e, muitas vezes, representa algo ilegal, repetindo, mais uma vez, um pensamento racista.



# Como se referir a uma pessoa negra?



Muita gente tem dúvidas sobre a maneira mais adequada de se referir a uma pessoa negra, para evitar falas que possam ser consideradas racistas. Esta é uma questão bastante delicada e que gera grande debate.

Ao longo dos séculos de escravização no Brasil, as pessoas negras, mantidas em situação de abandono e desrespeito à vida, eram tratadas, de maneira extremamente racista e cruel, por termos como nego, nega, negão, negona, entre outros associados a sua cor da pele. Essas palavras tinham a intenção de inferiorizar os negros escravizados.

Hoje, é possível ouvir esses termos com entonações e intenções diferentes. Diferenciá-las não é tarefa para qualquer pessoa, cabe aos próprios negros essa sutileza. Por exemplo, o uso dessas palavras pode estar carregado de preconceito: “Quem é essa neguinha? Pensa que é gente!”. Ou pode ser uma forma carinhosa e respeitosa de se referir a alguém: “Como você está lindo, negão!”, que é a maneira como os próprios negros se referem muitas vezes aos seus ‘iguais’. Portanto, é sempre preciso fazer uma reflexão sobre essas formas de tratamento antes de serem usadas por quem quer que seja.

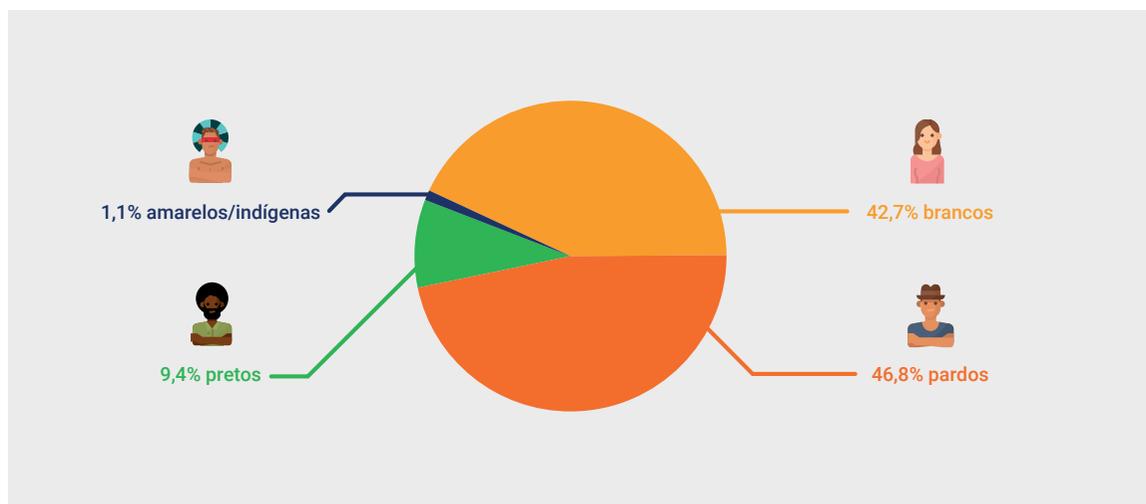
Quanto ao uso das palavras negro/a ou preto/a para se referir a alguém, não há um consenso. O ativismo faz algumas considerações relacionadas à origem da palavra ‘negro’, que poderia ter vindo do latim *nigrum* (negro, preto), do grego *nigro* (inimigo) ou ainda do termo latino *neco* (relativo à morte). Por isso, algumas pessoas preferem substituir a palavra negro/a por, simplesmente, preto/a.

# Diversidade étnica e desigualdade

## Um cenário alarmante no Brasil

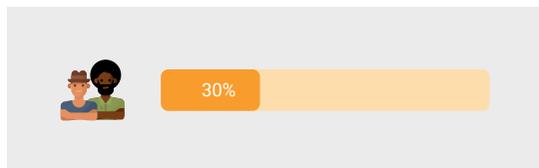
O povo brasileiro é resultado da miscigenação entre nativos indígenas, europeus, africanos e asiáticos, ainda que destes últimos em menor número. Essa diversidade que nos caracteriza é também instrumento de desigualdade.

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), traz a seguinte informação, obtida com base na autodeclaração das pessoas:

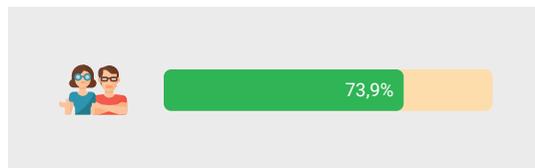


Em 2019, 42,7% dos brasileiros se declararam brancos, 46,8% pardos, 9,4% pretos e 1,1% amarelos ou indígenas.

Embora pretos e pardos sejam mais da metade da população brasileira, alguns indicadores do IBGE mostram uma situação de desigualdade alarmante no mercado de trabalho:

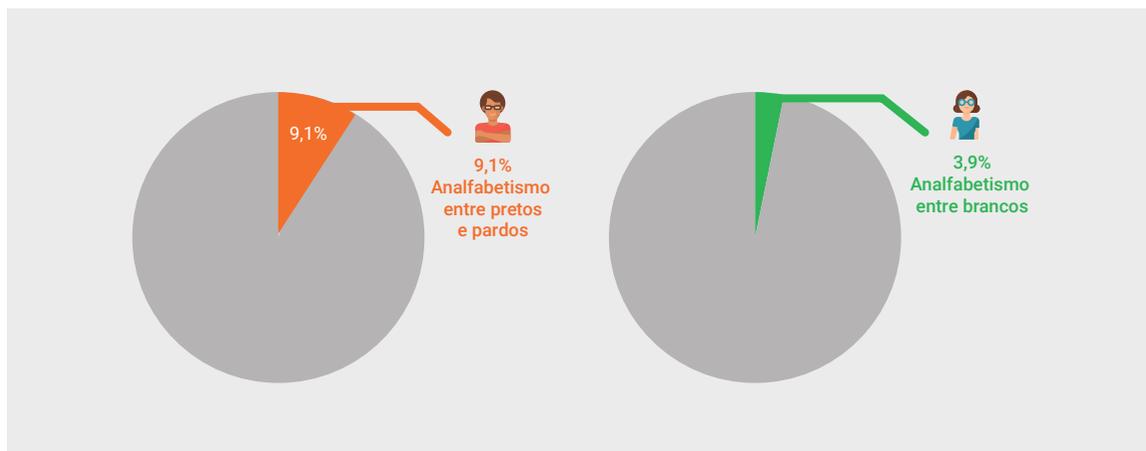


A taxa de ocupação de negros, pardos e indígenas em cargos gerenciais ou nas representações políticas não chegava aos 30% em 2018.



Em 2018, a diferença entre a renda média dos brancos e a dos pretos e pardos era de 73,9%.

Na educação, as diferenças são também marcantes:



A taxa de analfabetismo total entre pretos ou pardos é de 9,1% contra 3,9% entre brancos.

E, se o tema é violência, de acordo com o Atlas da Violência, que analisou dados de 2008 a 2018, 75,7% das vítimas de homicídios são pretas ou pardas.



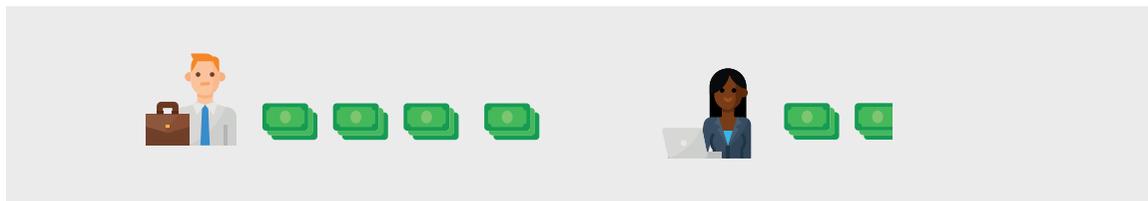
# Preconceito em dose dupla



Não se pode ignorar um componente de duplo preconceito no mercado de trabalho: a mulher negra. Nesse caso, gênero e cor da pele denunciam uma realidade cruel.

As mulheres negras compõem o maior grupo demográfico do país: são 28% da população brasileira, de acordo com o IBGE (PNAD, 2019), seguidas por homens negros (27%), mulheres brancas (23%) e homens brancos (20%) – indígenas e amarelos correspondem a 2%.

Em contrapartida, dados da pesquisa Potências (In)Visíveis, que analisa a inserção e promoção de mulheres negras no mercado corporativo, mostram que elas recebem bem menos que os homens brancos.



**Uma mulher negra recebe 44% do salário de um homem branco.**

## Outras Etnias

Embora representem apenas 1,1% da população brasileira, de acordo com o IBGE, indígenas e asiáticos também sofrem preconceito e discriminação na nossa sociedade.



### Indígenas

O rótulo de selvagens e preguiçosos atribuído aos indígenas durante o processo de colonização do Brasil se transformou em preconceito e discriminação. Hoje, apesar de buscarmos educação formal e formação profissional, não há estatísticas da inserção de homens e mulheres indígenas no mercado de trabalho – justamente eles, povo exemplar no modo de vida sustentável.



### Asiáticos

Os chamados ‘povos amarelos’ são vítimas históricas de xenofobia – o ódio a estrangeiros. Com a pandemia de COVID-19 e a disseminação da informação não comprovada de que o novo coronavírus poderia ter sido criado em laboratórios chineses, o preconceito, a discriminação e a violência contra os asiáticos cresceram no mundo inteiro. No meio corporativo, eles têm fama de concentrados e incansáveis, mas são alvo de piadas de mau gosto, que só reforçam estereótipos.



A TAESA repudia qualquer ato racista entre seus colaboradores e fornecedores. Se você presenciou ou foi vítima desse tipo de situação, acesse [www.contatoseguro.com.br/taesa](http://www.contatoseguro.com.br/taesa) e faça sua denúncia anonimamente.

# Valorizando as diferenças



Políticas e ações para reduzir as desigualdades



Os traços físicos e a cor da pele não podem determinar os papéis das pessoas na sociedade e, conseqüentemente, nas instituições públicas ou nas empresas. Isso só alimenta aquilo que precisamos combater: a desigualdade.

O Brasil ainda carece de políticas públicas e ações sociais que promovam a equidade entre os diversos grupos que compõem a nossa nação. Carece também de maior valorização das diferenças na educação – embora já existam leis que tornam obrigatório o ensino da história e da cultura afro-brasileira, africana e indígena nos ensinos fundamental e médio – e no meio corporativo.



# Ajuste histórico



Entre as políticas públicas voltadas a promover a igualdade racial estão as ações afirmativas, que podem ser aplicadas em várias esferas da sociedade. Em países como o Brasil, elas são empregadas para diminuir as desigualdades econômicas, educacionais e sociais entre pessoas de diferentes etnias, como negros, indígenas e brancos, compensando uma situação que tem origem histórica.

Entre as ações afirmativas no Brasil, estão as chamadas cotas raciais. A lei nº 12.711, de 2012, reserva metade das vagas de instituições de ensino superior para estudantes de escolas públicas, sendo que o preenchimento dessas vagas deve levar em conta critérios raciais e sociais, o que inclui negros e pobres. Já a lei nº 12.990, de 2014, reserva 20% das vagas em concursos federais para negros e pardos.



# Empoderamento negro



Na esfera corporativa, surge o empreendedorismo negro, formado por empresas fundadas por negros que motivam outros negros a serem empreendedores. A iniciativa visa ao empoderamento da identidade negra e tem as pessoas negras como público-alvo, embora seus produtos e serviços também atendam a outros públicos.

Além de um negócio, o empreendedorismo negro é uma forma de combater a desigualdade racial no mercado de trabalho. Em 2015, a menor taxa de desemprego estava entre os homens brancos (5%) e a maior entre mulheres negras (13,3%) seguidas dos homens negros (8,5%), segundo dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA).

# Igualdade racial na TAESA



**Colaboradora Valeria Garcia**  
(Gerente de Participações e membro do comitê de Diversidade da TAESA, responsável pelo pilar de Etnia e Raça)

Uma instituição comprometida com a questão racial investe em políticas internas inclusivas. Buscando promover a igualdade e a diversidade racial no ambiente corporativo, a TAESA incentiva o ingresso e a promoção de profissionais não brancos em sua equipe de colaboradores. Atualmente, por exemplo, mais de 50% dos estagiários da empresa são negros.



**Colaborador Allyson Gomes**  
(Gerente de Inteligência Tecnologia)

Além disso, a Companhia mantém um Comitê de Diversidade para gerir ações positivas voltadas à inclusão, tendo como um de seus pilares os temas relacionados ao racismo. Outra iniciativa da empresa é a realização de palestras sobre preconceito e desigualdade raciais.



“

Espero que um dia  
a cor da pele seja  
apenas mais um  
detalhe assim  
como a cor de  
nossos cabelos.

”

MARTIN LUTHER KING



PILAR

# GERAÇÃO 50+





# Geração 50+

Por uma vida longa, saudável e produtiva!



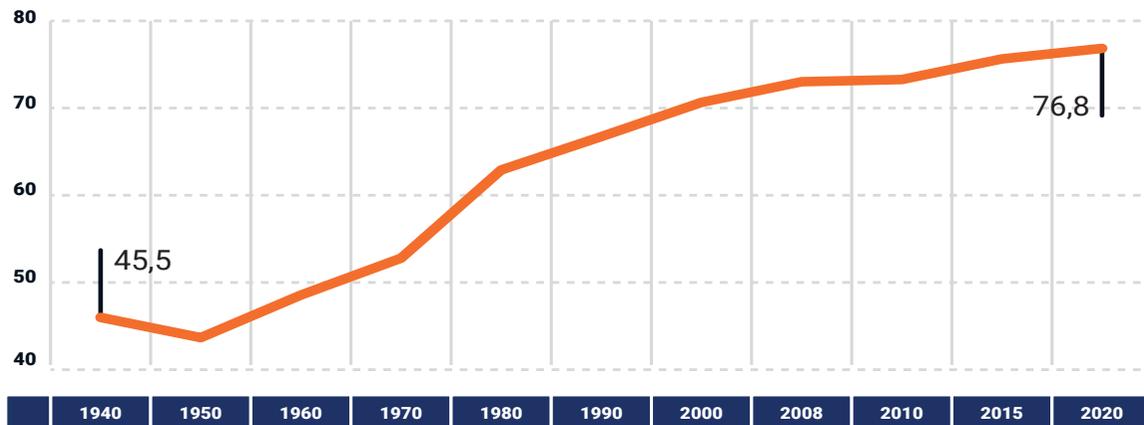
Longevidade. Esta palavra, quando pronunciada, parece que se estica tanto quanto o nosso desejo por uma vida longa e saudável. Em termos estatísticos, significa a média de tempo de vida aproximada de uma sociedade. É sinônimo de expectativa de vida.

No mundo inteiro, a expectativa de vida tem se ampliado nas últimas décadas, e o Brasil acompanha essa tendência. Em 1990, a média de vida da nossa população era de 65,3 anos.

Em 2020, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a expectativa de vida ao nascer do brasileiro foi estimada em 76,8 anos. Estes dados, publicados em novembro de 2021, ainda não levam em conta os efeitos negativos da pandemia de COVID-19. Para 2022, quando será realizado um novo censo demográfico, os especialistas esperam um retrocesso nesta projeção.

## Evolução da expectativa de vida no Brasil

Em anos



Fonte: IBGE



# Mais e melhor



Embora o terrível saldo de mortes deixado pelo novo coronavírus seja um passo atrás nas taxas de expectativa de vida em todo o mundo, é inegável que os avanços da ciência, as políticas de atenção à saúde e a disseminação de informação, que estimula a adoção de hábitos saudáveis, impactaram positivamente a longevidade.

É amplamente sabido, por exemplo, que o sedentarismo; a obesidade; o tabagismo e o

alcoolismo interferem no propósito de viver mais e melhor.

Quando o que se deseja é viver muito e bem, os conselhos dos profissionais de saúde são muitos, mas podem ser sintetizados na atenção ao que se come e ao movimento do corpo. Se o tempo está passando e você se sente em dívida com as premissas que determinam o futuro, saiba que é sempre hora de começar.



# O verdadeiro antienvelhecimento



O conceito de antienvelhecimento não necessariamente está ligado a cuidados estéticos. Ele é amplo e passa pela ideia de investir em saúde quando se é jovem, para ter um bom rendimento do corpo e da mente ao longo do processo de envelhecimento.

Esse investimento em saúde tem como base uma alimentação equilibrada e a prática de atividades físicas, sem dúvida. Mas deve ser acrescido de uma vida social prazerosa, o que passa por criar uma rotina agradável. Manter contato com pessoas queridas, engajar-se em uma causa, descobrir, enfim, o que faz bem a si próprio é o melhor anti-idade disponível no mercado, segundo os médicos.



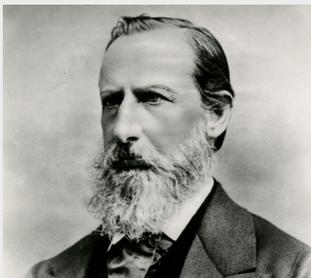
# O que é a geração 50+?



O Brasil tem hoje cerca de 55 milhões de pessoas com 50 anos ou mais – a geração 50+. Para o mercado, eles fazem parte da chamada economia prateada. Em outras palavras, são pessoas maduras que trabalham, consomem e querem se divertir.

A geração 50+ de hoje passa longe da imagem de vovô e vovó sentados numa cadeira de balanço, olhando os netos brincarem. Quando têm netos, brincam com eles e ainda cuidam dos pais. São pessoas com mais vitalidade e melhor formação dos que as gerações que entraram na velhice antes deles. Essa energia fez surgir um novo conceito, a gerontolescência.

## Personagens Inspiradores da Geração 50+



### Henri Nestlé

Ao observar os problemas de desnutrição infantil, o farmacêutico criou uma mistura em pó, que complementava a alimentação das crianças. A invenção deu origem à Farinha Láctea Nestlé e foi o pontapé inicial para uma das mais importantes marcas de alimentos do mundo.

Foto: Nestlé founder Henri Nestlé (1814 - 1890) Copyright: Nestlé (S.P.N.)



# Gerontolescentes

Enquanto a adolescência tem duração aproximada de cinco anos e se refere à transição da infância para a idade adulta, a gerontolescência começa na idade madura, após os 60 anos, e pode durar 10, 20, 30 anos, até que sejam sentidos os efeitos da velhice de fato.

Os gerontolescentes começam a entender que o problema não é envelhecer, mas sim envelhecer mal. Para evitar isso, o caminho passa pelos cuidados com a saúde, mas também pela ocupação. Nessa fase da vida, a carreira muitas vezes já está consolidada. Sobra disposição para se manter na ativa e lutar contra rótulos e preconceitos associados à idade.



## Personagens Inspiradores da Geração 50+



### Charles Flint

Criou uma das mais importantes empresas de tecnologia do mundo aos 61 anos de idade: a IBM. A marca foi responsável por alguns dos maiores avanços da computação: os primeiros supercomputadores, o Fortran, o SQL, o disquete, etc.

Foto: Kean Collection / Staff - Getty Images

# Preconceito pela idade

## Você já ouviu falar em etarismo?

Embora as pessoas mais velhas estejam vivendo cada vez mais distantes do comportamento clássico esperado para a sua geração, o preconceito em relação à idade continua existindo e tem nome: etarismo.

Para muitos, elas não podem namorar, passear, frequentar certos lugares e, sobretudo, trabalhar. Não é difícil encontrar alguém que entenda a velhice como uma fase triste, ultrapassada e improdutiva, e que trate idosos como incapazes, ou, pior, os infantilizem.



### O que é etarismo?

Etarismo, ou ageísmo, é a discriminação etária, ou seja, um tipo de preconceito contra pessoas ou grupos de pessoas, baseado na idade. Pode se manifestar contra qualquer faixa etária (como crianças, adolescentes e adultos), mas é mais comum contra idosos.

O preconceito contra pessoas idosas leva em conta estereótipos que surgem de uma visão negativa ligada ao avançar da idade e inclui desde atitudes individuais até políticas e práticas institucionais que perpetuam essa visão.

Esse tipo de discriminação é reflexo de um estigma social de que pessoas mais velhas têm seu desempenho físico e sua saúde prejudicados, o que faz com que elas sejam vistas como mais lentas, frágeis e fracas. É também reflexo do estigma de que o envelhecimento está associado a uma queda na capacidade e no desempenho. Esse pensamento atira os idosos em um longo caminho (sem volta!), que é a senilidade desamparada.

O etarismo é real e, muitas vezes, não é nítido para quem sofre. Mas o preconceito contra pessoas mais velhas pode se manifestar em diversas situações do cotidiano. Quem tem mais de 50 anos, ou está chegando lá, já pode ter ouvido perguntas ou comentários do tipo: **“você não está velho/a para fazer isso?”**; **“tem certeza de que essa roupa ficará bem em você?”**; **“a festa vai varar a madrugada, você vai aguentar ficar com essa galera tão jovem?”**; **“essa tecnologia não é da sua época, você não vai saber usar”**; ou **“você já está velho para trabalhar, dê lugar às pessoas mais jovens”**. Todas essas expressões têm como base o etarismo. Dentro desse raciocínio, quanto mais idade uma pessoa tem, menos espaço na sociedade lhe é oferecido.



E essa situação se reflete também no campo profissional. A geração 50+ pode ter dificuldades para conseguir promoções, encontrar um novo emprego ou mudar de carreira, por exemplo.

Segundo o estudo TSUNAMI60+, publicado em outubro de 2020, 24% dos entrevistados com mais de 55 anos afirmam que a falta de espaço no mercado de trabalho é a segunda maior perda decorrente da idade, ficando atrás apenas da perda física.

Para mudar esse cenário, é preciso promover iniciativas que visem ao aumento da diversidade etária nas organizações. Além disso, existem leis para evitar a discriminação por idade e incentivar a inclusão. O artigo 27 do [Estatuto do Idoso](#), por exemplo, diz que: “Na admissão do idoso em qualquer trabalho ou emprego, é vedada a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir”. E continua, em seu parágrafo único: “O primeiro critério de desempate em concurso público será a idade, dando-se preferência ao de idade mais elevada”.

# Geração 50+ e o mercado de trabalho

Inclusão de pessoas mais velhas ainda enfrenta resistência



É cada vez mais comum a presença de pessoas com mais de 50 anos no mercado de trabalho, um reflexo do aumento da expectativa de vida da população e das mudanças no estilo de vida e no comportamento dessa geração, que está mais ativa e produtiva.

Mas o saldo de empregos criados ainda é bastante desequilibrado, mostrando queda no número de vagas formais ocupadas por pessoas com mais de 50 anos e aumento das vagas para profissionais mais novos.

De acordo com dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), entre julho de 2020 e junho de 2021, foram fechados 210.700 postos de trabalho para profissionais com 50 anos ou mais. Já para pessoas entre 18 e 24 anos, por exemplo, foram criados 1.541.800 empregos.



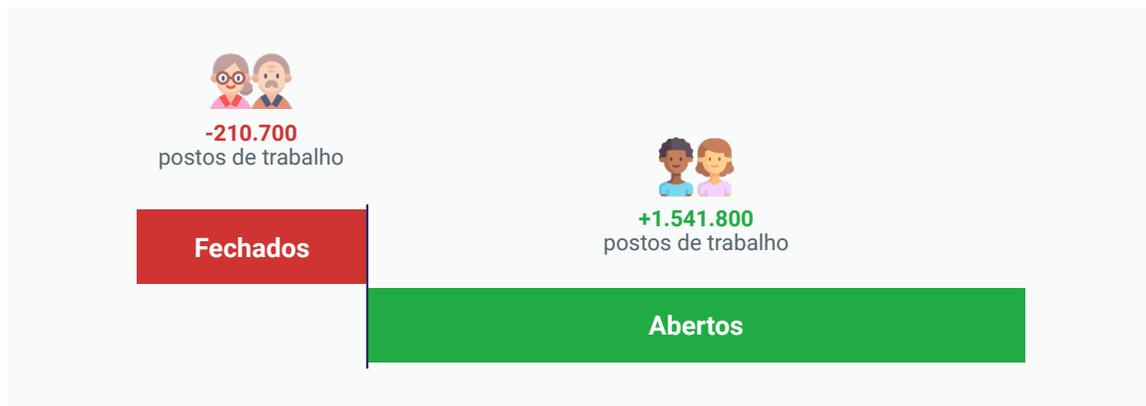
Esse desequilíbrio também fica evidente em uma pesquisa da consultoria Great Place to Work, que mostra que menos de 5% das vagas nas empresas são ocupadas por pessoas com 50 anos ou mais. Esse grupo, no entanto, representa 26% da população brasileira, segundo o IBGE.

Mas a tendência é que o número de profissionais mais velhos no mercado de trabalho cresça. Um dos motivos, além do aumento da expectativa de vida, é a reforma da Previdência, que elevou a idade de aposentadoria de homens para 65 anos e de mulheres para 62 anos. De acordo com estimativas da Fundação Getúlio Vargas (FGV) e da empresa de consultoria e auditoria PwC, em 2040, 57% da força de trabalho do Brasil terá 45 anos ou mais, o que reforça a importância da adoção de políticas institucionais de inclusão e valorização dessa categoria no mercado.

Mas o esforço de inclusão da geração 50+ não deve partir apenas das empresas. São necessárias políticas públicas que deem conta dessa nova realidade. Afinal, emprego é um direito de todos!

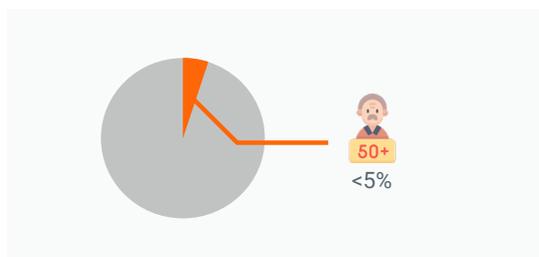


Atualmente a TAESA conta com 114 profissionais 50+ de 758 colaboradores e busca aumentar esse número.



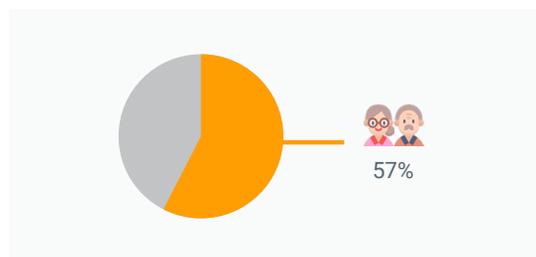
Entre julho de 2020 e junho de 2021, foram fechados 210.700 postos de trabalho para profissionais com 50 anos ou mais. Já para pessoas entre 18 e 24 anos, por exemplo, foram criados 1.541.800 empregos.

(Dados do Caged)



Menos de 5% das vagas nas empresas são ocupadas por pessoas com 50 anos ou mais.

(Dados da consultoria Great Place to Work)



Em 2040, 57% da força de trabalho do Brasil terá 45 anos ou mais.

(Dados da FGV e PwC)

## Personagens Inspiradores da Geração 50+



### Harland Sanders

Criou o KFC com 62 anos de idade. Hoje, a rede de franquias possui mais de 20 mil lojas pelo mundo, gera centenas de milhares de empregos e fatura mais de 20 bilhões de dólares por ano.

Foto: Historical Archives - Global KFC

# 50+ em ação!

## As vantagens da diversidade etária



### Expertise

A capacidade de quem é especialista, de quem domina certo ramo empresarial, é um diferencial em uma equipe com diversidade etária. A convivência de funcionários mais jovens com aqueles de mais de 50 anos, que já trabalharam em outras empresas e vivenciaram experiências diversas, enriquece o panorama empresarial. Além disso, existe a possibilidade de ter alguém com capacidade técnica, acadêmica e pessoal que lhe permita conviver com diferentes grupos.



### Equilíbrio

Pessoas com mais de 50 anos, na maioria das vezes, trazem a experiência e a paciência de quem já teve muitas vivências, seja nas situações da vida, seja nas experiências empresariais. Essa fórmula, que só o tempo proporciona, lhes dá a tranquilidade necessária para a produção de um bom trabalho.



### Segurança

No mercado corporativo, é muito comum haver grande competitividade entre os pares, o que acelera, algumas vezes, a produção de bons negócios. Mas pode haver também excesso de competitividade entre os mais jovens. Pessoas de idade mais avançada costumam dar valor proporcional às conquistas e somente aceleram sua produção pensando no sentido que essa mudança terá e não para competir ou 'mostrar serviço' e destacar mais que os outros. Sem pressa, avaliando bem o que é ou não urgente, o trabalho flui, seguro de bons resultados.



## Dedicação

No cenário atual, quem recebe a oportunidade de trabalhar com mais de 50 anos valoriza muito a oferta, devido à escassez de propostas. Portanto, aquele que consegue uma recolocação no mercado, por exemplo, atuará com dedicação e afincos, a fim de demonstrar o quanto é produtivo.



## Liderança natural

É claro que o atributo da liderança independe da idade, pois sabemos que há pessoas muito jovens que já despontam com características claras de um líder. Porém, pessoas de mais idade, em nossa cultura, já são vistas como experientes e tendem a provocar essa impressão entre os mais novos, o que os torna líderes naturais. É claro que essa liderança será testada ao longo do tempo, só se destacando em quem realmente a tem de fato.





# Desafios 50+

Há sempre grandes desafios quando falamos do mercado de trabalho. E não é diferente quando o assunto é contratar pessoas da geração 50+. Destacam-se aquelas que estão dispostas a encarar a nova ordem do meio empresarial. O perfil dos trabalhadores está em processo de mudança e é preciso acompanhar essa evolução.

O principal conselho é se mexer! Sair da zona de conforto, informar-se, fazer cursos, ir a festas corporativas e eventos, ter atitudes que conectem o profissional com as novas possibilidades de mercado. Destacamos aqui algumas iniciativas, que podem ser resumidas em uma palavra bem simples, mas com um significado muito importante: vontade.

## Checklist profissional da geração 50+

- Atualize-se e domine as novas tecnologias, navegue na internet, visite sites e redes sociais com foco no mercado de trabalho, como [LinkedIn](#);
- Seja 'antenado', vá a lançamentos de livros, exposições e assista a *lives* corporativas;
- Faça contatos, procure antigos colegas de trabalho, veja o que estão fazendo, se estão trabalhando e em quais áreas;
- Envolver-se com o voluntariado ligado à sua área de trabalho – além de não perder o ritmo, você ainda ajuda a sociedade;
- Se for de sua competência, escreva sobre seu trabalho, proponha artigos, promova cursos, mostre seus atributos;
- Leia;
- Faça atividades físicas de seu agrado para manter o ânimo;
- Vá ao médico, faça *check-ups* e mantenha sua saúde física e mental em dia – nunca se sabe quando a oportunidade pode aparecer;
- Atualize seus conhecimentos, faça novos cursos e capacitações;
- Tenha a mentalidade e curiosidade de um iniciante para aprender coisas novas.

# Geração 50+ na TAESA

Uma empresa onde a diversidade etária é realidade



Para a TAESA, a diversidade etária já é uma realidade, assim como a promoção de iniciativas de inclusão e valorização de profissionais com idade mais avançada. Além disso, pensando em garantir uma melhor qualidade de vida, a Companhia oferece diversos benefícios para os seus colaboradores, como atividades laborais, plano de saúde, previdência privada, entre outros.

Na TAESA, os profissionais com 50 anos ou mais são vistos como mentores naturais, devido à sua vasta experiência. Eles são convidados a somar suas experiências às dos colaboradores mais jovens e exercem um importante papel nas equipes.

Personagens Inspiradores da Geração 50+



## Cora Coralina

Uma das mais importantes escritoras brasileiras, Cora teve seu primeiro livro publicado aos 76 anos. Sua obra marcou época e serviu de inspiração para autores do Brasil e do mundo.

Foto: Divulgação

## A seguir, acompanhe os relatos de alguns colaboradores da TAESA sobre a inclusão de profissionais da geração 50+.



“

A maior motivação para integrar-me ao Comitê de Diversidade da TAESA – e não somente representar um dos pilares – foi a oportunidade de alargar a perspectiva sobre temas importantíssimos para todas as esferas sociais. Em virtude do processo de pesquisa, sobretudo, pela ótica de colegas e palestrantes, que não só possuem espaço de fala e domínio teórico, mas são representativos por possuírem o perfil do pilar que defendem, pude discutir, desconstruir e dar espaço à empatia para temas antes tratados com tabus ou aqueles sobre os quais possuía informações rasas. Embora tenha apenas 29 anos e seja o mais jovem da Gerência de que faço parte, consultar os colegas que possuem 50 anos ou mais corrobora o compartilhamento de experiências reais e profundas e o encorajamento para que ocupem inclusive esse espaço de fala em reuniões semanais com toda a equipe. Afinal, não é só o que se fala que importa, mas quem fala. Atrelado a esse processo de aprendizado e autoconhecimento, busco ser multiplicador do propósito do Comitê e Pilar 50+ dentro da Gerência e círculos sociais de que faço parte, estimulando o olhar despido de rótulos, a desconstrução de preconceitos, o aumento da tolerância e da empatia.

”

### **Gustavo Lemos**

Técnico de Manutenção e ex-membro do Comitê de Diversidade (responsável pelo Pilar Geração 50+ em 2021)

---



“

Trabalhar na TAESA é a reunião de grandes fatores: respeito; oportunidade; crescimento; doar e receber. É estar na empresa do futuro!

”

**Alice Pereira** *(in memoriam)*  
Coordenadora Fiscal

---



“

O que é para mim trabalhar na TAESA? É uma satisfação imensa que me renova todos os dias, com aprendizado constante, reconhecimento, seriedade e compromisso.

”

**José Valdir Ribeiro**  
Supervisor de Equipamentos

---





“

Diversidade  
etária já!

”



# Por um mercado de trabalho mais diverso e inclusivo



É muito importante para as empresas investirem em um quadro de funcionários múltiplo e diverso em todos os aspectos, inclusive quando o assunto é diversidade etária. Por isso, a palavra 'inclusão' merece lugar de destaque.

Os relatos de discriminação por idade nas empresas é uma situação real, que precisa ser combatida com ações e demonstrações, por parte das corporações, de que é possível, satisfatório e rentável manter ou implementar a diversidade etária. Mas como fazer isso? Veja a seguir uma série de sugestões:

- ✓ Capacitar as empresas com especialistas em diversidade e inclusão;
- ✓ Descobrir problemas internos que inviabilizem a inclusão da geração 50+ e buscar a correção;
- ✓ Treinar gestores de relacionamento com os 50+;
- ✓ Nas entrevistas para admissão, focar nas habilidades e conhecimentos, e não na óbvia experiência;
- ✓ Produzir materiais de marketing e educacionais e imagens que levem em conta e retratem as várias faixas etárias que a empresa admite e, em caso de necessidade, incluir os 50+;
- ✓ Estimular a criação/formação de grupos/equipes intergeracionais.



“

Nunca é tarde  
demais para  
estabelecer  
novos desafios.

”



PILAR

# PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD)





# Vamos falar de inclusão?



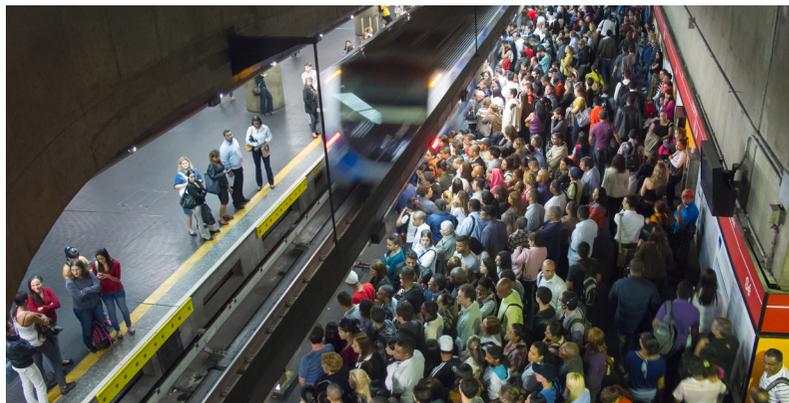
Pela igualdade de direitos e oportunidades



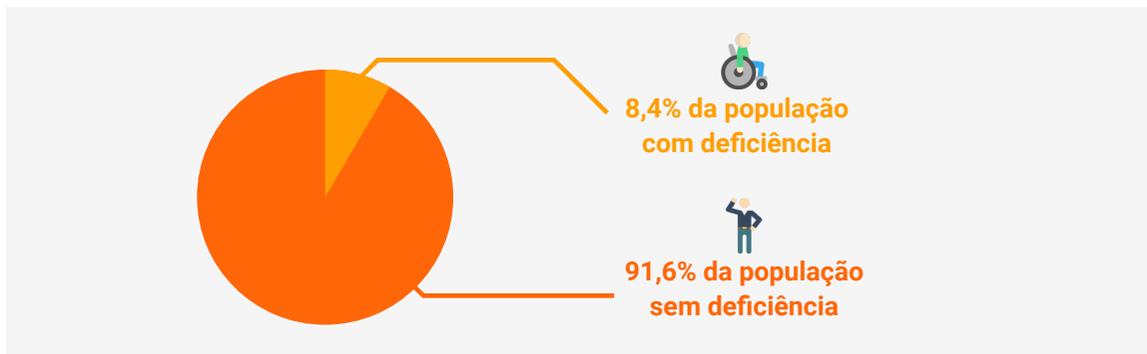
**PCD** é a sigla para '**peessoa com deficiência**', substituindo definitivamente os termos 'portador de deficiência' ou 'deficiente'. A terminologia foi adotada no ano de 2006, em convenção da Organização das Nações Unidas (ONU), e passou a ser usada para se referir a qualquer pessoa que viva com algum tipo de deficiência – seja de nascença ou adquirida em consequência de doença ou acidente.



# Panorama no Brasil



O Brasil tem 8,4% de sua população com algum tipo de deficiência, de acordo com a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2019, com dados divulgados em 2021. Estamos falando de aproximadamente 17,3 milhões de pessoas!



Fonte: IBGE/2021

A pesquisa considerou a população acima de dois anos de idade e constatou que quase metade dos brasileiros e brasileiras com deficiência tem 60 anos ou mais. Na divisão por gênero, os dados indicam que há mais mulheres com deficiência (10,5 milhões) do que homens (6,7 milhões). No que se refere à proporção de pessoas com deficiência entre as etnias, temos 9,7% pretas, 8,5% pardas e 8% brancas.



# Óculos contra discriminação



Impedimentos de qualquer natureza fazem parte da diversidade humana, mas esta é uma visão de mundo muito contemporânea quando o assunto é pessoa com deficiência. Historicamente, PCD foi sinônimo de incapaz e, conseqüentemente, alvo de discriminação.

Quantas pessoas com alguma dificuldade de locomoção, que não enxergam, não ouvem ou não falam são consideradas inteligentes? Está arraigado ainda o preconceito, a ideia de que uma deficiência torna a pessoa inapta a se desenvolver intelectualmente e a trabalhar. Os dispositivos legais de inclusão vieram para colocar óculos na sociedade e convidá-la a ver pessoas com deficiência numa perspectiva de igualdade de direitos.



# Cidadania e direitos



Levando em conta que as deficiências fazem parte do universo humano desde sempre, o Estatuto da Pessoa com Deficiência (ou Lei Brasileira de Inclusão) pode ser considerado bem jovem. Foi criado em 2015 e, em sua redação original, se propõe “a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania”.

Antes disso, a Lei Federal nº 8.213, de 1991, chamada Lei de Cotas, já tornava obrigatória a reserva de vagas para pessoas com deficiência nas empresas.



Para empresas com 100 empregados ou mais, contratar pessoas com deficiência não é uma opção: a Lei de Cotas torna obrigatória a destinação de 2% a 5% de suas vagas a PCDs.

A força da lei, embora garanta direitos, não consegue estabelecer uma nova ordem social imediata. Tudo é muito lento, especialmente para quem anseia por mudanças. Se nos perguntarmos “quantas pessoas com deficiência, que conseguiram algum destaque social, nós conhecemos?”, a resposta não será animadora. Isso mostra que a luta pela visibilidade e pela igualdade de oportunidades para PCDs ainda exigirá muito suor.

# Inclusão é tudo de bom



Se a diversidade entre as pessoas é algo tão natural, o ambiente de trabalho pode (e deve!) reproduzir isso com a mesma naturalidade. Logo... Promover a diversidade étnica, etária, de gênero e de deficiências é uma oportunidade para que todos – independentemente da posição hierárquica – desenvolvam uma visão mais integral e humanizada do meio corporativo.

A inclusão de PCD, especificamente, tende a colocar as equipes diante de novas situações e convidá-las a agir com mais empatia e criatividade, por exemplo. Na ponta, essa atitude da empresa no desenvolvimento de sua responsabilidade social pode até refletir positivamente na conquista de clientes e, conseqüentemente, nos lucros.



# Rótulos polêmicos



A evolução dos nomes usados para tratar as pessoas com deficiência



Um olhar mais atento para a PCD aconteceu em 1930, nos Estados Unidos, quando houve um protesto com centenas de pessoas com deficiência física. O protesto aconteceu porque essas pessoas tiveram suas fichas trabalhistas carimbadas com a sigla Ph, de *physically handicapped*, ou seja, 'deficiente físico'. Foram nove dias de protesto na cidade de Nova Iorque, que renderam oportunidades de trabalho em outras empresas do país.

Antes da sigla PCD ser definida como a mais adequada para se referir às pessoas com deficiência, outros termos foram usados. Em 1981, Ano Internacional das Pessoas Deficientes, usava-se a expressão 'pessoa deficiente'. Logo depois, em 1988, passou a ser usado o termo 'pessoa portadora de deficiência'. Na década de 1990, uma nova nomenclatura foi acordada: 'pessoa com necessidades especiais', que deu origem a 'criança especial', 'aluno especial' etc. Esses termos renderam muita polêmica.

O termo 'pessoa com deficiência' apareceu na Declaração de Salamanca, resultado da Conferência Mundial sobre Educação Especial, que aconteceu na Espanha em 1994 e é validado até hoje.

A definição do termo está presente na Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, realizada pela ONU e aprovada no Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 2008. Segundo ela, pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições.

## Mas por que os termos 'pessoas com necessidades especiais' e 'pessoas portadoras de deficiência' caíram em desuso?



### **Pessoa com necessidades especiais (PnE):**

Afirmar que alguém tem uma necessidade 'especial' desqualifica as habilidades desenvolvidas pela pessoa com deficiência. É uma forma de acentuar uma ineficácia, ou seja, que a pessoa não é capaz de desenvolver certas tarefas, quando a maior parte das PCDs faz seu trabalho com tanta eficácia quanto qualquer outra pessoa.

### **Pessoa portadora de deficiência:**

Ninguém 'porta', 'carrega' uma deficiência. A pessoa com deficiência não pode renunciar à deficiência ou abandoná-la, como um peso. Por isso, o termo é equivocado.



# Diferentes deficiências

PCD é uma classificação genérica que precisa ser decodificada para que todos possam compreender os diferentes tipos de deficiência enquadrados na Lei de Cotas. São eles:



**Física** – quando a pessoa tem sua mobilidade comprometida parcial ou totalmente por alteração (ou ausência) de membros superiores, inferiores ou outros segmentos do corpo. Exemplos: paraplegia; tetraplegia; paralisia cerebral; malformação; amputação; nanismo.



**Intelectual** – quando a pessoa tem identificado funcionamento intelectual significativamente inferior à média antes dos 18 anos de idade, além de limitações associadas a duas ou mais habilidades adaptativas, como: comunicação, cuidado pessoal, saúde, segurança e habilidades sociais. Exemplos: síndrome de Down, síndrome de Tourette, síndrome de Asperger.



**Visual** – quando a pessoa tem perda total ou parcial do sentido da visão, de acordo com requisitos clínicos específicos de avaliação. Exemplos: cegueira, visão monocular, baixa visão.



**Auditiva** – quando a pessoa tem perda auditiva total ou parcial, de acordo com requisitos clínicos específicos de avaliação. Exemplos: surdez bilateral ou unilateral.



**Múltipla** – quando a pessoa apresenta mais de um tipo de deficiência.

# PCD no mercado de trabalho

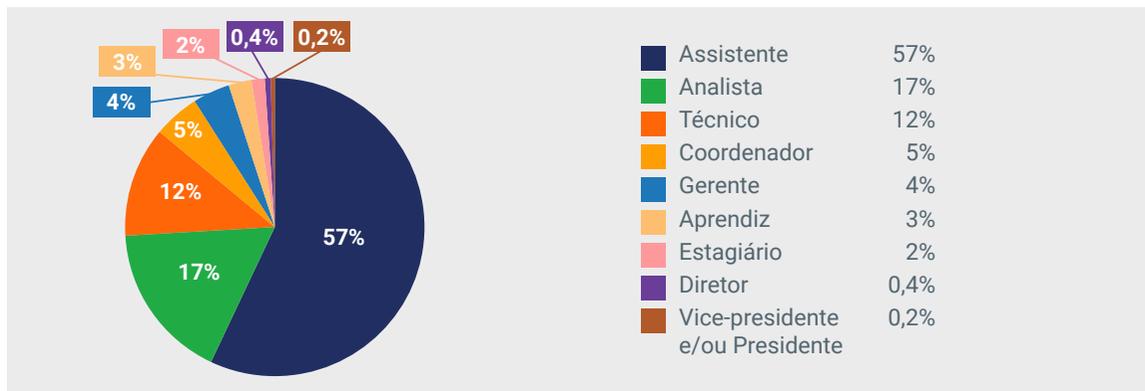
Presença tímida e desigual



Segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) de 2018, mais de 486 mil pessoas com deficiência atuavam no mercado de trabalho formal brasileiro naquele ano, tanto em empresas privadas quanto públicas. No entanto, esse número correspondia a apenas cerca de 1% dos empregos formais. Pessoas com deficiência que tiveram mais acesso à educação, com Ensino Médio completo ou algum curso superior completo ou incompleto, ocupam a maior parte das vagas.

Um levantamento feito pela Catho, empresa especializada em mercado de trabalho, em parceria com a consultoria Santo Caos, aponta outros aspectos da presença de PCD no mercado de trabalho brasileiro. A pesquisa, feita com cerca de mil participantes e divulgada em 2019, indica que menos de 10% dos profissionais que têm algum tipo de deficiência ocupam postos de liderança no país.

## Profissionais com deficiência mais encontrados:



Sobre a forma como os profissionais se sentem em relação ao trabalho, a pesquisa mostrou que 34% dos profissionais com deficiência se sentem isolados e 11% se sentem orgulhosos do que fazem.

Outra pesquisa realizada pela Catho com 3,3 mil pessoas apontou os principais obstáculos enfrentados por quem tem deficiência para se inserir e crescer no mercado de trabalho, entre eles: problemas de infraestrutura urbana, carência de transporte adequado, preconceito, despreparo de gestores e falso compromisso com a inclusão. Segundo os dados, 44% dos profissionais com deficiência já deixaram de ir a uma entrevista de emprego por dificuldades de deslocamento, como calçadas inapropriadas, com buracos e degraus; falta de infraestrutura acessível, como rampas e faróis inteligentes; e transporte ineficiente ou não adaptado.

Algumas atitudes podem mudar esse cenário, entre elas, desenvolver um olhar mais atento aos talentos, independentemente das características do empregado, e combater a cultura do capacitismo.



**Colaboradora Carolina Leone Rocha**  
(Assistente de Suprimentos)



**Colaborador Rafael Silva**  
(Assistente de Serviços Corporativos)



# O que é capacitismo?



**Desacreditar na capacidade da PCD para o trabalho por conta da deficiência e praticar outras ações que desabonem suas capacidades são atitudes reprováveis.**

O capacitismo se caracteriza por um olhar discriminatório sobre a pessoa com deficiência. É a desvalorização e desqualificação das pessoas com deficiência com base no preconceito em relação à sua capacidade corporal e/ou cognitiva. Esse comportamento sentencia a pessoa a uma vida de eterna superação, diante de uma condição 'inferior' que precisa ser 'corrigida'. Quando transportamos esse pensamento para o mercado de trabalho, essa visão é ainda mais limitante.

No ambiente corporativo, o capacitismo se manifesta de maneira velada, por exemplo, na maneira como olhamos a pessoa com deficiência. Também se manifesta em atitudes corriqueiras, como a de infantilizar a pessoa com deficiência.



# PCD é bem-vinda!



Ter um(a) colega, uma(a) aprendiz ou mesmo um(a) chefe com deficiência não deveria ser algo tão incomum, considerando-se que diversas funções podem ser executadas por pessoas com deficiência de forma igual ou, por vezes, até melhor do que as realizadas por aquelas sem deficiência. Há, de fato, situações em que a pessoa com deficiência requer atenção diferenciada, exigindo adaptações do espaço físico na empresa ou mesmo apoio mais dedicado da equipe. E é bom que se diga: em qualquer situação, PCD é bem-vinda!

Há, porém, alguns desafios à cultura empresarial para que aconteça, digamos, uma conexão na medida certa. O treinamento de chefias, colegas e, eventualmente, subordinados é essencial para que sejam conhecidas as necessidades relativas às deficiências.

O principal, no entanto, é que todos estejam cientes de que a relação a ser estabelecida é de cunho profissional, evitando-se constrangimentos comuns, seja pelo excesso de cuidados ou rejeição dentro da equipe.



**Colaboradora Ana Quésia**  
(Analista Gestão SMS&S Jr.)

# Como se relacionar com PCDs no ambiente corporativo?

Confira algumas dicas para interagir com os colegas de trabalho de forma mais inclusiva



**Colaborador Alessandro Fernandes**  
(Gerente Executivo de TI)

No dia a dia, interagimos o tempo todo com nossos colegas de trabalho. Essa interação deve ser pautada pela educação, pelo respeito e pelas boas regras de convivência. Mas quando estamos lidando com PCDs, é preciso dar atenção especial a pequenas atitudes que podem fazer a diferença quando se quer tornar o ambiente de trabalho mais inclusivo e evitar preconceitos. Alguns desses comportamentos se aplicam às relações com todas as pessoas com deficiência, outros são específicos para certos tipos de deficiência.

Veja a seguir algumas dicas, baseadas em uma cartilha feita pelo SEBRAE (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas) de São Paulo:



### **Dicas gerais:**

Trate a pessoa com deficiência como qualquer outro colega de trabalho.

Não subestime a capacidade nem superestime as dificuldades de uma pessoa com deficiência.

Se quiser ajudar, ofereça antes.



### **Com pessoas com deficiência auditiva:**

Fale naturalmente. Caso necessário, comunique-se por meio de mímicas ou bilhete.

Acene ou toque para iniciar uma conversa.

Caso tenha dificuldade de compreender a pessoa, não hesite em pedir para repetir.



### **Com pessoas com deficiência física:**

Nunca movimente a cadeira de rodas sem antes pedir permissão.

Não fique envergonhado por usar palavras como 'andar' ou 'correr'.

Ao conversar com alguém em cadeiras de rodas, caso seja possível, tente sentar-se, para que a pessoa não precise ficar olhando para cima o tempo todo.



### **Com pessoas com deficiência visual:**

Toque o braço da pessoa e identifique-se para iniciar uma conversa.

Ao conduzi-la, ofereça o braço para que ela segure.

Ao explicar um caminho, mencione a distância aproximada a ser percorrida e indique a direção com clareza. Por exemplo: "siga 10 metros e vire à direita".



### **Com pessoas com deficiência intelectual:**

Procure dar instruções claras e objetivas, sem menosprezar a capacidade de compreensão da 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 ou solicitado.



# Expressões para riscar do vocabulário



Embora muitos não percebam, algumas expressões usadas com naturalidade no dia a dia são carregadas de preconceito, pois buscam fazer comparações pejorativas, tendo como referência que corpos sem deficiência seriam os considerados 'normais' e 'saudáveis'. Na maioria dos casos, essas expressões buscam rebaixar o outro.

Veja a seguir algumas expressões consideradas discriminatórias:

- ✘ **Idiota e retardado:** para colocar em xeque o pensamento de alguém
- ✘ **Mancada:** para falar de algum desliz
- ✘ **Não ter braços ou pernas suficientes:** para dizer que não conseguirá realizar uma grande quantidade de tarefas
- ✘ **'Está surdo?' ou 'Está cego?':** para questionar alguém que, por qualquer motivo, não tenha entendido algo
- ✘ **Dar uma de João sem braço:** para falar de alguém que foge das obrigações, inventa desculpas ou se faz de desentendido para tirar vantagem da situação
- ✘ **Mais perdido que cego em tiroteio:** quando alguém está confuso e não sabe o que está acontecendo em uma situação
- ✘ **Parece autista:** para dizer que alguém não está atento ou mostra apatia, por exemplo, em uma situação

# Acesso e inclusão

Recursos para vencer barreiras em busca da igualdade



**Quando se fala de inclusão de PCD no ambiente de trabalho, uma palavra essencial é acessibilidade.**

Para pessoas com deficiência, esse termo inclui mais do que o acesso a espaços públicos, tem a ver com vencer barreiras impostas – físicas, tecnológicas, de acesso à informação, entre muitas outras – que impedem a participação dessas pessoas na vida social e prejudicam o

processo de inclusão. Não se trata apenas de rampas e barras de apoio, piso tátil e outras ferramentas. É preciso criar uma cultura de inclusão eficaz, com atitudes contínuas, entre elas, o combate ao capacitismo.



# Conte com a ciência



Bons exemplos são o desenvolvimento de aparelhos auditivos, cada vez mais avançados, para pessoas com baixa audição; a fabricação de próteses, com peças de encaixe perfeito de braços e pernas, que permitem a pessoa com deficiência produzir movimentos com destreza; ou mesmo, no caso dos paratletas, a criação de próteses que promovem desempenho ainda mais eficaz nos exercícios e permitem desenvolver suas habilidades com precisão.



**A ciência é aliada das pessoas com deficiência e atua na melhoria do desempenho no mercado de trabalho.**



**Colaborador Felipe Barreira**  
(Assistente de Compliance e membro do Comitê de Diversidade TAESA, responsável pelo pilar PCD)



# Tecnologias assistivas



Pessoas com deficiência também podem contar com o apoio das tecnologias assistivas, que são produtos e serviços criados para atender suas necessidades específicas e ajudá-las a ter independência e igualdade.

Hoje já existem programas especiais que permitem a uma pessoa cega, por exemplo, usar um computador comum. Já para surdez, as legendas e os intérpretes de libras são os mais utilizados.

Há tecnologia assistiva até nas bengalas usadas para ajudar uma pessoa cega a caminhar. A bengala 'inteligente' emite sons ao identificar obstáculos na rua. Há também cadeiras de rodas dirigíveis apenas com um sopro, para o caso das pessoas com paralisia.

Ter acesso a essas tecnologias é um desafio a mais na vida das pessoas com deficiência no Brasil e faz parte do longo caminho que a sociedade ainda deve percorrer em busca da igualdade.

# PCDs na TAESA

## Inclusão além dos números

Promover a diversidade em seu quadro de colaboradores, de modo a agregar diferentes experiências e habilidades, é uma das preocupações da TAESA. Hoje, a Companhia conta com 22 colaboradores em diversas áreas e posições, desde assistente até o cargo de gestão.

Como parte das iniciativas de promoção e apoio à diversidade, a empresa busca adequar o ambiente corporativo às mais diversas necessidades de seus colaboradores e torná-lo mais receptivo. Atualmente, a TAESA também realiza cursos para capacitação e preparação para inclusão de PCDs no mercado de trabalho, que tem o conteúdo programático elaborado pelos próprios colaboradores, possui inscrição a nível nacional, aceita candidatos com qualquer tipo de deficiência e conta com um tradutor de libras em tempo real.



**Colaboradora Deborah Martins**  
(Analista Gestão Adm. Jr.)

Com o objetivo de promover a contratação e criar um ambiente corporativo mais inclusivo e adaptado para pessoas com deficiência, a Companhia também conta com o Pilar PCD, dentro do Programa de Diversidade, formado por colaboradores. Além disso, são desenvolvidas ações de conscientização sobre o tema, como o teste de Viés Inconsciente, divulgado interna e externamente, e palestras educativas.



A TAESA repudia qualquer ato de discriminação entre seus colaboradores e fornecedores. Se você presenciou ou foi vítima desse tipo de situação, use o nosso canal de denúncias!



“

Ter uma  
deficiência não  
é o final, é apenas  
o início de uma  
luta desigual.

”



# VIESES INCONSCIENTES



# Vieses Inconscientes



Aqui na TAESA não basta transmitir energia. Temos que transmitir conhecimento, empatia e respeito.

Por isso, vamos falar sobre os Vieses Inconscientes e como eles influenciam nossa visão do mundo.

O Viés Inconsciente é formado por associações automáticas que resultam em suposições, julgamentos e atitudes em relação a outras pessoas. É quando o “HD” do nosso cérebro forma um conjunto de estereótipos sobre diferentes grupos de pessoas a partir de situações e experiências que vivenciamos ao longo da vida: memórias de infância, conversas com amigos, programas de televisão, etc.

E aí, que tal fazer um teste rápido sobre o tema?



Teste 01/03

**Durante alguns segundos, visualize um profissional de engenharia.**

---

Você imaginou algo assim?

---





Teste 02/03

**Durante alguns segundos, visualize um profissional no cargo de liderança de uma empresa.**

---

Você imaginou algo assim?

---





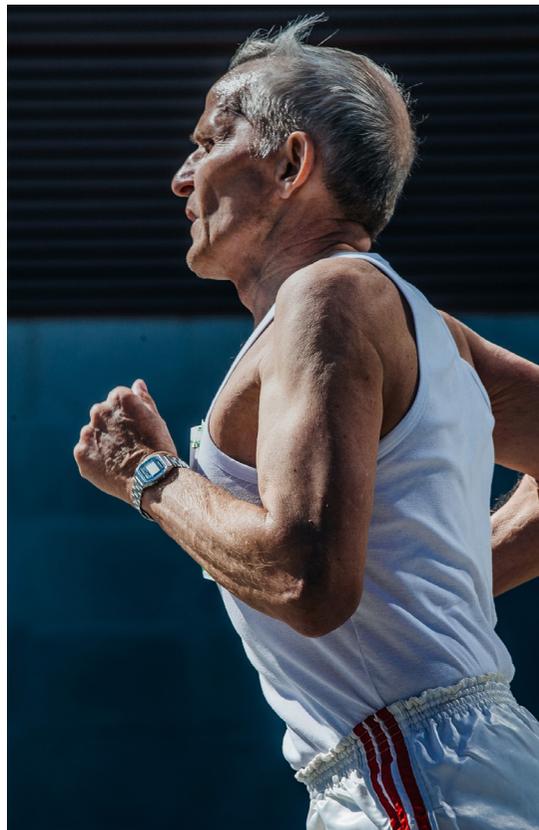
Teste 03/03

**Durante alguns segundos, visualize um atleta.**

---

Você imaginou algo assim?

---



## Como nossa mente funciona?

Desde pequenos, nossas relações são norteadas por estereótipos. Por isso, este tipo de teste é tão importante: ter a consciência sobre o nosso comportamento é o primeiro passo para mudarmos nossas atitudes.

### Conheça os principais vieses inconscientes:

#### VIÉS DE AFINIDADE

Nossa tendência a avaliar melhor e se relacionar com quem se parece com a gente: pessoas com gostos, cultura e traços físicos parecidos com os nossos. Uma das principais consequências deste viés é a nossa predisposição a nos isolarmos em bolhas.

#### VIÉS DE PERCEPÇÃO

Nossa tendência a acreditar em estereótipos sem base concreta em fatos. Uma das maiores consequências deste viés é o reforço de crenças racistas, machistas e homofóbicas.

#### VIÉS CONFIRMATÓRIO

Quando procuramos informações que confirmam as nossas crenças e, inconscientemente, ignoramos outros dados que podem contradizer o nosso raciocínio. Este é um comportamento que pode, em grande parte, ser observado no nosso consumo de mídia e redes sociais.

#### VIÉS DE EFEITO HALO/HORNS

Nossa propensão em fazer uma avaliação precipitada de alguém com base em uma característica isolada. É quando já criamos em nossa mente um julgamento (positivo ou negativo) de uma pessoa com base em informações superficiais e não relacionadas com aquilo que estamos, de fato, querendo avaliar.

#### EFEITO DE GRUPO

Explica nossa inclinação a acompanhar o comportamento do grupo em que estamos inseridos pela necessidade de ser aceito. É o famoso comportamento de manada que pode ser testado muito facilmente: basta pedir uma opinião sobre um tema em uma reunião. A opinião do líder, provavelmente, será seguida pela maioria.

“

Todas as pessoas  
nascem livres e iguais  
em dignidade e  
direitos.

”





# Conclusão



A criação deste livro foi um exercício de consolidação de nossos esforços, crenças e valores em prol da construção de uma empresa mais justa.

Sabemos da importância da iniciativa privada como agente transformador e não poderíamos nos furtar da responsabilidade de fazer parte deste processo. A TAESA impacta, diretamente, milhares de pessoas no dia a dia: colaboradores diretos, indiretos, famílias e comunidades de todo o Brasil. Por isso, temos o dever de valorizar a diversidade e promover os direitos humanos de maneira geral. Só assim estaremos preparados para os desafios e possibilidades desta nova era.

Acreditamos que toda mudança acontece, antes, dentro da gente. Nosso Programa de Diversidade é um passo neste sentido: provocando a mudança, a inclusão e a aceitação.

A geração do Brasil do futuro passa, inevitavelmente, pela transmissão de energia. Sabemos da responsabilidade e do privilégio em fazer parte deste processo e, portanto, levamos muito a sério o nosso compromisso em ajudar a formar um país mais digno e inclusivo.





# Referências

Sistema Único de Saúde

Center for Talent Innovation, 2019

Organização Mundial da Saúde

Dossiê dos assassinatos e da violência contra travestis e transexuais brasileiras em 2020, Antra e IBTE

Dados do Relatório Global sobre a Lacuna de Gênero (2020) do Fórum Econômico Mundial

Dados Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)

Estatísticas de Gênero do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 2021

Agência Patrícia Galvão, 2020

Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2019 (PNAD) - (IBGE)

Caged

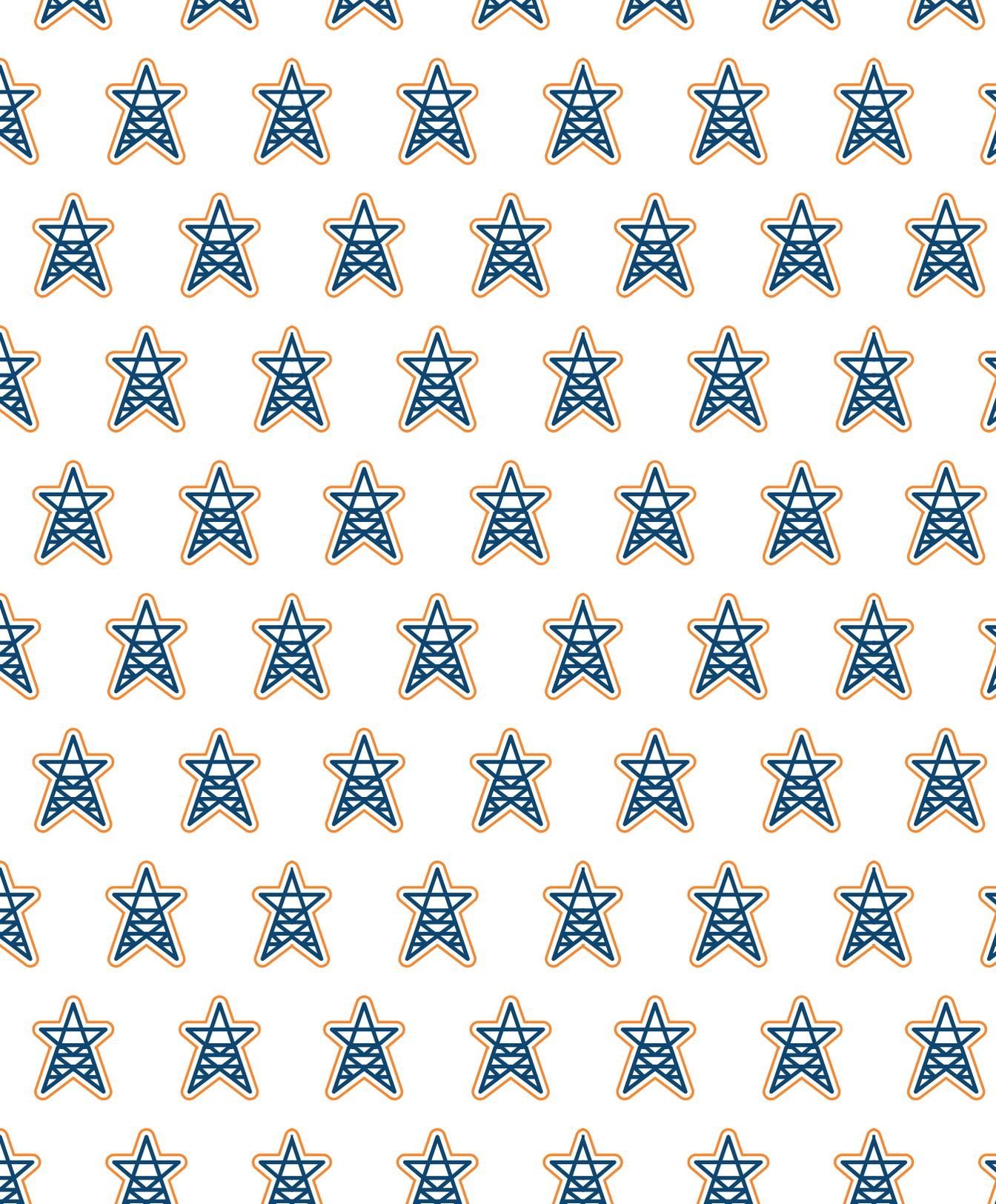
Consultoria Great Place to Work

Dados da FGV e PwC

Pesquisa Nacional de Saúde (PNS)

Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), 2018

Dados TAESA, competência Maio/2022





---

O futuro chegou e é inclusivo.

