



«TRANSFORME COM INTENÇÃO»

_CARTILHA DIVERSIDADE E INCLUSÃO CI&T
Oportunidades equânimes para todas as pessoas

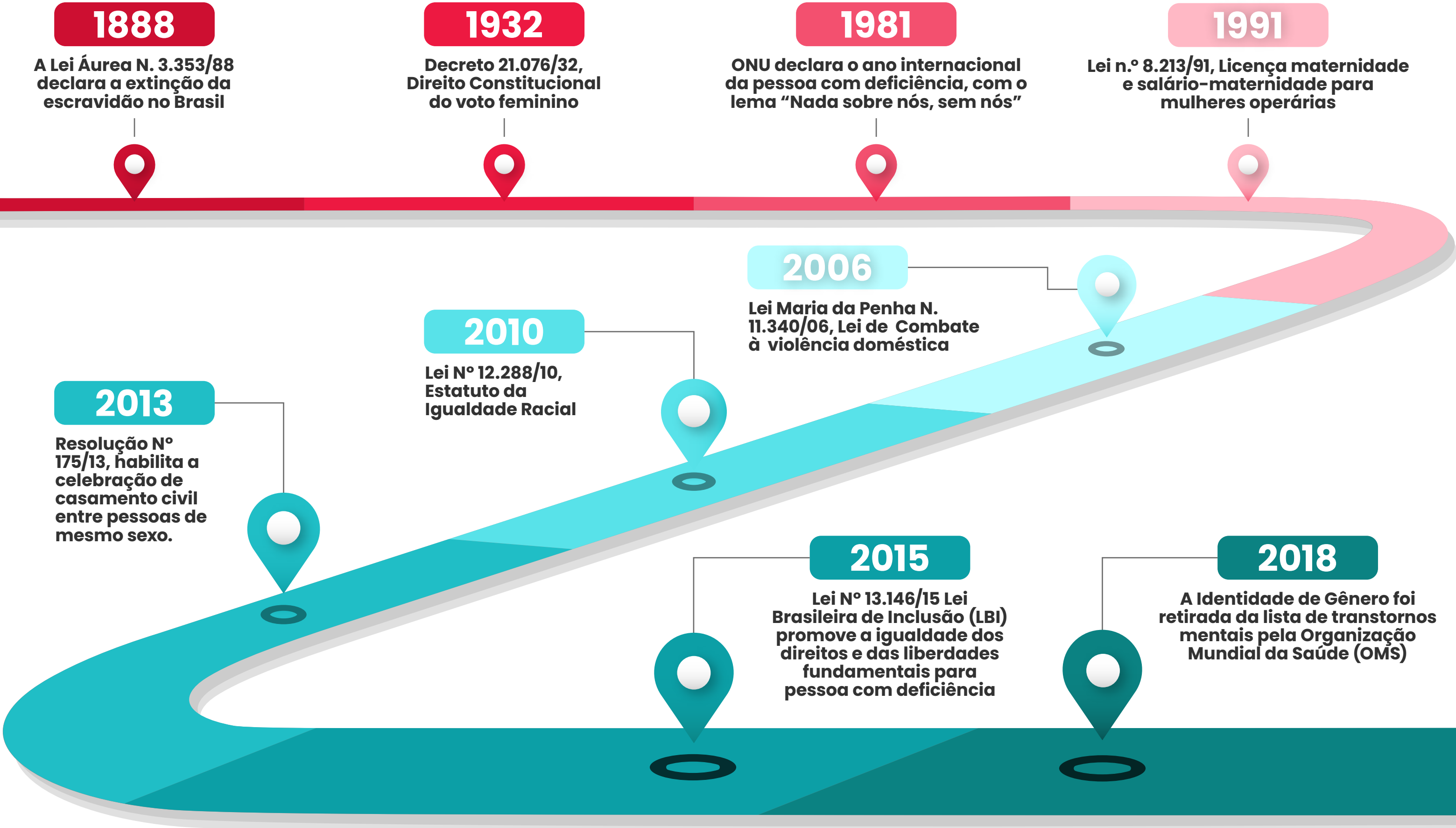
#Descriçãodaimagem - Imagem de fundo vermelho com um grupo diverso de pessoas. Mulher de hijab (vestimenta islâmica), homem de cabelos loiros e olhos azuis vestindo moletom CI&T, mulher de cabelos ruivos e prótese de braço, mulher de cabelos escuros lisos e compridos, homem ruivo de olhos verdes, homem de cabelos curtos e escuros, mulher de pele negra cabelos escuros e compridos, homem de pele negra cabelos loiros e curtos, mulher de cabelos curtos escuros usando óculos, homem de pele negra cabelos escuros e curtos, pessoa não-binária de cabelos roxos e curtos, homem de cabelos castanhos e longos.

LINHA DO TEMPO DE CONQUISTAS DOS DIREITOS DE GRUPOS SOCIALMENTE MINORIZADOS NO BRASIL

Diversidade, Equidade e Inclusão

Para melhorarmos a nossa compreensão no tema de Diversidade e Inclusão, te convidamos para essa leitura. Separe alguns minutos do dia, fique confortável e tenha a sua bebida favorita ao lado para te acompanhar nesse momento.

Na CI&T temos a diversidade, equidade e inclusão como parte da nossa cultura, algo que nos guia para negócios mais sustentáveis e contribui para uma sociedade igualitária. Somos pessoas únicas e diversas e esse processo de reconhecimento de identidades está diretamente atrelado à inclusão, que diz respeito ao tratamento justo e trabalha de mãos dadas à equidade de oportunidades, justiça no acesso às informações e recursos disponíveis para todas as pessoas.



#Descriçãodelaimagem - Linha do tempo em formato de Z em 3D.

Sumário

<u>01</u>	Inclusão desde o começo	04	<u>07</u>	Vieses Inconscientes e porque os reproduzimos?	10	<u>13</u>	Interseccionalidade, o que é?	19
				- Teste de Associação Implícita				
<u>02</u>	Diversidade, Equidade e Inclusão são compromissos CI&T	05	<u>08</u>	Pessoas com Deficiência	11	<u>14</u>	Como aprender mais e praticar a cultura do acolhimento?	20
	- Objetivos do Desenvolvimento Sustentável							
<u>03</u>	Carta do nosso CEO	06	<u>09</u>	Pessoas Negras	13	<u>15</u>	Glossário	21
<u>04</u>	Por que trabalhar esse tema?	07	<u>10</u>	Comunidade LGBTQIAP+	15	<u>16</u>	Referências bibliográficas	25
<u>05</u>	Boas práticas de Times Inclusivos	08	<u>11</u>	Gênero-mulheres	16			
	- Quais são os grupos minorizados que a CI&T trabalha com intencionalidade?							
<u>06</u>	Liderança Inclusiva	09	<u>12</u>	Diversidade geracional, regional, estética e religiosa	17			
				- Você já ouviu falar em gordofobia?				
				- Tolerância religiosa				

#Descriçãodelmagem - Iconografia representando pessoas com deficiência, mulheres, ambiental e comunidade LGBTQIAP+.





01

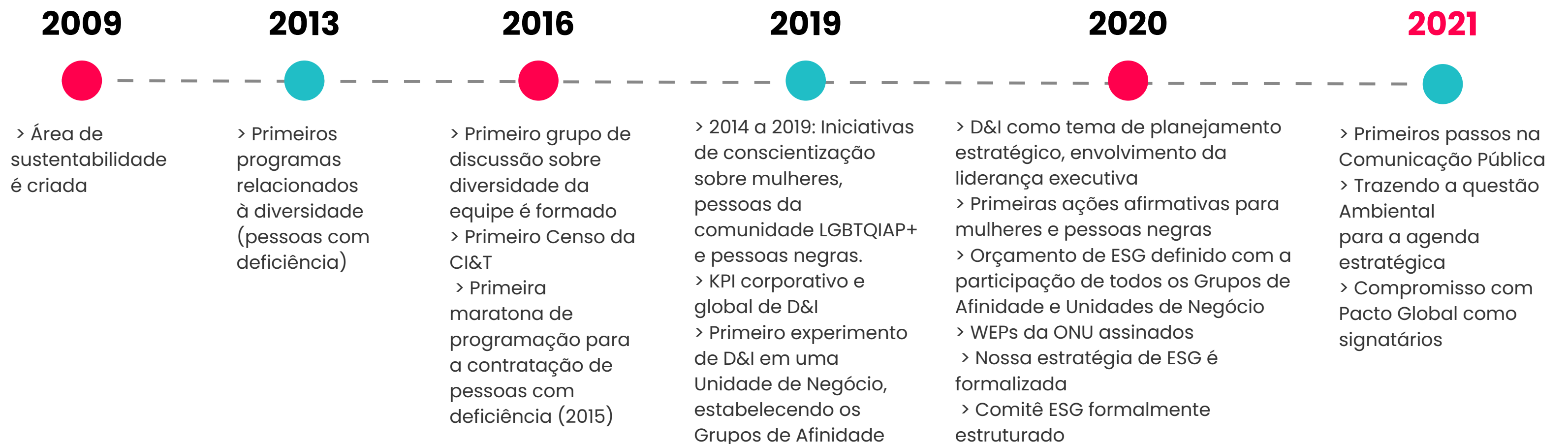
Inclusão desde o começo

Começamos a atuar com Programas de Inclusão em 2013. Esses programas garantiam a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, campanhas sociais e diálogos sobre ambiente mais seguro para as mulheres. Em 2016 Diversidade e Respeito passam a ser pilares da atitude CI&T.

Atualmente quem atua com os Programas de Diversidade e Inclusão são os times de ESG (Meio Ambiente, Responsabilidade social e Governança Corporativa), Talent Inclusion (recrutamento e seleção), contamos também com o apoio de toda a estrutura de Recursos Humanos e lideranças.

ESG também atua em conjunto com os Grupos de Ação Corporativos, que se dividem por recorte social de grupos minorizados: Grupo de Mulheres, Grupo de Pessoas com Deficiência, Grupo de Pessoas Negras e Grupo LGBTQIAP+, esses grupos são formados por profissionais multidisciplinares, que em conjunto pensam em ações de Diversidade e Inclusão. Essa união de estratégias são reportadas para um comitê global.

AÇÕES E PROGRAMAS PROJETADOS E EXECUTADOS PELA ÁREA DE SUSTENTABILIDADE E D&I



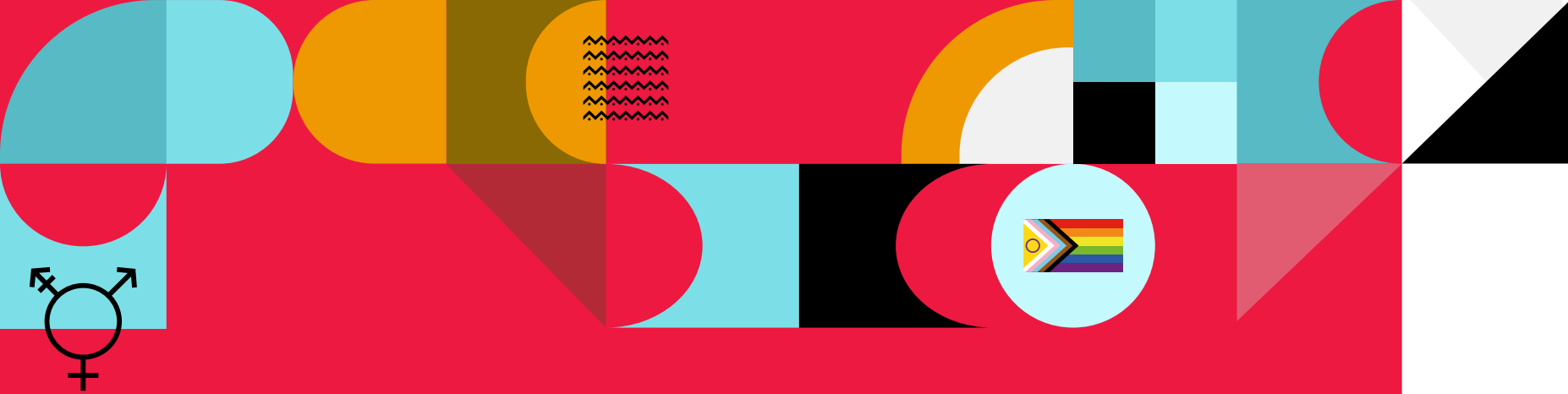
DESCENTRALIZAÇÃO E PODER PARA AS MARGENS

com governança orquestrada e suporte de implantação dedicado

AUMENTAR A INCLUSÃO

PRIMEIROS PASSOS PARA OLHAR PARA O FUTURO

NOSSA JORNADA ESG



02

Diversidade, Equidade e Inclusão são compromissos CI&T

Por aqui celebramos e acolhemos a diversidade, temos um grupo diverso de pessoas e por isso é importante entender, respeitar e valorizar as diferenças de etnias, nacionalidades, gênero, orientações e identidades sexuais, idades, dimensões corporais, estado civil, religiões e crenças, status socioeconômico, deficiências físicas ou intelectuais.

Empreendemos uma série de boas práticas para promover a inclusão de todas as vozes e avaliar continuamente as experiências das nossas pessoas colaboradoras, assegurando a equidade.

Somos capazes de transformar o nosso futuro e podemos fazê-lo em ligação com o resto do mundo porque só é possível mudar a nossa realidade para melhor quando se **transforma com intenção**.

Nos últimos anos **assinamos alguns compromissos** que aceleram essas transformações:



#Descriçãodelaagem - Logomarca do Movimento elas Lideram 2030 (Pacto Global).



- ODS 1** – Erradicação da Pobreza
- ODS 4** – Educação de Qualidade
- ODS 5** – Igualdade de Gênero
- ODS 8** – Trabalho Decente e Crescimento Econômico
- ODS 10** – Redução das Desigualdades
- ODS 13** – Ação Contra a Mudança Global do Clima

#Descriçãodelaagem - Logomarca dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável.

03

Carta do nosso CEO

Vivemos numa época de grande transformação positiva na sociedade. Não há dúvidas de que este será o século da diversidade, equidade e inclusão – um longo e duro redesenho do comportamento humano, que resultam numa sociedade que não só aceita como se inspira nas diferenças das pessoas.

É uma longa viagem que requer uma visão poderosa, ações sólidas e muito pragmatismo. Não queremos apenas fazer a coisa certa. Nós queremos ser agentes de mudança na sociedade. E nós seremos.

A CI&T nasceu no Brasil, um país com grandes desigualdades históricas, e estamos numa altura em que os empresários precisam assumir a responsabilidade, agir e liderar a mudança. Estas são as mudanças que desafiam cada um de nós e esta viagem de reflexão e evolução pessoal pode ser grandemente enriquecida se for vivido como um sonho coletivo. Portanto, como empresa e como comunidade, este é o nosso sonho mais intencional.

Queremos ajudar a fomentar uma liderança mais responsável no mundo empresarial, com uma visão mais ampla de o que o sucesso significa para a empresa que se traduz em sucesso para as pessoas e para a sociedade no seu conjunto.

Eu diria que sem isso, o sucesso de qualquer empresa ficaria totalmente comprometido. É isso que eu acredito.

Sabemos que há um longo caminho a percorrer, mas já mergulhamos nesta viagem e não há como voltar. Estamos confiantes na direção que estamos a seguir e acreditamos que estamos a fazer as coisas certas, para as razões corretas. Juntamente com a nossa liderança e toda a nossa equipe, a CI&T está empenhada em ser um agente de uma melhor sociedade e um mundo mais sustentável.

- César Gon

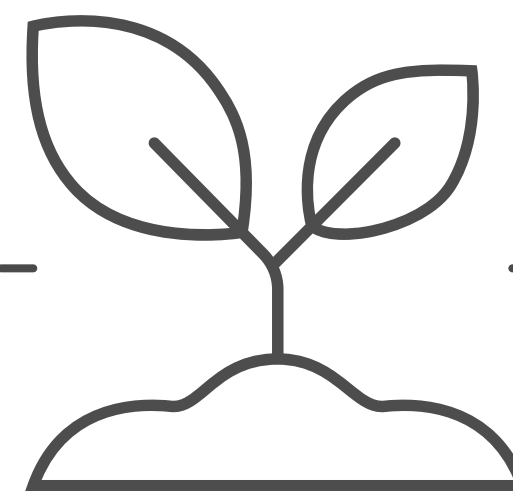
Global ESG 2021 Report, Campinas, Junho de 2022

04

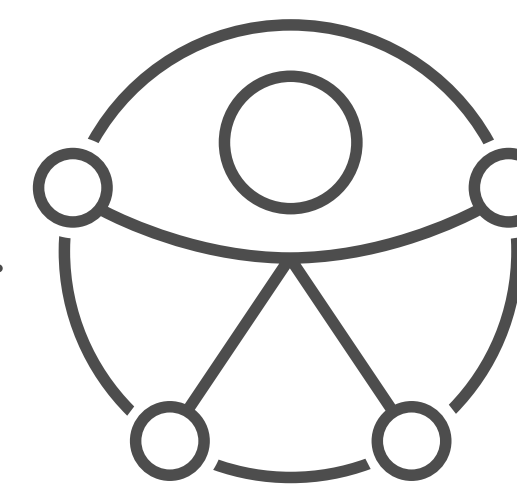
Por que trabalhar esse tema?

Criar um ambiente de trabalho diverso e inclusivo é responsabilidade de todas as pessoas, todos os dias. Desta forma, é possível promover ambientes inovadores, gerar oportunidades, encontrar soluções diferentes para o mesmo problema, manter nosso ambiente com uma atmosfera agradável, fortalecer a nossa marca com influência social positiva, além de gerar atratividade de talentos.

#Descriçãodaimagem - Iconografia representando ambiente, pessoas com deficiência, pessoas negras, comunidade LGBTQIAP+, gênero mulheres e globo terrestre.



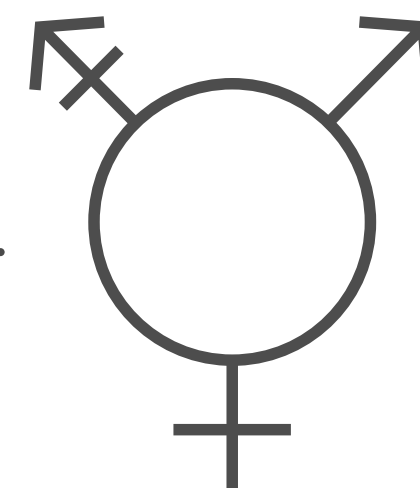
**Times e Ambientes
Inclusivos**



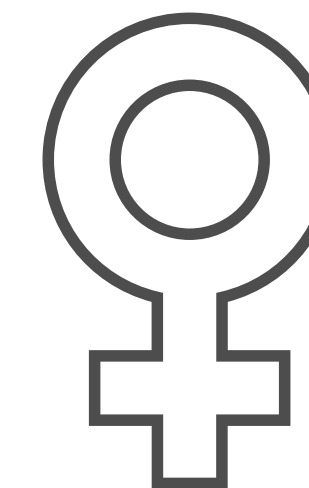
**Pessoas com
Deficiência**



**Pessoas
Negras**



**Comunidade
LGBTQIAP+**



**Gênero
Mulheres**



**Diversidade geracional,
regional, estética
e religiosa**

05

Boas práticas de Times Inclusivos

Não há maneira de praticar a inclusão a não ser incluindo. Devemos aprender praticando e sabendo que as dificuldades estarão presentes e os aprendizados nos trarão soluções futuras. A inclusão aparece sempre na interação e é fortalecida por ela, ela amplia as possibilidades de cooperação, ajuda a resolver conflitos e ensina a riqueza da convivência entre os diversos.

- **Liliane Rocha**

Para conhecermos as boas práticas de um time mais inclusivo, é importante entendermos alguns termos que utilizamos no dia a dia:

Grupos Minorizados

O conceito de grupos minorizados é entendido não pela quantidade populacional, mas pela segmentação social e falta de representatividade nos espaços corporativos, políticos e de tomada de decisão.

Por exemplo, na área de tecnologia, mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência e pessoas LGBTQIAP+, são minorias frente a maioria de pessoas que não são da comunidade LGBTQIAP+, brancas, homens e sem deficiência.

Quais são os grupos minorizados que a CI&T trabalha com intencionalidade?

Atualmente a CI&T desenvolve estratégias para quatro grupos: pessoas negras, pessoas com deficiência, pessoas LGBTQIAP+ e mulheres.

Ações Afirmativas

Sabemos que no Brasil as oportunidades não são iguais para todas as pessoas, dessa forma, as **Ações Afirmativas** tem o intuito de reparação histórica. O propósito é incluir pessoas de grupos minorizados nos espaços corporativos, afim de promover o crescimento econômico, garantir o trabalho digno e combater qualquer tipo de discriminação.

Agora sim, podemos dar sequência! Confira abaixo algumas dicas e passos importantes na jornada da inclusão:

ATENTE-SE ÀS BRINCADEIRAS

Alguns comportamentos, falas, brincadeiras ou piadas, podem reforçar uma estrutura machista, racista, LGBTfóbica, capacitista e preconceituosa. Portanto, existem piadas que não ajudam na construção de um ambiente inclusivo. Se atente!

OBSERVE

Preste atenção se todas as pessoas da sua equipe têm voz ativa nas reuniões. Será que todas as pessoas são ouvidas e têm espaço para contribuir? Pergunte a elas como se sentem. Caso não tenha, reflita de que forma você pode ajudar a mudar isso.

TENHA CONSCIÊNCIA

Todas as pessoas têm vieses inconscientes, isso é um fato! Ter consciência sobre esses vieses faz com que sejamos responsáveis por mudá-los. Perceba quais são os vieses que você mais reproduz e faça diferente.

PERGUNTE

Não é bacana supor algo sobre alguém sem conhecer, caso tenha dúvidas de como a pessoa gostaria de ser chamada, ou se precisa de ajuda, sempre pergunte! Isso deixará tudo mais confortável.

RESPEITE A DIVERSIDADE

Cada pessoa é única, e a base das nossas relações é o respeito. Portanto, é primordial respeitar a diversidade de cada indivíduo.

SEJA UMA PESSOA DISPOSTA E COMPARTILHE CONHECIMENTOS

Independentemente da sua atuação, você sempre poderá ensinar ou compartilhar algo, então, trocar com as pessoas irá contribuir muito para o crescimento em conjunto.

ENTENDA A JORNADA DE CADA PESSOA

Cada pessoa tem um tempo, um ciclo de desenvolvimento e de aprendizado, por isso, é importante que haja apoio e abertura nesse processo.

Reconhecer o nosso estágio de conhecimento é o nosso papel nessa construção mais inclusiva, é o primeiro passo dessa jornada. O caminho é cheio de oportunidades valiosas, portanto, não tenha medo, estude, questione e aprenda o quê, e como fazer para ser uma pessoa ativa na transformação.

06

Liderança inclusiva

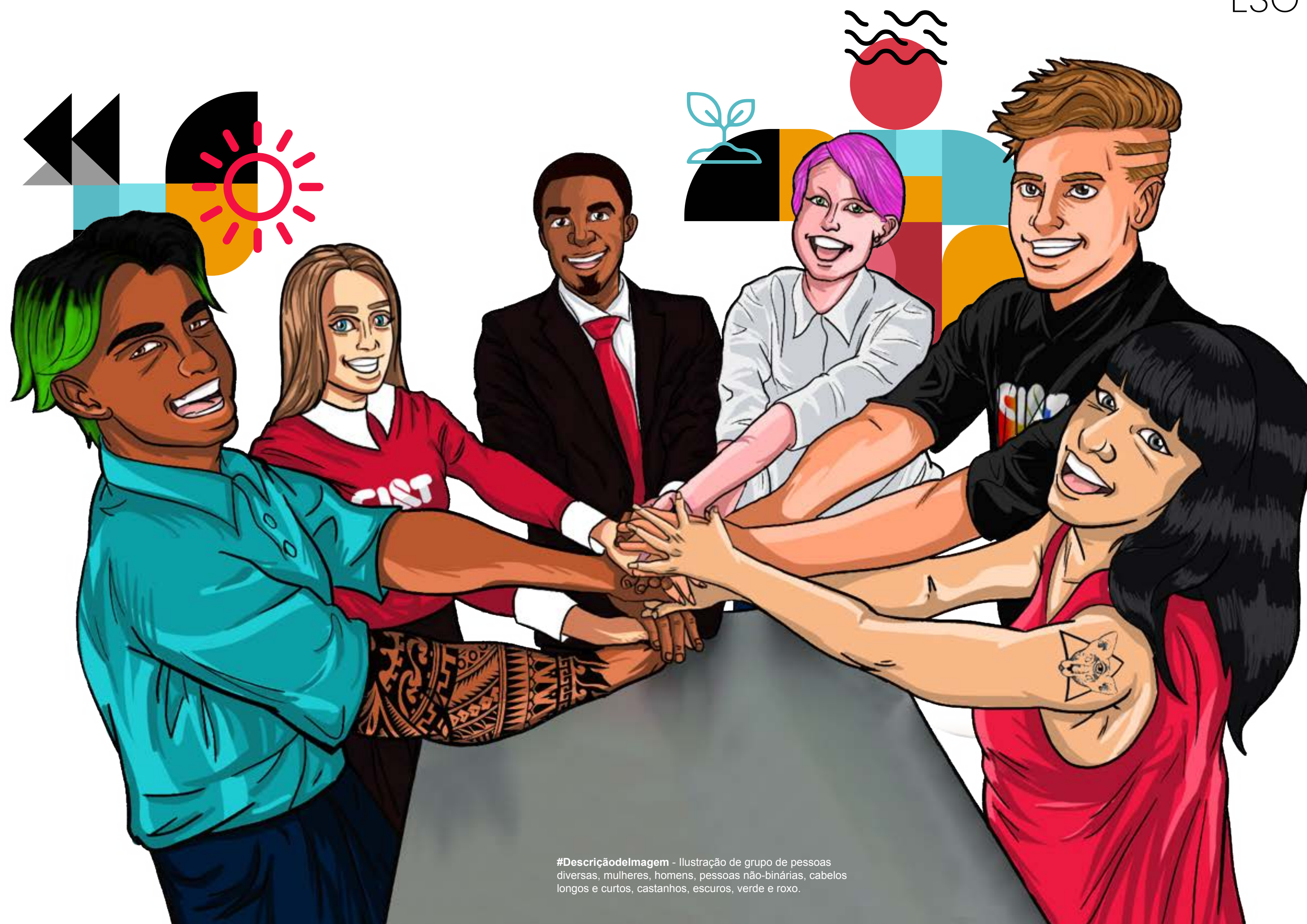
Existem várias formas de ser uma liderança e uma delas é ser inclusiva. Nesta cartilha, veremos a importância de se falar dos grupos socialmente minorizados no Brasil e os impactos que isso causa na empregabilidade desses grupos, mas você sabe como exercer uma liderança inclusiva e liderar pessoas diversas?

Ser uma pessoa carismática, visionária e inspiradora são características de uma boa liderança; ter empatia, mediar conflitos e evoluir com a inteligência coletiva, também.

Times formados por pessoas diversas impulsionam a inovação, mas para que isso aconteça, os ambientes de trabalho devem ser seguros e acolhedores.

A segurança psicológica e emocional é um dos fundamentos da liderança inclusiva, portanto, ser uma pessoa aberta para o aprendizado contínuo, praticar a escuta ativa e tratar todas as pessoas com equidade, são boas práticas de inclusão.

Leia um artigo sobre o tema. ➡



#Descriçãodelaagem - Ilustração de grupo de pessoas diversas, mulheres, homens, pessoas não-binárias, cabelos longos e curtos, castanhos, escuros, verde e roxo.

07

Vieses Inconscientes e porque os reproduzimos?

O cérebro é o órgão mais importante do sistema nervoso, responsável pelas nossas ações voluntárias e involuntárias. Estudos nos mostram que o cérebro humano leva milésimos de segundos para formar um julgamento, baseado nas nossas memórias, conhecimentos, experiências vividas, emoções, motivações e percepções.

Como isso se conecta aos Vieses Inconscientes?

Os vieses inconscientes são um conjunto de crenças, valores e ideias pré-concebidas que acumulamos ao longo da nossa jornada de vida ou herdados culturalmente (pela família, por veículos midiáticos e construções sociais).

Quando não tomamos consciência de alguns comportamentos, muitas vezes, reproduzimos de forma inconsciente, comportamentos discriminatórios ou enviesados.

Teste de Associação Implícita

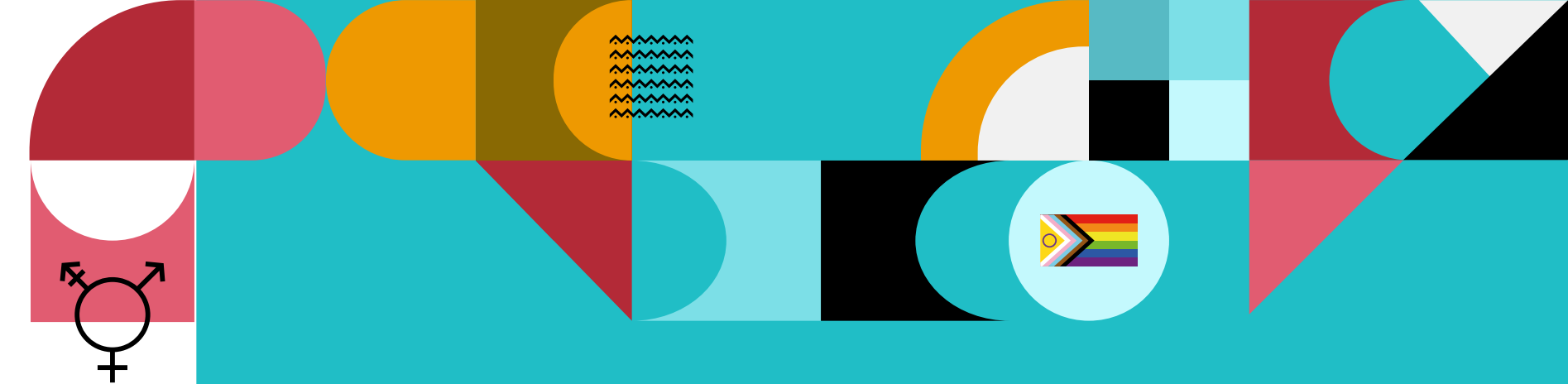
O TAI (Teste de Associação Implícita) é uma ferramenta desenvolvida com a intenção de medir os conceitos relacionados aos nossos vieses.

Vamos fazer um pequeno exercício?

Complete as frases ao lado ■ ■ ■

Os vieses não se limitam apenas ao binarismo de gênero (homem e mulher), se estendem para diversidade ético-racial, diversidade estética, religiosa e de crença, nacionalidade e regionalidade, pessoa com deficiência, classe social, orientação sexual, identidade de gênero, entre outras estruturas estabelecidas como normativas.

A Universidade de Harvard [disponibiliza o TAI gratuitamente.](#) ➔



Manter a casa organizada é tarefa de _____.

Serviços mecânicos são feitos por _____.

Boneca é brinquedo de _____.

Dinossauro é brinquedo de _____.

_____ se interessam por esportes.

_____ se interessam por ballet.

Abaixo, nós deixamos algumas sugestões de preenchimento, se você respondeu o teste acima classificando por gênero. Seus vieses estão decidindo por você:

quem mora na casa.

profissionais de mecânica.

criança.

criança.

pessoas.

pessoas.

08

Pessoas com Deficiência

As pessoas com deficiência são **pessoas**, antes de serem classificadas com esta ou aquela denominação, possuem um nome, uma história, seus próprios desejos e suas próprias vontades.

- **Reinaldo Correr**, no livro, *As pessoas com deficiência na História do Brasil*.

Socialmente as deficiências são classificadas de forma a determinar incapacidades, resumindo as pessoas com deficiência como pessoas altamente dependentes dos cuidados de terceiros, sem se preocupar em entender seus contextos e vivências. Falando em contextos, vamos pensar um pouco sobre o processo de inclusão, principalmente no mercado de trabalho brasileiro.

Da família ao mercado de trabalho

O processo de inclusão inicia-se na família, passando pelo período escolar até a empregabilidade no mercado de trabalho, garantindo às pessoas com deficiência acesso a todos os espaços e à ascensão econômica.

De acordo com a ONU (2015), há 1 bilhão de pessoas com algum tipo de deficiência no mundo, isso nos mostra que a cada 7 pessoas, uma tem algum tipo de deficiência. No Brasil, de acordo com o censo do IBGE (2010), existem aproximadamente 45 milhões de pessoas com deficiência. Em 2018 o Grupo de Washington para Estatísticas sugeriu um novo recorte sobre este grupo, tendo como base apenas as pessoas que responderam ter muita dificuldade motora, sensorial (auditiva e visual) ou intelectual,

o contingente é de cerca de 12 milhões de pessoas, ou seja, 6,7% da população mundial.

Inclusão na escola é um ponto que precisa ser observado com cautela, de acordo com censo escolar 2020 o número de alunos com deficiência matriculados no Ensino Infantil, Fundamental e Médio, em 2018, foi de 2,4% do total de alunos matriculados no Brasil. Quando falamos de ensino superior, apenas 0,41% das 5.181 pessoas formadas no ano de 2018 tinham algum tipo de deficiência.

No tema empregabilidade, desde 1991 a Lei n ° 8.213/91 institui que empresas com 100 ou mais funcionários reservem uma parcela de seus cargos para pessoas com deficiência.

2%

DE 100 A 200
FUNCIONÁRIOS

3%

DE 201 A 500
FUNCIONÁRIOS

4%

DE 501 A 1.000
FUNCIONÁRIOS

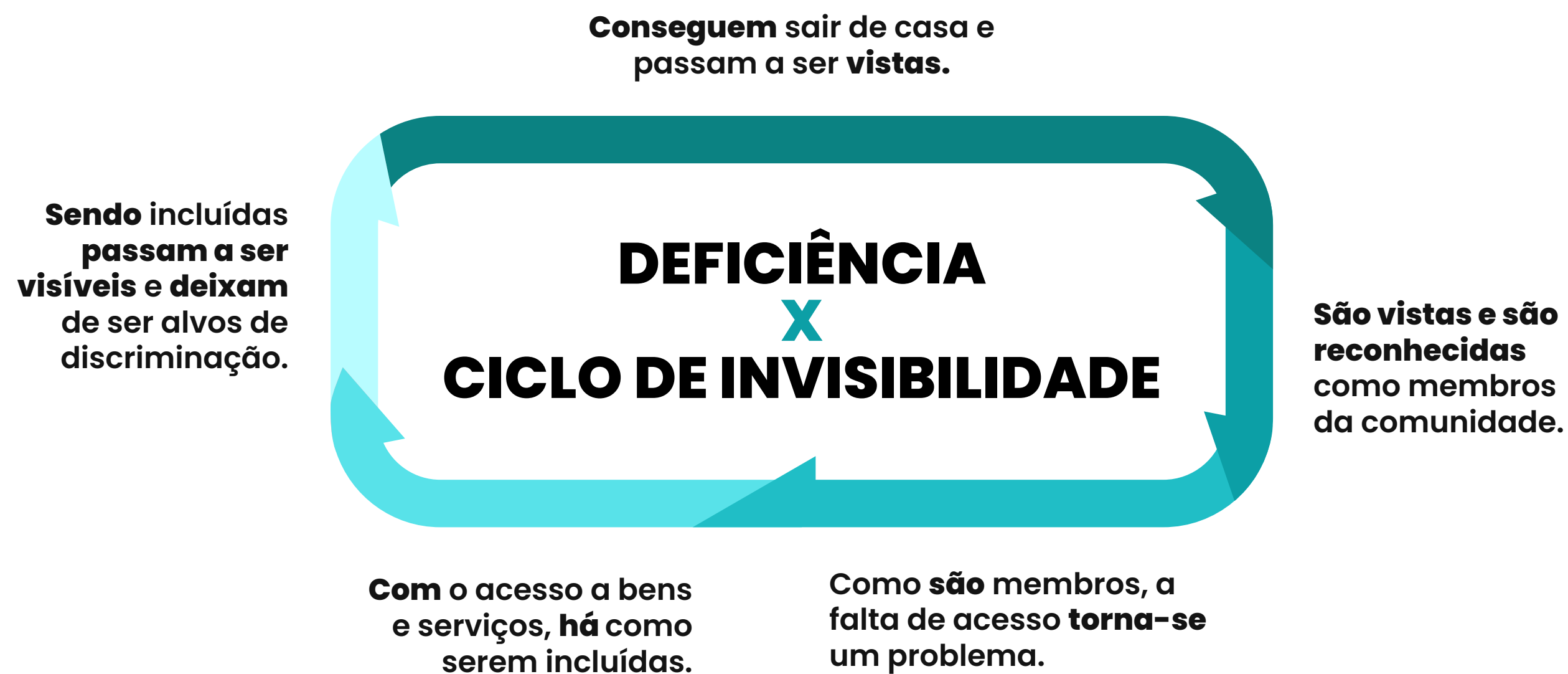
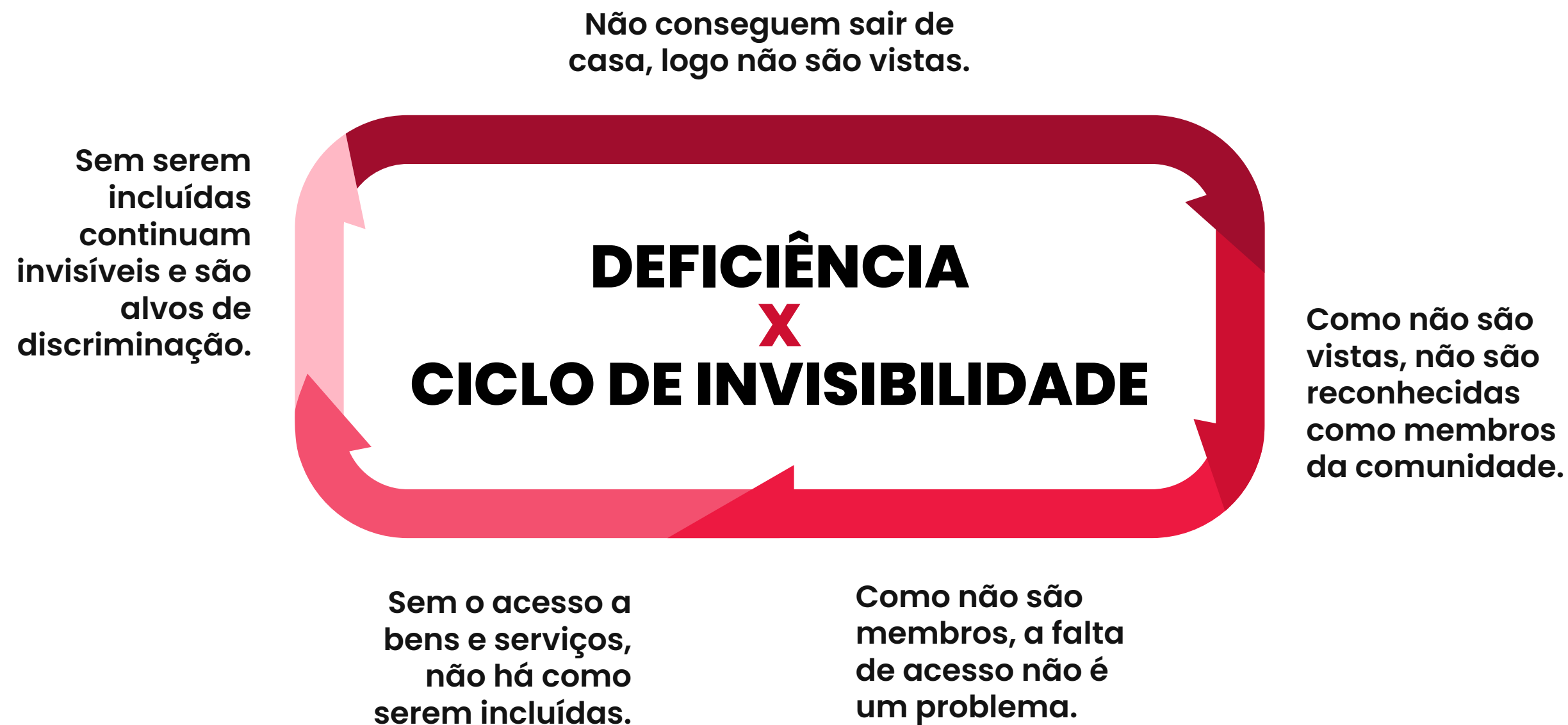
5%

DE 1.001 ACIMA

Quando olhamos para o mercado de trabalho no Brasil, de acordo com dados coletados pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), das 12 milhões de pessoas com deficiência apenas 486 mil estão no mercado formal de trabalho. Se compararmos com os 46 milhões de brasileiros que têm registro de trabalho, isso corresponde apenas a 1% do total do número de empregados formais.



#Descriçãodaimagem - Ilustração de grupo de pessoas diversas com deficiências física e visual. Representação de cão guia, bengala, cadeira de rodas, prótese de braço e de perna. Pessoas de cabelos curtos e longos, escuros, loiros e roxo.



08 Pessoas com Deficiência

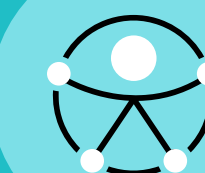
Processo de Inclusão, por que temos tanta dificuldade em incluir?

Porque, segundo a jornalista Patrícia Almeida, mestre em Estudos sobre Deficiência pela City University of New York e Co-fundadora do Movimento Down, existe o ciclo da invisibilidade.

O processo de inclusão de uma pessoa com deficiência parte do desconhecido, exigindo um movimento intencional de conhecer para incluir. O primeiro passo é começar a olhar para todo o contexto que estão inseridos.

O ciclo da invisibilidade é quando a pessoa com deficiência não é reconhecida como parte da sociedade, e por não ser vista, não é lembrada.

Por fim, para incluir uma pessoa com deficiência, é necessário ter em mente que a própria pessoa é a sua melhor fonte de informação, pergunte sempre: você precisa de ajuda? Se sim, pergunte como você pode ajudá-la. Se a resposta for não, fique em paz, porque naquele momento, ela consegue executar suas atividades sozinha.



Raça e Etnia

Analizando biologicamente todos fazemos parte da mesma espécie, a humana. O conceito de raça emerge como uma construção social agrupando indivíduos semelhantes como pertencentes de uma mesma raça, nesse sentido, essa divisão racial motiva a desigualdade de tratamentos.

O conceito de etnia carrega o sentido da coletividade de indivíduos e sua especificidade sociocultural, refletida principalmente na língua, religião e comportamentos. De acordo com o Censo IBGE 2010, no Brasil existem aproximadamente 305 etnias e 274 línguas indígenas.

Essa organização motiva também uma visão discriminatória e negativa sobre as pessoas atrelado à sua raça e etnia, englobando características físicas e culturais, o que aqui podemos chamar de racismo, criando padrões sociais sobre quais posições serão ocupadas e por quem.

Racismo

O racismo é uma forma de discriminação social baseada na divisão das pessoas em raças e na superioridade de umas sobre as outras, no caso do Brasil o pensando da branquitude superior as outras raças.

No Brasil podemos citar como grupos que sofrem tal discriminação pessoas negras e pessoas indígenas, nessa cartilha focaremos no primeiro grupo.

Diferente de outras colonizações também baseadas no trabalho escravo, como a população negra nos Estados Unidos e o apartheid Sulafricano, nas quais o racismo era

institucionalizado oficialmente por leis e explicitamente praticado, no Brasil o racismo acontece de forma mais implícita, e não raramente reforçando o mito de não ser um país racista.

Quando analisamos as nuances do racismo no país, podemos observá-lo sob três aspectos: o individual, o institucional e o estrutural.

Racismo individual

No âmbito individual o racismo diz respeito à prática de discriminação direta ou indireta por uma pessoa contra outra, seja em palavras ou ações, por exemplo, usando termos pejorativos com o intuito de xingar uma pessoa negra usando suas características ou atribuindo comportamentos a alguém por sua raça, como entender que uma pessoa negra é necessariamente uma potencial infratora da lei. Ou ainda de forma mais sutil com a atribuição de valor positivo ou negativo às pessoas negras em virtude de sua raça, como por exemplo, reforçando que pessoas negras são mais aptas a trabalhos com o uso de força ou para posições de servidão.

Como se trata de comportamentos, a principal forma de tratar o problema é a educação e conscientização sobre os males do racismo, responsabilizando os atos racistas oficializados por lei como uma maneira de frear e punir esse tipo de prática.

Racismo institucional

Na concepção institucional o racismo aparece como resultado do funcionamento das instituições, que a partir da sua atuação, acaba por conferir vantagens e desvantagens com base na raça.

Como exemplo desse fenômeno podemos citar a baixa representatividade de pessoas negras em instituições de ensino públicas e em posições de liderança nas organizações privadas. O funcionamento habitual dessas instituições, mesmo que não haja sistematicamente alguém permitindo o acesso e a ascensão de pessoas não

negras em detrimento de pessoas negras, o que se percebe é a pouca representatividade, ainda que pessoas negras sejam a maior parcela da população, aproximadamente 56,2%, conforme a última pesquisa PNAD (2019).

Dessa forma, para lidar com o problema é necessário promover ações afirmativas para a correção dessa desigualdade de oportunidades, como é o caso da lei de cotas para pessoas negras no ensino superior, criada em 2012 e da prática de reserva de vagas para pessoas negras nas empresas privadas, baseadas em decreto da ONU de 1969 e no Estatuto da Igualdade Racial de 2010.



09

Pessoas Negras

Racismo estrutural

O conceito de racismo estrutural evolui como um avanço no estudo das relações raciais ao indicar que o racismo transcende o âmbito da ação individual e atuação das instituições na manutenção desse cenário. O racismo é parte da estrutura social previamente existente da qual fazem parte as pessoas e as instituições. Ou seja, pessoas e instituições são racistas porque a sociedade é racista.

Em resumo, o racismo estrutural reforça a ideia que pessoas negras são inferiores apenas por serem negras, privilegiando, assim, um grupo em detrimento de outro. E o problema está na naturalização desse pensamento, quando, por exemplo, não nos incomodamos com a falta de representatividade negra nos espaços de poder ou com a elevada representatividade em posições de serviço e no trabalho informal.

Racismo reverso

Racismo reverso é o mito criado em torno de ações afirmativas com foco em pessoas negras, como se essas ações discriminassem outros grupos raciais. Nesse sentido, precisamos destacar que as ações afirmativas tem a intenção de corrigir uma desigualdade já existente. Como o objetivo não é criar uma nova hierarquia racial, onde coloca-se as pessoas negras no topo da cadeia, a ideia de racismo reverso não se sustenta.

Colorismo

Colorismo é o sistema de hierarquização racial, ligado à ideia de supremacia branca, que discrimina pessoas negras de acordo com a tonalidade de pele e de outros traços físicos associados à origem africana, indo além da pigmentação da pele, como textura dos cabelos, formato dos lábios, nariz e etc.

Sendo assim quanto mais características atribuídas à origem africana uma pessoa tiver, a pele retinta por exemplo, mais preconceito a pessoa sofrerá. O que não significa que pessoas que tenham características mestiças dentro da comunidade negra não sofram também os efeitos do racismo, eles apenas serão vivenciados de forma diferente.

Cultura antirracista

Vivemos em uma sociedade racista e não temos a opção de fazer parte ou não desse sistema, para mudá-lo é necessário mais intenção do que apenas não ser racista, que sejamos antirracistas, porque não se posicionar mediante a realidade que temos acaba por contribuir com a manutenção desse modelo de mundo.

E para isso a principal saída é a educação sobre a temática racial a fim de frear os impactos do racismo estrutural no dia a dia, consumindo livros e outros materiais de autoras e autores negros para entender o ponto de vista de quem estuda e vivencia dessa problemática. Também é necessário que pessoas não negras entendam o seu papel de aliadas nessa luta, falando sobre o problema e se posicionando quando necessário em seus espaços de atuação.



#Descriçãodelaagem - Punhos levantados e mãos cerradas (fechadas), símbolo de luta e resistência da população negra com o título "Repudiamos toda e qualquer forma de racismo".



10

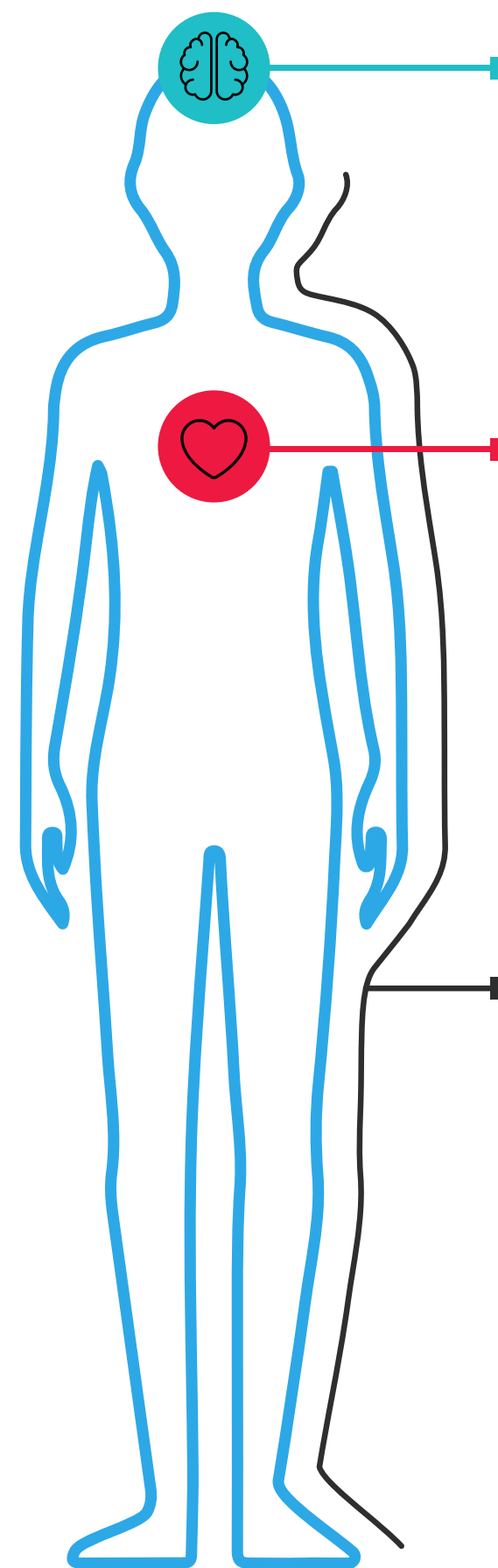
Comunidade LGBTQIAP+

Conhecendo a sigla LGBTQIAP+

Na década de 90, era comum se ouvir sobre a sigla GLS (Gays, Lésbicas e Simpatizantes), com o passar dos anos a luta política por direitos se fortificou e, conseqüentemente, os estudos sobre a diversidade sexual se aprofundaram dando espaço para novas identidades e orientações sexuais emergirem. Com o avanço das pautas de mulheres lésbicas, pessoas transexuais, travestis e demais ramificações da diversidade sexual e de gênero viu-se a necessidade de algumas atualizações, hoje nos referenciamos a esta população como LGBTQIAP+, garantindo a visibilidade importante às lutas que as envolvem.

Termos e Conceitos

A sigla LGBTQIAP+ é composta por diferentes dimensões: **Identidade de Gênero, Orientação Sexual e Expressão de Gênero.**



Identidade de Gênero

É a forma como a pessoa se reconhece, se identifica em relação ao gênero numa compreensão social.

Orientação Sexual

É o direcionamento da atração afetiva e/ou sexual que uma pessoa sente por outra, e que não está relacionada à sua identidade de gênero.

Expressão de Gênero

É a forma como a pessoa se expressa através de roupas, acessórios, cortes de cabelo, formas de falar, entre outras manifestações.

#Descriçãodimagem - Silhueta de um corpo humano com símbolo cerebral e emocional.

Mas o que significa cada letra da sigla?



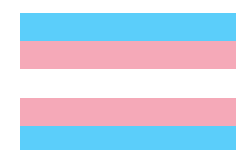
L - Lésbicas: Mulheres (cisgênero ou transgênero) que sentem atração afetiva e/ou sexual por outras mulheres;



G - Gays: Homens (cisgênero ou transgênero) que sentem atração afetiva e/ou sexual por outros homens;



B - Bissexuais: Pessoas (cisgênero ou transgênero) que sentem atração afetiva e/ou sexual por dois ou mais gêneros, não necessariamente gêneros binários;



T - Travestis, Transexuais e Transgêneros: Pessoas que não se identificam com o gênero que lhe foram designados ao nascimento. Travesti é uma identidade de gênero feminina latino-americana;



Q - Queer: Termo guarda-chuva que representa pessoas que rompem os padrões da heterocisnormatividade. Queer é uma palavra da língua inglesa, que era utilizada como xingamento remetendo ao que era “estranho” ou “esquisito”;



I - Intersexo: Pessoas que possuem características biológicas que não cabem nas classificações binárias de gênero. Eram designadas, antigamente, como “hermafroditas”, termo que não é mais usado por seu caráter pejorativo. Há várias possibilidades de ser uma pessoa intersexo.



A - Assexual: Pessoas (cisgênero ou transgênero) que não sentem atração sexual por outras pessoas.



P - Pansexual: Pessoas que sentem atração por pessoas independentemente da identidade de gênero, ou sente atração que não é determinada por gênero.

+: Diz respeito à inclusão de outras orientações sexuais, identidades e expressões de gênero; outras diversidades possíveis, como fluido, neutro, entre outros.

Um pouco de dados:

O dossiê da Antra (Associação Nacional de Travestis e Transexuais), registrou em 2021, 140 assassinatos de pessoas trans no Brasil. Destes números, 135 eram mulheres trans e travestis, 5 homens trans e pessoas transmasculinas. Ainda segundo a Antra, a expectativa de vida de pessoas trans e travestis é de 35 anos, e o Brasil está entre os que lideram o ranking de países mais violentos para pessoas LGBTQIAP+.

No Brasil, o casamento civil homoafetivo foi garantido pelo Conselho Nacional de Justiça, mas ainda não há nenhuma lei federal que garanta este direito. O Supremo Tribunal Federal (STF) derrubou a restrição que proibia homens gays a doarem sangue, esses e outros direitos foram conquistados pela comunidade.

Pessoas LGBTQIAP+ estão no nosso quadro de colaboradores, fornecedores e stakeholders, promover o respeito e tratamento justo é garantir oportunidades iguais aos bens e serviços sociais. Seja você também um agente ativo contra a discriminação.

11

Gênero-mulheres

Gênero é um conceito criado no século XX, que relaciona um conjunto de expectativas no nascimento sobre o corpo e comportamento humano. Aqui vamos falar do gênero: mulheres.

O Global Gender Gap Report 2021 é um Relatório Global de Desigualdade Econômica de Gênero, no ano de 2021 o relatório conclui que a pandemia da COVID-19 alongou em 36 anos a projeção de Igualdade de Gênero entre homens e mulheres, idealizando essa paridade para daqui 136 anos.

O Brasil ocupa a 93ª posição de 153 países no Índice Global de Desigualdade de Gênero e a 9ª posição no ranking ONU de Desigualdade Social.

Mulheres representam 52% da população brasileira (IBGE/2010), nas 500 maiores empresas do Brasil somam 38,8% do quadro funcional, 13,6% no quadro executivo, e quando falamos de mulheres negras, as executivas somam 0,4%.

As estruturas estabelecidas sobre o machismo são uma ideologia que prejudica tanto

homens quanto mulheres e ainda dificulta a empregabilidade feminina. Os movimentos feministas organizam uma tendência de igualdade, não de superioridade.

É importante lembrar que movimentos sociais buscam promover a equidade, considerando as diferenças e demandas específicas, bastante apoiadas pelas reparações históricas do país. Mulheres devem e podem estar em qualquer esfera pública e privada realizando as atividades que mais lhes agregam valor.

Para saber mais sobre as terminologias do tema de gênero-mulheres, [vá para a sessão Glossário desta cartilha.](#) ➡



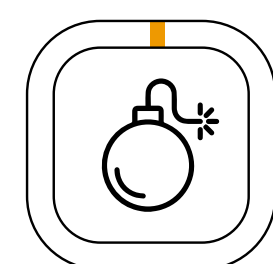
#DescriçãodelaImagem - Ilustração de grupo de mulheres diversas de cabelos curtos e médios, escuro, ruivo e castanho. Todas em pé celebrando.



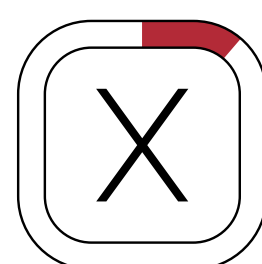
12

**Diversidade geracional,
regional, estética e religiosa**

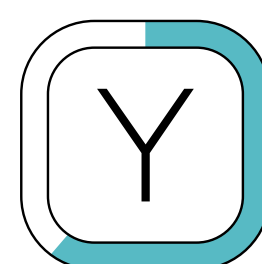
A CI&T hoje é composta por:



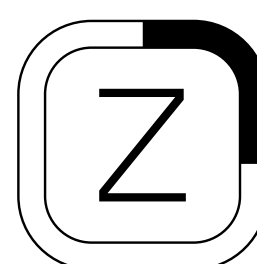
baby boomers
(1945-1964)
0,41%



gen X
(1965-1979)
8,75%



gen Y - Millennials
(1980-1994)
64,58%



gen Z
(1995-2010)
26,26%

Pessoas de diferentes momentos da história trabalhando em conjunto, esse ambiente diverso enriquece o nosso modo de pensar, agir e dialogar.

Essa diversidade também reflete nas nossas localidades, **92,3% da CI&T está no Brasil** e estamos espalhados em **25 estados brasileiros**.

O modo como nos relacionamos, comunicamos e tradições que mantemos está correlacionado com a nossa origem, respeitar os diferentes sotaques, é também parte da inclusão social.

Um grande exemplo do dinamismo social é a estética, que leva em consideração tendências da época, hábitos de consumo, veículos midiáticos e algumas exigências sociais.

#Descriçãodelimagem - Imagem 2, mapa do território brasileiro e sua divisão de estados.

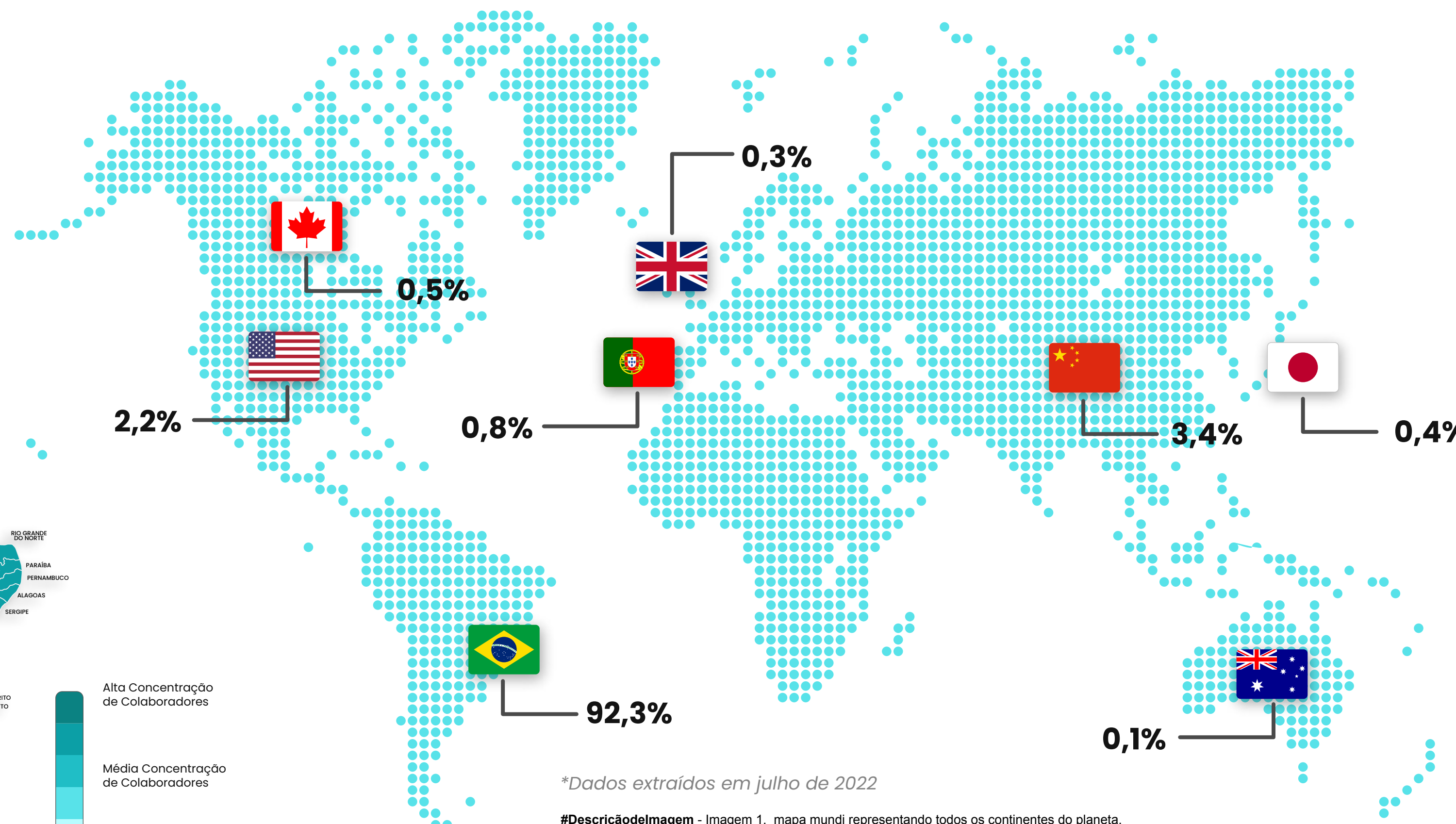


Alta Concentração
de Colaboradores

Média Concentração
de Colaboradores

Baixa Concentração
de Colaboradores

CI&Ters pelo mundo!



**Dados extraídos em julho de 2022*

#Descriçãodelimagem - Imagem 1, mapa mundi representando todos os continentes do planeta.

12

Diversidade geracional, regional, estética e religiosa

Você já ouviu falar em Gordofobia?

A gordofobia é o julgamento precipitado atribuído com base no peso do corpo, mas afinal o que é um peso adequado? Qual a relação do peso com a saúde e agilidade de uma pessoa? Magreza não é sinônimo de saúde, assim como ser uma pessoa gorda não é sinônimo da falta dela.

Todos os corpos tem sua beleza e devem ser respeitados, é preciso conversar com o interlocutor, antes de assumir conclusões a respeito da sua saúde. Os movimentos de Positividade Corporal visa encorajar as pessoas a adotar atitudes mais positivas com seus próprios corpos.

Não toleramos o ato de julgar e/ou avaliar alguém com base na sua aparência ou características específicas.



#Descriçãodelaagem - Imagem 1, mulher em movimento livre, de cabelos escuros e médios.

Tolerância Religiosa

Nos apresentamos ao mundo de forma única e singular, assim como nossas crenças e não crenças.

O monge budista e líder espiritual Tibetano, Dalai Lama, em um de seus livros afirma que **não é preciso ter religião para ter ética**, o que você pensa sobre isso?

Há várias imposições sobre como exercer a religiosidade, o que pode inibir o outro de se expressar de forma completa, principalmente no ambiente de trabalho. Você já viu um rosário¹? E uma guia² de religião de matriz africana? Já viu uma quipá³? E uma mulher vestindo um hijabe?

Quando pensamos em leis, o Brasil garante a prática religiosa e proteção aos templos e cultos na Constituição de 1988, protegendo o livre exercício da fé, chamada de “Liberdade de Crença”.

Por aqui não permitimos condutas discriminatórias, nem tornar o trabalho um local de negação ou obrigação de práticas religiosas.



¹ O Santo Rosário é uma prática religiosa de devoção mariana muito difundida entre os católicos romanos, tradicionalmente dividido em três partes iguais, com cinquenta contas cada.

² As guias são cordões usados para identificar o Orixá que acompanha a pessoa, cada Orixá é acompanhado de uma cor diferente.

³ Quipá é o chapéu, boina, touca utilizada pelos judeus tanto como símbolo da religião como símbolo de temor a Deus.

#Descriçãodelaagem - Imagem 2, grupo de pessoas diversas representando diferentes religiões, mulher negra com turbante, brincos de búzios e guia (candomblecismo), homem de barba e quipá (judaísmo), homem loiro cabelos curtos e olhos azuis (ateísmo/ cristianismo/ protestantismo), mulher de hijab (islamismo).



13

Interseccionalidade, o que é?

Bom, até aqui nós falamos de alguns marcadores sociais e as barreiras que eles acarretam à empregabilidade dos grupos socialmente minorizados no Brasil. A interseccionalidade é como um agrupamento de identidades atravessadas por gênero, raça, classe social, orientação sexual e deficiência, a junção desses marcadores dita a experiência social do indivíduo na sociedade que está inserido.

O termo interseccionalidade nasce das críticas do movimento Feminista Negro, cunhado pela intelectual afro-estadunidense Kimberlé Crenshaw em 2001 como forma de combater a invisibilidade das mulheres negras diante dos direitos estabelecidos para as mulheres, muitas vezes universalizados pelas mulheres brancas e tantas outras vezes universalizando a população negra, aos homens negros.

#DescriçãodelImagem - Grupo de mulheres diversas, negras, brancas, com deficiência, sem deficiência, com vestimentas como: turbante, hijab, calça jeans, vestidos, sandálias e brincos.



14

Como aprender mais e praticar a cultura do acolhimento?

É sempre bom se colocar em um lugar de aprendiz e entender que pessoas que fazem parte de algum grupo minorizado não têm o dever de ensinar ou orientar outras pessoas a respeito de suas vivências. Existem diversos conteúdos onde é possível aprender sobre o respeito de cada uma das questões abordadas nesta cartilha, veja abaixo algumas dicas para praticar a cultura do acolhimento:

- ◆ **Dica 1:** pratique a escuta ativa, proporcione um ambiente seguro caso você queira conversar e aprender a partir de vivências diferentes das suas.
- ◆ **Dica 2:** busque formas de fazer com que o seu time seja acolhedor e respeitoso, para que todas as pessoas se sintam pertencentes e incluídas neste ambiente.
- ◆ **Dica 3:** respeite a forma como a pessoa prefere ser chamada, respeitando seu nome, sua identidade e seus pronomes, isso é muito importante.
- ◆ **Dica 4:** jamais, em hipótese alguma, trate uma pessoa travesti no masculino. Lembre-se, travesti é uma identidade de gênero feminina.
- ◆ **Dica 5:** não faça perguntas desnecessárias ou apenas curiosas. Perguntas são sempre bem vindas quando a intenção for genuinamente incluir.

SEJA AGENTE DA MUDANÇA!

Portal de Ética e Conduta

O nosso compromisso é garantir um ambiente de comunicação aberta e honesta, além de ser um ambiente de respeito e de apoio para todas as pessoas. Toda pessoa colaboradora deve se sentir à vontade para procurar a sua liderança ou qualquer pessoa sênior em caso de qualquer violação das nossas normas ou políticas.

Caso se depare com alguma situação discriminatória, comportamentos que fogem ou que vão contra o nosso Código de Ética e Conduta, entre em contato nos canais abaixo:

[Guide Center - Canal de Código de Ética e Conduta](#) ➡

[Portal de Ética e Conduta](#) ➡

Além disso, temos disponível para todas as nossas pessoas colaboradoras, um Programa de Orientação e Apoio que oferece apoio e suporte.



15 Glossário

Grupos Minorizados

Tem um sentido conceitual de segmentos sociais, não atrelado à quantidade de pessoas, mas sim à baixa representatividade em posições de poder econômico e prestígio social, sejam eles políticos, públicos ou privados.

Privilégios

É uma condição de vantagem atribuída a uma pessoa ou grupo dominante em relação aos demais grupos sociais.

Machismo

Senso exacerbado de orgulho masculino; comportamentos que se expressam por opiniões e atitudes, de um indivíduo que recusa a igualdade de direitos entre os gêneros, favorecendo e enaltecendo o sexo masculino sobre o feminino.

Racismo

É o sistema que cria uma hierarquia racial atribuindo superioridade de uma raça em detrimento de outras, se baseando em uma construção histórica, social e política.

Capacitismo

É o conjunto de comportamentos discriminatórios relacionados à pessoas com deficiência.

LGBTfobia

É o conjunto de comportamentos discriminatórios relacionados à pessoas da comunidade LGBTQIAP+.

LGBTQIAP+

Sigla que engloba a diversidade sexual humana, L: lésbicas, G: gays, B: bissexuais, T: travestis e transexuais, Q: queers, I: intersexo, A: assexuais, P: pansexuais e +: demais orientações sexuais, identidades e expressões de gênero.

Gênero

Gênero refere-se a um conjunto de expectativas que recaem sobre as pessoas desde quando elas nascem e exigem delas uma coerência entre seu corpo, sua identidade, suas práticas e desejos. Diferente do sexo biológico, o gênero é uma

uma representação que atribui significado aos indivíduos. A ideia de gênero busca enfatizar as causas culturais sobre as diferenças e desigualdades entre masculinidades e feminilidades. Quando se fala em gênero, apoia-se em um sistema de diferenciação que, na nossa sociedade, atrelou-se também a relações de poder e posições hierárquicas.

Identidade de Gênero

É a forma como uma pessoa se reconhece, se identifica, podendo ou não ser o mesmo designado pelo sexo biológico ao nascimento.

Cisnormatividade

Comportamento social compulsório que normatiza e universaliza a perspectiva cisgênera, isto é, que valoriza e valida somente a condição de gênero de quem é cis, o que resulta na transfobia e no cissexismo.

Heteronormatividade

O termo heteronormatividade, cunhado em 1991 por Michael Warner, é compreendido e problematizado como um padrão de sexualidade que regula o modo como as sociedades ocidentais estão organizadas. Em sua maioria, a sociedade brasileira é heteronormativa e cisnormativa. “Heteronormatividade é um termo que permeia a ideia de binarismo e convenções sociais em relação à orientação sexual”.

CISgênero

Pessoas que se identificam com o gênero que lhe foi atribuído ao seu nascimento.

TRANSgênero

Pessoas que se identificam com um gênero diferente do que lhe foi atribuído ao seu nascimento.

Agênero

Pessoa que se identifica com a ausência de gênero, ou seja, não sente a necessidade de ser classificada com algum gênero específico.

Pessoas Não-Binárias (NB)

Pessoas que não se identificam com o padrão binário de gênero “homem ou mulher”, geralmente.

15 Glossário

Expressão de Gênero

É como a pessoa demonstra seu gênero, através de roupas, atitudes, comportamentos e interações. Ela costuma ser categorizada como masculina, feminina ou andrógina, podendo ser congruente ou não com a identidade de gênero da pessoa.

Sexo Biológico

Definido por características cromossômicas específicas, que determinam, entre outras coisas, os órgãos sexuais dos indivíduos. É a estrutura biológica.

Intersexo

Pessoa que possui características biológicas que não cabem nas classificações binárias de gênero. Eram designadas, antigamente, como “hermafroditas”, termo que não é mais usado por seu caráter pejorativo. Há várias possibilidades de ser uma pessoa intersexo.

Orientação Sexual

Simboliza para quem a pessoa direciona o seu afeto/atração, ou seja, indica por qual(is) gênero(s) a pessoa se atrai, independentemente da sua identidade de gênero.

Heterossexual

Pessoa (cis ou trans) que sente atração romântica e afetiva por pessoas de gênero oposto.

Homossexual

Pessoa (cis ou trans) que sente atração romântica e afetiva por pessoas do mesmo gênero.

Bissexual

Pessoa (cis ou trans) que sente atração romântica e afetiva por pessoas do mesmo gênero ou outro.

Assexual

Pessoa (cis ou trans) que não tem interesse na prática sexual com outra pessoa, podendo se relacionar afetivamente.

Pansexual

Pessoa (cis ou trans) que se relaciona com o outro, independentemente da sua identidade de gênero.

Equidade

Disposição de reconhecer igualmente o direito de cada indivíduo, justiça natural; reconhecer que todas as pessoas precisam de atenção, mas não necessariamente dos mesmos atendimentos e cuidados.

Feminismo

Movimento social que luta contra a violência de gênero e pela igualdade de direitos entre homens e mulheres.

Sexismo

É a discriminação de gênero, o preconceito baseado no gênero ou sexo de uma pessoa.

Assédio

Condutas abusivas exercidas por meio de palavras, comportamentos, atos, gestos, escritos, verbalizações que podem trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo o seu emprego ou degradar ambiente de trabalho.

Pluralidade

Fato de existir em grande quantidade, de não ser único; multiplicidade, diversidade.

Feminismo Negro

Vertente do movimento feminista que busca centralizar e explorar as experiências de mulheres atuantes, tanto na esfera da discussão de gênero, quanto na luta antirracista.

Interseccionalidade

É o estudo da sobreposição ou intersecção de identidades sociais e sistemas de opressão, dominação ou discriminação.

Sociedade Patriarcal

Construção social em que prevalecem as relações de poder e domínio dos homens sobre as mulheres e todos os demais sujeitos que não se encaixam com o padrão considerado normativo de raça, gênero e orientação sexual.

15 Glossário

Misoginia

Entende-se por comportamento misógino aquele que objetifica e deprecia as mulheres, através de violência física, moral, sexual, patrimonial ou psicológica.

Feminicídio

O feminicídio é o homicídio praticado contra a mulher em decorrência de seu gênero.

Sororidade

Comportamento de acolher e não julgar outras mulheres e, ainda, ouvir com respeito suas reivindicações.

Empoderamento

Conjunto de comportamentos que visam potencializar a conscientização sobre os direitos sociais e civis. Conquistando a emancipação individual e também da consciência coletiva.

Mansplanning

Termo criado da junção das palavras em inglês man (homem) e explain (explicar). É usado para descrever situações em que um homem tenta explicar algo para uma mulher, assumindo que ela não entenda sobre o assunto, ainda que seja de seu domínio.

Manterrupting

Termo criado da junção das palavras em inglês man (homem) e interrupting (interromper). É usada para descrever situações em que um homem interrompe insistentemente uma mulher, de forma que ela não consiga falar ou completar sua frase.

Bropropriating

Termo criado da junção das palavras em inglês bro (brother) e appropriation (apropriação). É usado para descrever situações em que homens tomam para si o crédito de ideias expressadas por mulheres.

Gaslighting

Definido como uma violência psicológica sutil que causa instabilidade emocional e manipulação da mente, distorcendo a realidade e provocando o questionamento da sanidade da vítima.

Glass ceiling

Uma metáfora que exemplifica a discriminação vertical de bloqueio de progressão de carreira diversos, causando uma estagnação de talentos.

PcD

Pessoa com Deficiência.

Pessoa com Deficiência

Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas(ONU, 2007).

Deficiência Auditiva

A surdez ou deficiência auditiva caracteriza-se pela perda da audição de forma bilateral, parcial ou total, em diferentes graus e profundidade. Sendo comprovada por aferição de exame audiométrico.

Deficiência Física

Alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, causando o comprometimento da função física.

Deficiência Intelectual

Alterações significativas relacionadas a déficit de desenvolvimento intelectual , conduta adaptativa ou formas de expressar habilidades práticas, sociais e conceituais, a pessoa apresenta um atraso no seu desenvolvimento, dificuldades para aprender e realizar tarefas do dia a dia e interagir com o meio em que vive, apresentando um comprometimento cognitivo.

Neurodiversidade

De acordo com a Pesquisadora Australiana Judy Singer, Neurodiversidade é o conceito que postula que condições como TEA (Transtorno do Espectro Autista), TDAH (Transtorno de Déficit de Atenção com Hiperatividade), dislexia e dispraxia (distúrbio motor com base neurológica), entre outras diferenças neurológicas a serem reconhecidas e respeitadas.

TEA

Transtorno de Espectro Autista

TDAH

Transtorno de Déficit de Atenção com Hiperatividade.

Psicossocial

Caracteriza-se por alterações nos processos cognitivos e afetivos do desenvolvimento, que se traduzem em perturbações a nível do comportamento, da compreensão da realidade, adaptação/interação social. São alterações do funcionamento da mente, mas que na maior parte dos casos não acarretam em prejuízos intelectuais.

15 Glossário

Deficiência Visual

Divide-se em três grupos com características e necessidades diferentes: pessoas que apresentam baixa visão ou acuidade visual, pessoas com visão monocular e pessoas com cegueira. Cegueira é o termo usado para perda total de visão, baixa visão ou visão subnormal é termo usado para a pessoa que tem sua função visual comprometida e visão monocular é usado para as pessoas que têm a cegueira em um dos olhos.

Deficiência Múltipla

Associação de duas ou mais deficiências.

Inclusão

É ação de promover a equidade e o sentimento de pertencimento, oferecendo condições de desenvolvimento para todas as pessoas em cenários diversos.

LBI

Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), instituída em julho de 2015 e destinada 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.

Acessibilidade

Segundo a LBI (Lei Brasileira de Inclusão - 13.146/15), a definição de acessibilidade é a possibilidade de qualquer pessoa com ou sem deficiência, acessar um lugar, serviço, produto ou informação de maneira segura e autônoma. Sem nenhum tipo de barreira.

Barreira

Qualquer obstáculo que impeça de alguma forma a pessoa de acessar algum espaço, serviço ou produto. As barreiras podem se apresentar de várias maneiras.

Barreiras urbanísticas

Obstáculos em vias públicas ou privadas. Barreiras arquitetônicas: obstáculos em prédios públicos ou privados.

Barreiras nos transportes

Obstáculos nos meios e sistemas de transporte público ou privado.

Barreiras nas comunicações

Obstáculos para acessar, receber ou permitir qualquer mensagem ou informação.

Barreiras atitudinais

Atitudes e comportamentos que atrapalham a participação da pessoa com deficiência na sociedade. Ou seja, são as barreiras de convivência com a pessoa com deficiência.

Barreiras tecnológicas

Obstáculos que impedem ou dificultam uma pessoa com deficiência de acessar qualquer tipo de tecnologia.

Libras

É a Língua Brasileira de Sinais utilizada pelas pessoas com deficiência auditiva. A Libras foi reconhecida através da lei no 10436 de 2002.

TILS

Tradutor Intérprete de Libras.

Pessoas negras

Segundo o sistema do IBGE o grupo de pessoas negras é formado pelo somatório de pessoas pretas e pardas.

Preconceito

Opinião formada de maneira consciente ou inconsciente sobre algo ou alguém baseado no próprio repertório a respeito do assunto, o que muitas vezes não condiz com a realidade.

Discriminação

É quando um preconceito é colocado em forma de ação trazendo impacto negativo a uma pessoa ou grupo.

Colorismo

É o sistema de hierarquização racial que indica que uma pessoa com mais características atribuídas a origem africana vai sofrer mais os efeitos da discriminação do que uma pessoa negra com características mais mestiças.

Fiocruz, O Cérebro. Disponível em:
<http://www.fiocruz.br/biosseguranca/Bis/infantil/cerebro.htm>. Acesso em 06 de maio de 2022.

Nonohay, Roberto Guedes, Tomada de Decisão e os Sistemas Cerebrais. Disponível em:
<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/55134/000855910.pdf?sequence=1>. Acesso em 06 de maio de 2022.

Harvard, Teste de Associação Implícita. Disponível em:
<https://implicit.harvard.edu/implicit/brazil/>. Acesso em 06 de maio de 2022.

CI&T Website, CI&T Global ESG. Disponível em:
<https://ciandt.com/br/pt-br/esg>. Acesso em 09 de maio de 2022.

Educalingo, Double Standard. Disponível em:
<https://educalingo.com/pt/dic-en/double-standard>. Acesso em 13 de maio de 2022.

Gomes, Joceline, O Brasil é Racista e posso provar. Disponível em:
<https://favelapotente.wordpress.com/2018/11/07/o-brasil-e-racista-e-posso-provar/comment-page-1/?unapproved=733&moderation-hash=24cd8edfafd34b3b71622a5e75ad924#comment-73>. Acesso em 13 de maio de 2022.

Equal Pay Internacional Coalition, EQUAL PAY FOR WORK OF EQUAL VALUE. Disponível em:
<https://www.equalpayinternationalcoalition.org/equal-pay/>. Acesso em 13 de maio de 2022.

Bleiweis, Robin, Quick Facts About the Gender Wage Gap. Disponível em:
<https://www.americanprogress.org/article/quick-facts-gender-wage-gap/>. Acesso em 13 de maio de 2022.

Costa, Flávio, Liderança Transformacional. Disponível em:
<https://www.linkedin.com/pulse/lideran%C3%A7a-transformacional-fl%C3%A1vio-costa-pmp-/>. Acesso em 13 de maio.

Rocha, Liliane, Como ser um Líder Inclusivo, julho de 2017. Acesso em 13 de maio de 2022.

World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2021. Disponível em:
https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf. Acesso em 16 de maio de 2022.

Macedo, Nat, Brasil Ocupa 9º lugar em ranking de Desigualdade Social. Disponível em:
<http://edicaodobrasil.com.br/2021/07/09/brasil-e-o-nono-pais-com-mais-desigualdade-social-no-mundo/>. Acesso em 22 de abril de 2022.

ETHOS, Instituto, Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas. Disponível em:
https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/Perfil_social_racial_genero_500empresas.pdf. Acesso em maio de 2022.

RIBEIRO, Djamila. Pequeno Manual Antirracista. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

ALMEIDA, Silvio. Racismo Estrutural. São Paulo: Jandaíra, 2021.

DEVULSKY, Alessandra. Colorismo. São Paulo: Jandaíra, 2021.

C6 Bank. Cartilha de Diversidade e Inclusão.

Instituto JNG, Nota Técnica do IBGE altera o enfoque da população com deficiência no país. Disponível em:
<https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/1597342237.48.jpg>
<https://www.institutojng.org.br/post/nota-tecnica-do-ibge-altera-o-enfoque-da-populacao-com-deficiencia-no-pais>. Acesso em 30 de abril 2022.

Oliveira, Ana Luiza de Mendonça; Resende, Marineia Crosara de, Oficinas vivenciais: reflexões sobre direitos humanos de pessoas com deficiências. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/pee/a/cgbTkt5Syk5FZ7YQLLwFSHk/?lang=pt>. Acesso em 30 de abril de 2022.

Natura, Política de Diversidade Instituto Natura. Disponível em:
https://www.institutonatura.org/relatorioanual2019/Politica-de-Diversidade_Instituto_Natura_2019.pdf. Acesso em 03 de maio de 2022.

Nestlé, Guia de Comunicação Inclusiva Nestlé. Disponível em:
<https://www.nestle.com.br/sites/g/files/pydnoa436/files/2021-06/guia-de-comunicacao-inclusiva-05192021.pdf>. Acesso em 03 de maio de 2022.

Gay Latino e Aliança Nacional LGBTQIA+, Manual de Comunicação LGBTI+. Disponível em:
<https://vtp.ifsp.edu.br/images/01-Manual-de-Comunicacao-LGBTI.pdf>. Acesso em 03 de maio de 2022.

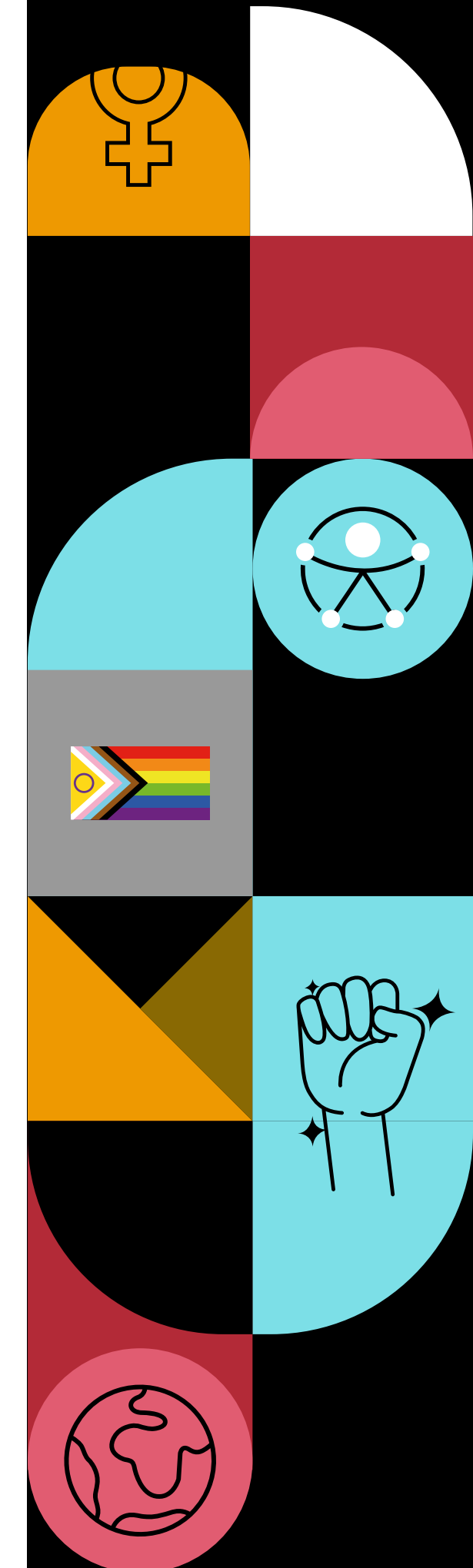
Antra, Dossiê Assassinatos e Violências contra Travestis e Transexuais Brasileiras em 2021. Disponível em: <https://antrabrazil.files.wordpress.com/2022/01/dossieantra2022-web.pdf>. Acesso em 03 de maio de 2022.

Sampaio, Michele, POSITIVIDADE CORPORAL. Disponível em:
<https://pling.pro/br/michelle-sampaio/positividade-corporal/5ClayxRMzu>. Acesso em 19 de maio de 2022.

Akotirene, Carla, Interseccionalidade (Feminismos Plurais). Disponível em:
https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/1154/o/Interseccionalidade_%28Feminismos_Plurais%29_-_Carla_Akotirene.pdf?1599239359. Acesso em 23 de maio de 2022.

IBGE, População indígena. Disponível em:
<https://educa.ibge.gov.br/criancas/brasil/nosso-povo/20507-indigenas.html>. Acesso em 06 de junho de 2022.

Orientando, Um espaço de aprendizagem. Disponível em:
<https://orientando.org>. Acesso em 30 de junho de 2022.



CI&T GLOBAL ESG

Seja CI&Ter! Acesse:

ciandt.com/carreiras

Segue a gente ;)



#Descriçãodelaagem - Contracapa com o título "CI&T Global ESG" e iconografia representando pessoas negras, pessoas com deficiência, mulheres, ambiental e comunidade LGBTQIAP+.

Realização:

Direção de Conteúdo: **Camila Moreira e Alex Furquim**

Projeto Gráfico: **Gabriel Breviglieri**

Revisão de Redação: **Antonia Moreira**

ESG e Brand For People Team