

DIVERSIDADE E ASSÉDIO

Seja cuidadoso em todas
as suas relações. **O Respeito
é um valor para nós.**

Apoio:



AMMG
ASSOCIAÇÃO
MÉDICA DE
MINAS GERAIS



SINMED MG
SINDICATO DOS MÉDICOS
DE MINAS GERAIS

Unimed
Federação Minas

Fencom
FEDERAÇÃO NACIONAL DE ENTIDADES DE SAÚDE

Realização:

Unimed
Belo Horizonte

Mensagem inicial:

Como médicos, temos uma responsabilidade que vai muito além do nosso cuidado na assistência à saúde. Respeito e ética em todas as relações são premissas da nossa atuação e, por meio do nosso exemplo, podemos contribuir, proteger e valorizar não apenas o trabalho médico, mas toda a sociedade.

Somos motores de transformação social e, em uma época de mudanças como a que estamos vivendo - seja nos comportamentos, nas relações, nas configurações familiares -, é preciso reforçar o nosso compromisso com os principais valores.

Por isso, a Unimed-BH, com o apoio do Conselho Regional de Medicina de Minas Gerais (CRM-MG), da Associação Médica de Minas Gerais (AMMG), do Sindicato dos Médicos de Minas Gerais (SINMED-MG), da Unimed Federação Minas e da Federação Nacional das Cooperativas Médicas (Fencom), estão unidos no esforço conjunto de tratar o tema de diversidade, inclusão e assédio como indissociáveis da nossa prática, já que o respeito é um preceito contido, inclusive, no Código de Ética Médica.

Assim, trataremos de conceitos, reflexões e orientações importantes entendendo o nosso papel ético e social e conscientes do potencial transformador das instituições no relacionamento com todos os públicos: colegas, pacientes, colaboradores, prestadores de serviço, parceiros, fornecedores e a sociedade em geral.

Este trabalho é uma demonstração do nosso cuidado. Cuidado que é a base que guia a nossa atuação na medicina e nos guia enquanto seres humanos. Aqui compartilhamos informações e conhecimento para uma conduta sempre responsável com todas as pessoas. Contamos com você para exercer a prática constante desse compromisso.

Frederico Amedee Peret
Presidente da Unimed-BH

Ricardo Hernani Lacerda Gonçalves de Oliveira
Presidente do Conselho Regional de Medicina

Fábio Augusto de Castro Guerra
Presidente da AMMG

Jordani Campos Machado
Presidente do Sinmed-MG

Luiz Otávio Fernandes de Andrade
Presidente da Unimed Federação Minas

Sérgio Lages Murta
Diretor-Presidente da Fencom

Capítulo 1

Aspectos Legais e Conceitos Iniciais

Sendo um direito natural, todas as relações deveriam se pautar pelo bom senso, pela racionalidade, equidade e justiça. Porém, visando dar clareza ao que é aceitável nas relações humanas, ajudar no regramento social e proteger o cidadão para que tenha uma vida digna, podemos observar alguns códigos e leis. No que diz respeito aos princípios fundamentais do homem, podemos encontrar suas bases na **Declaração Universal dos Direitos Humanos** de 1948, um marco na criação de direitos e garantias fundamentais.

Já na prática médica, encontramos o **Código de Ética Médica** que estabelece um conjunto de regras e princípios éticos para orientar a conduta dos profissionais da medicina. Essas diretrizes visam assegurar que os médicos atuem de maneira ética, respeitando os direitos e a dignidade dos pacientes, bem como mantendo padrões elevados em sua prática.

O preconceito, a discriminação e o assédio em todas as relações, sejam pessoais ou profissionais, são condutas inaceitáveis, que afetam a vida das pessoas que são vítimas das ações, ferindo sua dignidade, atentando contra sua identidade, comprometendo suas relações afetivas e sociais, bem como sua saúde física e mental.

Aspectos Legais

Na prática médica, a ética pode ser analisada sob três aspectos: a relação médico-paciente, o relacionamento dos médicos entre si e sua relação com a sociedade. A seguir trazemos uma abordagem de questões legais que reforçam a importância da conscientização como proteção ao trabalho médico e a sua relevância para a construção e consolidação de uma cultura pautada sempre no Respeito.

Constituição Federal

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição
XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais

Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989 (Lei do Crime Racial); Lei nº 9.459, de 13 de maio de 1997; Lei nº 14.532, de 11 de janeiro de 2023

Art. 1º Serão punidos, na forma desta Lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.

Art. 2º Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro, em razão de raça, cor, etnia ou procedência nacional.

Pena: reclusão, de 2 (dois) a 5 (cinco) anos, e multa.

Parágrafo único. A pena é aumentada de metade se o crime for cometido mediante concurso de 2 (duas) ou mais pessoas.

Art. 20. Praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.

Código de Ética Médica

O Código de Ética Médica, cuja última atualização foi feita em 2019, “foi feita sob o prisma de zelo pelos princípios deontológicos da medicina, sendo um dos mais importantes o absoluto respeito ao ser humano, com a atuação em prol da saúde dos indivíduos e da coletividade, sem discriminações.”

Capítulo 1. Princípios Fundamentais

I - A medicina é uma profissão a serviço da saúde do ser humano e da coletividade e será exercida sem discriminação de nenhuma natureza.

VI - O médico guardará absoluto respeito pelo ser humano e atuará sempre em seu benefício, mesmo depois da morte.

XVII - As relações do médico com os demais profissionais devem basear-se no respeito mútuo, na liberdade e na independência de cada um, buscando sempre o interesse e o bem-estar do paciente.

XXV - Na aplicação dos conhecimentos criados pelas novas tecnologias, considerando-se suas repercussões tanto nas gerações presentes quanto nas futuras, o médico zelará para que as pessoas não sejam discriminadas por nenhuma razão vinculada à herança genética, protegendo-as em sua dignidade, identidade e integridade.

Capítulo 2. Direito dos Médicos

É direito do médico:

I - Exercer a medicina sem ser discriminado por questões de religião, etnia, cor, sexo, orientação sexual, nacionalidade, idade, condição social, opinião política, deficiência ou de qualquer outra natureza.

XI - É direito do médico com deficiência ou com doença, nos limites de suas capacidades e da segurança dos pacientes, exercer a profissão sem ser discriminado.

Capítulo 4. **Direito Humanos**

É vedado do médico:

Art. 23. Tratar o ser humano sem civilidade ou consideração, desrespeitar sua dignidade ou discriminá-lo de qualquer forma ou sob qualquer pretexto.

Parágrafo único. O médico deve ter para com seus colegas respeito, consideração e solidariedade.

Art. 38. Desrespeitar o pudor de qualquer pessoa sob seus cuidados profissionais.

Art. 40. Aproveitar-se de situações decorrentes da relação médico-paciente para obter vantagem física, emocional, financeira ou de qualquer outra natureza.

Capítulo 14. **Disposições Gerais**

É vedado do médico:

II - Os médicos que cometerem faltas graves previstas neste Código e cuja continuidade do exercício profissional constitua risco de danos irreparáveis ao paciente ou à sociedade poderão ter o exercício profissional suspenso mediante procedimento administrativo específico.

Conceitos Iniciais

A sociedade vem passando por um período de transformações. O chamado mundo BANI (acrônimo formado pelas palavras *brittle*, *anxious*, *nonlinear* e *incomprehensible*) – em português, frágil, ansioso, não-linear e incompreensível – ganhou relevância em razão do aumento da complexidade do mundo e das relações e, especialmente, após a incidência da pandemia de coronavírus.

Vivemos uma época de mudanças e de impermanência, em que múltiplas gerações – com diferentes posturas e comportamentos – convivem nos mesmos ambientes trazendo ressignificações nos valores e crenças. Tudo isso traz uma nova ordem de expectativas em nossas relações.

Dessa forma, revisitar crenças e referências, em seus mais diversos aspectos, e abrir o olhar para o novo torna-se fundamental.

Por dentro de alguns conceitos

Discriminação:

significa fazer uma distinção de um indivíduo ou um grupo de pessoas mediante condutas, tratamentos e/ou gestos (verbais ou físicos) desiguais, injustos e desrespeitosos, por motivos preconceituosos.

Preconceito:

“O termo preconceito designa uma atitude prévia que assumimos diante de uma pessoa (ou de um grupo social), antes de interagirmos com ela ou de conhecê-la, uma atitude que, embora individual, reflete as ideias que circulam na sociedade e na cultura em que vivemos.”¹ O preconceito e a discriminação podem acontecer por questões de gênero, orientação sexual, etnia, cor, idade, crença, opção religiosa, nacionalidade, opinião política, origem social, saúde e característica física ou intelectual.

Viés inconsciente:

Na maioria das vezes, o preconceito é fruto do viés inconsciente. Este conceito, que vem da neurociência, pode ser traduzido como “preconceito inconsciente”.

Os vieses inconscientes são baseados nas nossas preferências, não intencionais. São atalhos mentais, mecanismos do cérebro humano resultantes da formação e organização cerebral, baseadas tanto em nossas experiências e ambientes de vida quanto em uma herança ancestral e primitiva.

Os vieses são criados através de vivências, influenciado pela cultura e o ambiente. São crenças adquiridas ao longo da vida. Muitas vezes generalizações, juízos antecipados, julgamentos e atitudes baseados em estereótipos.

Nossos VALORES E CRENÇAS são como BÚSSOLAS, que direcionam nossas atitudes e a forma como nos relacionamos tanto na vida pessoal como na vida profissional.



Para mais informações assista ao vídeo abaixo:

<https://www.youtube.com/watch?v=EQJTIRVbzO4>

¹Glossário Ceale: <https://www.ceale.fae.ufmg.br/glossarioceale/verbetes/preconceito-linguistico#:~:text=O%20termo%20preconceito%20designa%20uma,na%20cultura%20em%20que%20vivemos>. Acesso em 02/02/2024.

Também entram no conceito pessoas que se encontram em situação de vulnerabilidade social, como idosos e pessoas com deficiência. Ironicamente, representantes desses grupos são, quantitativamente, a maioria da população brasileira.

Veja alguns dos preconceitos causados contra os grupos minorizados:

Racismo: Discriminação contra uma ou mais pessoas por pertencer a um determinado grupo racial ou étnico, tipicamente marginalizado.

Etarismo: Discriminação contra ou a favor de um grupo com base em estereótipos associados à idade, especialmente ao envelhecimento.

Capacitismo: Discriminação ou a opressão contra as pessoas com deficiência.

Machismo: Discriminação que se opõe à igualdade de direitos entre os gêneros.

Homofobia e Transfobia: Indisposição irracional diante da pessoa LGBTI+*

(lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, queer, intersexuais, assexuais, sendo que o símbolo “+” abarca as demais orientações sexuais e de gênero, representando pluralidade, colocando-os em posição de inferioridade).

Entenda a sigla:

L ésbica →	Mulheres que sentem atração afetiva/sexual pelo mesmo gênero
G ay →	Homens que sentem atração afetiva/sexual pelo mesmo gênero
B issexual →	Homens e mulheres que sentem atração sexual por mais de um gênero
T ransexual ransgênero →	Pessoas que se identificam com outro gênero que não aquele atribuído no nascimento. Conceito relacionado à identidade de gênero e não sexual/afetiva
Q ueer →	Pessoas que transitam entre os gêneros feminino e masculino ou em outros gêneros quais o binarismo não se aplica
I ntersexo →	Pessoas cujo desenvolvimento sexual corporal não se encaixa na norma binária
A ssexual →	Pessoas que não têm atração sexual e/ou afetiva por outras pessoas
+ →	Abriga todas as diversas possibilidades de orientação sexual e identificação de gênero que existam

Diversidade: A diversidade é um conceito que fala sobre as características que diferenciam uma pessoa da outra, sejam elas físicas, culturais ou comportamentais. No contexto social, se traduz na convivência de indivíduos diferentes em relação à etnia, orientação sexual, cultura, gênero entre outros.

A diversidade representa a união dessas pluralidades, convivendo em harmonia, com respeito ao que é diferente e, sobretudo, visando a uma sociedade mais justa.

A valorização da singularidade elimina o preconceito e a discriminação.

Inclusão: Garantir que toda essa diversidade existente na sociedade tenham oportunidades iguais e justas no que chamamos de inclusão. A inclusão promove a ideia de que todas as pessoas devem ser tratadas com equidade e justiça, independentemente de suas capacidades físicas, origens étnicas, orientações sexuais, gênero, idade, religião ou qualquer outra característica pessoal.

É a capacidade de reconhecer as diferenças, entendê-las e respeitá-las para que seja possível criar um ambiente igualitário e respeitoso.

Igualdade e Equidade: A **igualdade** está relacionada com tratar todas as pessoas da mesma forma e garantir que todos os indivíduos tenham acesso às mesmas oportunidades. Sendo assim, o conceito de igualdade é baseado na premissa de que ninguém deve ter menos chances em razão da forma como nasceu, do lugar de onde vem, das suas crenças e convicções, nem por nenhum outro fator desse tipo.

Já a **equidade** parte do princípio de que não somos todos iguais, que nem todos começamos do mesmo lugar e que é preciso ajustar esse “desequilíbrio”. O conceito de equidade está relacionado, portanto, a dar às pessoas o que elas precisam, de modo que todos tenham, realmente, acesso às mesmas oportunidades. Isso significa dar mais para quem precisa mais, de forma proporcional e adequada às suas conjunturas.



IGUALDADE

Todos recebem o mesmo tratamento na oferta de oportunidades.



EQUIDADE

As diferenças entre as pessoas são ponderadas na oferta de oportunidades.

Assédio

Uma atuação comprometida com a promoção da diversidade e inclusão pressupõe a necessidade de se estabelecer um ambiente seguro e respeitoso para todas as pessoas. Como diversidade e inclusão devem andar lado a lado, a cultura inclusiva é um alicerce para o combate ao assédio, que de qualquer tipo é um ato criminoso e que fere os DIREITOS HUMANOS.

Entenda a diferença entre os tipos de assédio.

Assédio Sexual: Ato de constranger alguém com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual.

Assédio Moral: É a prática de exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada, para causar o desequilíbrio moral, psicológico e profissional, ocasionando danos à dignidade e à integridade do indivíduo.

Capítulo 2

Raça, Cor e Desigualdade

A Constituição Brasileira, a Declaração Universal dos Direitos Humanos e o Código de Ética Médica declaram o respeito às pessoas independentemente de raça, cor e nacionalidade. No entanto, para além da legislação, existe uma cultura que perpetua o preconceito e a discriminação, o chamado “racismo estrutural”.

Podemos observar o racismo individual em atitudes e comportamentos preconceituosos de pessoas específicas e o racismo estrutural que está enraizado nas normas e práticas sociais que discriminam e marginalizam. Esse processo discriminatório pode dificultar a obtenção de empregos de qualidade, acesso à educação de qualidade, moradia adequada e cuidados de saúde.

Para combater o racismo é necessário um esforço coletivo que envolva a conscientização, o reconhecimento e a desconstrução de estruturas discriminatórias.

Segundo o IBGE, o Brasil tem mais de 210 milhões de habitantes, sendo 54,8% de negros. Isso significa que temos a maior população afrodescendente fora da África. Ainda segundo levantamentos feitos pelo IBGE, a disparidade econômica dentro da população brasileira visivelmente possui o teor racial: trabalhadores pretos ou pardos representam 78,5% dos 10% com menores rendimentos e apenas 24,8% dos 10% com maiores rendimentos. Além disso, a população preta ou parda está mais inserida em ocupações informais, quando comparada à população branca.

Todos esses números só reforçam a urgência de encarar o racismo estrutural, assumindo uma postura antirracista, em combate à discriminação que ainda é a realidade. É preciso empatia para perceber as consequências da discriminação racial no dia a dia e, assim, se tornar um agente na caminhada para superarmos esse cenário.

Refleta: Quando pensamos em médicos, diretores, lideranças das mais diversas áreas, que tipo de pessoa vem nas nossas cabeças? Qual a cor dessa pessoa? Como o seu viés inconsciente atua?

Pensar sobre essas referências é fundamental para começarmos a rever nossos preconceitos, que se baseiam no racismo estrutural e histórico sobre o qual falamos, e combater as desigualdades e discriminações. Para começarmos a desconstruir essas referências racistas que estão, em sua maioria, enraizados em nossos inconscientes, é necessário pensar acerca, inclusive, do vocabulário que utilizamos em nosso cotidiano.

Vamos entender melhor alguns termos e expressões que envolvem essa discussão:

Raça - Termo utilizado para identificar categorias humanas socialmente definidas. Refere-se às diferenças de fenótipo (cor de pele, tipo e textura de cabelo, formato do nariz, do crânio e do rosto), ancestralidade e as influências de manifestações culturais. Portanto, raça é algo que existe socialmente, é um conceito construído no imaginário social.

Etnia - Refere-se a um grupo de pessoas que consideram ter um ancestral comum e compartilham da mesma língua, da mesma religião, da mesma cultura, das tradições e visão de mundo, do mesmo território ou das mesmas condições históricas.

Racismo - Organização da sociedade que produz desigualdade entre raças e etnias e faz com que as pessoas ajam em relação umas às outras tendo por base a ideia de que uma raça e/ou etnia é superior à outra.

O racismo se manifesta sempre que, de maneira intencional ou não, discriminamos ou julgamos uma pessoa com base em, por exemplo:

- Suas características físicas (cor da pele, textura de cabelo etc.)
- Hábitos culturais (músicas, danças, forma de se vestir etc.)
- Crenças religiosas

Essas e outras características ainda são constantemente usadas para constranger, humilhar e até negar direitos e oportunidades.

Preconceito e discriminação racial - Preconceito é uma ideia preconcebida, ou seja, anterior ao conhecimento de uma realidade. É a ideia que as pessoas têm sobre algo ou alguém quando acredita que o conhece, mas que, na realidade, não o conhece. Já a discriminação é a ação que decorre do preconceito, é o agir em relação a outras pessoas baseado nessa ideia preconcebida.

Colorismo - Trata-se da discriminação pela cor da pele, que se intensifica quanto mais escura for a pessoa, ou seja, quanto mais negra a pele, maior a discriminação.

ATENÇÃO:

O respeito é um dos principais pilares da diversidade. Para que ela seja garantida, evite tratar manifestações étnico-raciais como algo exótico ou curioso. evite também:

- Fazer comentários negativos com intenção de piada de cunho étnico-racial, algo comum no cotidiano com relação a afro-brasileiros, indígenas, árabes e pessoas com ascendência de países do sudeste asiático.
- Fazer comentários de cunho preconceituoso sobre determinados grupos étnico-raciais - como pessoas negras serem propensas à criminalidade ou árabes serem terroristas.
- Usar estereótipos como “toda pessoa negra sabe sambar” ou “todas as pessoas com ascendência japonesa são boas em ciências exatas”.

Como identificar a prática do racismo?

Estando ou não evidente, a vítima de racismo tem o direito de denunciar qualquer forma de ultraje, constrangimento e humilhação. Veja abaixo os principais tipos de práticas racistas.

- Negar ou dificultar entrada, atendimento e circulação em estabelecimentos e órgãos públicos de qualquer tipo;
- Restringir acesso às entradas e aos elevadores sociais em edifícios públicos, privados ou residenciais;
- Impedir o uso de qualquer tipo de transporte público;

- Recusar matrícula em escola pública ou privada;
- Dificultar acesso a oportunidades de trabalho e emprego em função de preconceito que considera a vítima inferior intelectualmente;
- Desprezar os costumes, hábitos e tradições da etnia.

Palavras e expressões racistas

Moreno/a - Algumas pessoas acreditam que chamar alguém de negro ou preto é ofensivo e utilizam o termo “moreno” na tentativa de embranquecer a pessoa, o que “amenizaria” o “incômodo”. O termo negro ou preto é o correto a ser usado.

Denegrir - Sinônimo de difamar, possui na raiz o significado de “tornar negro”, como algo maldoso e ofensivo, “manchando” uma reputação antes “limpa”. Use: Difamar.

Doméstica - Possui origem nas mulheres negras que trabalhavam dentro da casa das famílias brancas e eram consideradas domesticadas. Isso porque os negros eram vistos como animais e por isso precisavam ser domados. Use: Empregada, funcionária.

A coisa está preta - A fala racista se reflete na associação entre “preto” e uma situação desconfortável, desagradável, difícil, perigosa. Use: A coisa está difícil.

Serviço de preto - Mais uma vez a palavra preto aparece como algo ruim. Desta vez, representa uma tarefa malfeita, realizada de forma errada, em uma associação racista ao trabalho que seria realizado pelo negro.

Humor Negro - Usam para descrever um tipo de humor ácido e com piadas de mal gosto com temas mórbidos, sérios ou tabus com tom politicamente incorreto. Use: Humor ácido.

Cor do pecado - Utilizada erroneamente como elogio, se associa ao imaginário da mulher negra sensualizada. Em uma sociedade pautada na religião, pecar não é positivo, ser pecador é errado, e ter a pele associada ao pecado significa que ela é ruim. Outra expressão que faz a mesma associação de que negro = negativo

Existem ainda muitas outras expressões que são utilizadas com tanta naturalidade que a maioria das pessoas sequer percebe a conotação negativa, como: mercado negro, magia negra, lista negra e ovelha negra.

Por fim, alguns comportamentos e crenças racistas:

“Hoje em dia tudo é racismo” - O racismo sempre existiu, a diferença é que hoje em dia as pessoas estão se posicionando mais contra atitudes antes minimizadas e/ou entendidas como senso de humor. Se você presenciar manifestações de racismo ou for a vítima desse tipo de preconceito, não se cale. Procure os canais adequados e denuncie.

“Mas eu sou branco e também sofro racismo, me chamam de branquelo / Isso é racismo reverso” - Você é constantemente privado de entrar em ambientes simplesmente por ser branco? Já questionou a própria credibilidade intelectual, somente pelo fato de ser quem você é? Alguma vez o segurança do shopping te seguiu pelas lojas, por você “parecer uma pessoa suspeita”? As pessoas brancas não passam por esses constrangimentos e nem são vítimas de toda a segregação sobre a qual falamos.

“Qualquer um pode ter sucesso, basta ter força de vontade” - É preciso ter consciência dos privilégios e de que as oportunidades não são as mesmas para todos.

“Até tenho amigos que são negros” - Frase de defesa quando se aponta alguma atitude ou fala racista. Não utilizar.

Glossário Antirracista

Antirracismo

A ideia de raça é uma construção social baseada na premissa de que as pessoas podem (e devem) ser classificadas segundo características físicas, biológicas e culturais.

A ideologia do racismo se fortaleceu nos Estados Nacionais, que se utilizaram das categorias raciais e de ideias evolucionistas ligadas a elas para controlar e segregar suas populações. Premissas de superioridade racial e luta pela evolução ideal das espécies foram responsáveis tanto pela escravização de pessoas negras e indígenas no século XVI, quanto pelos campos de concentração nazistas no século XX.

Racismo não se trata de episódios isolados praticados por indivíduos, mas sim uma ideologia amplamente utilizada e profundamente enraizada em um país como o Brasil, o último das Américas a abolir a escravidão.

Nesse sentido, o antirracismo se mostra uma necessidade. Antirracismo é um termo utilizado já há algumas décadas para marcar a conduta que se posiciona contra o racismo.

Consciência Negra

Mesmo antes da escravização em massa de pessoas, no Ocidente já circulavam ideias racistas, que associavam características culturais e/ou físicas a uma suposta inferioridade racial. Durante os 300 anos de escravidão, e ainda nos dias de hoje, as características negras não só são ignoradas ou silenciadas, como são muitas vezes depreciadas, negativas e/ou caricaturizadas.

Lugar de Fala

Mais um conceito que ocupou amplamente discussões recentes. Erroneamente compreendido como “restrição do direito universal à expressão”, a consciência do lugar de fala nada mais é que a compreensão do lugar social que se ocupa ao abordar diferentes questões sociais.

Reconhecer o lugar de fala não é não deixar essas pessoas falarem, ou privilegiar apenas às ditas minorias, mas sim compreender o lugar a partir do qual se fala e refletir sobre sua experiência e conhecimento sobre o assunto. O que se pretende com esse conceito não é seguir privilegiando apenas alguns pontos de vista, mas sim compreender que

todo mundo tem lugar de fala, o que muda é justamente o lugar a partir de onde se fala. Assim, compreende-se também, por exemplo, que o racismo não é um problema apenas de pessoas negras, mas também e, principalmente, de pessoas brancas.

Racismo Estrutural

Para se combater o racismo é preciso compreender um importante traço de sua disseminação na sociedade. Diz-se Racismo estrutural à compreensão de que não são os indivíduos que reproduzem o racismo, mas sim o racismo, institucionalizado, que produz os indivíduos. Posto que a escravidão no Brasil durou trezentos anos, e suas consequências são sofridas até os dias atuais, está posto também que se mantiveram concepções culturais e, mais importante, mecanismos estruturais que, mesmo quando não são deliberadamente racistas, reproduzem lógicas herdadas do escravismo e sua ideologia. Isso significa dizer que a sociedade ainda hoje está estruturada sobre práticas racistas, que seguem inferiorizando pessoas negras.

Caso você queira conhecer mais sobre a vivência e inclusão de pessoas negras, temos boas dicas de filmes e séries:

Filmes e séries:



Infiltrado na Klan - O filme conta a história de um policial negro, que nos anos 1970 se passa por um branco para conseguir informações sobre Ku Klux Klan (movimento de grupos que defendem correntes teacionárias e extremistas, tais como a supremacia branca, o nacionalismo branco e a anti-imigração) aos lado de um colega judeu.



12 Anos de Escravidão - Filme sobre a história real de Solomon Northup, um homem negro livre que raptado em 1841 e vendido como escravo.



Selma - Uma Luta pela Igualdade - Diante de violentos ataques racistas, Martin Luther King Jr. lidera um protesto no Alabama que culmina na marcha histórica da cidade de Selma a Montgomery.



Os Panteras Negras: Vanguarda da Revolução - Informantes da polícia, jornalistas, simpatizantes e detratores contribuíram para a realização deste documentário sobre a história do Partido dos Panteras Negras.



Dear White People (Cara Gente Branca) - Série que mostra com humor satírico as complexas relações “pós-raciais” nos Estados Unidos dos anos 1960 e 1970, com um grupo de alunos negros que integra uma universidade de elite. A cada episódio curtinho, um tema importante sobre relações raciais é discutido.



Atlanta - Em Atlanta, Earn larga os estudos e se torna empresário de seu primo, o rapper Paper Boi. Em um mundo que finge que o racismo não existe mais, o protagonista e outros personagens convivem com o preconceito e a falta de oportunidades no dia a dia.



A Vida e a História de Madam C.J. Walker -

Conta a história verídica de Madam C.J. Walker, que desenvolveu uma linha de produtos de beleza para mulheres negras e criou um verdadeiro império, tornando-se a primeira mulher milionária dos Estados Unidos a conquistar a própria fortuna.



Olhos que condenam -

Baseada em uma história real, a série remonta o caso real dos cinco adolescentes negros que foram acusados pelo espancamento e estupro de uma mulher branca em 1989. Todos tiveram suas vidas interrompidas e passaram de cinco a 12 anos atrás das grades, depois de serem coagidos pela polícia a confessarem o crime, mesmo não tendo nenhum tipo de evidência que os ligasse ao ocorrido.



AmarElo - É Tudo Pra Ontem -

o rapper Emicida usa os bastidores do show no Theatro Municipal de São Paulo para resgatar a história e o legado da cultura dos movimentos negros no Brasil nos últimos cem anos.

Capítulo 3

A Revolução da Longevidade

Estamos vivendo a “revolução da longevidade”, um período de profunda transformação no qual a expectativa de vida passou de 50 para 80 anos, no curto espaço de duas gerações. Essa revolução traz uma nova perspectiva sobre a vida: a fase conhecida como “melhor idade” deixa de significar recolhimento e improdutividade, e passa a ser cheia de potências e possibilidades.

O processo de envelhecimento do Brasil tem ocorrido mais rápido do que a média internacional. Segundo estimativas da Organização Mundial de Saúde (OMS), enquanto a quantidade de idosos vai duplicar no mundo até o ano de 2050, no nosso país ela quase vai triplicar e poderá ser a sexta população mais idosa do planeta.

A porcentagem atual, de 12,5% de idosos brasileiros, deve alcançar os 30% até a metade do século. Ou seja, logo o país será considerado uma nação envelhecida – conforme a OMS, essa classificação é dada aos países com mais de 14% da população constituída de idosos, como são, atualmente, França, Inglaterra e Canadá, por exemplo.

Além disso, estamos passando por uma redução gradativa da taxa de natalidade. Isto somado à reforma da Previdência, que aumentou a idade de aposentadoria de homens para 65 anos e de mulheres para 62, resultará no fato de que teremos profissionais cada vez mais velhos. Hoje, já são mais de 54 milhões de brasileiros acima de 50 anos no mercado de trabalho, segundo o IBGE.

Com isso, o cenário atual é: a primeira vez na história que cinco diferentes gerações estão atuando lado a lado e a presença de profissionais maduros no mercado de trabalho está em trajetória cada vez mais ascendente.

Alguns já podem ter ouvido a expressão “incluir é chamar para a festa e tirar para dançar” muito usada como metáfora para entendermos o que é, de fato, a inclusão. Na prática, isso significa que a inclusão de 50+ em organizações pressupõe o desenvolvimento

de ambientes de trabalho e políticas que fomentem a **intergeracionalidade**, ou seja, a *interação saudável entre pessoas de diferentes épocas. Gerações diferentes podem ter práticas e atitudes diferentes em relação ao trabalho, que, se bem administradas, podem se complementar e enriquecer o ambiente.*

Isso significa que o caminho da inclusão, quando se trata da diversidade geracional, implica compreender como o processo de envelhecimento pode agregar valor. O olhar e a vivência da outra geração complementam a organização com outras competências. O ponto de partida é aproximarmos do público sênior para sairmos dos pressupostos e preconceitos inconscientes.

É importante levar em conta que no Brasil existem leis e políticas públicas que apoiam a população idosa e asseguram seus direitos, como a Política Nacional do Idoso e o Estatuto do Idoso.

Política Nacional do Idoso: sancionada em 1994 e regulamentada em 1996, assegura os direitos sociais e o amplo amparo legal ao idoso, estabelecendo as condições para promover sua integração, autonomia e participação efetiva na sociedade. Objetiva atender às necessidades básicas da população idosa no tocante à educação, saúde, habitação e ao urbanismo, esporte, trabalho, à assistência social e previdência, justiça.

Estatuto do Idoso: Lei Federal 10.741/2003, destinada a regular os interesses e garantias das pessoas idosas. Esta lei está vigente desde o ano de 2004 e é um importante instrumento de cidadania e proteção às pessoas com idade igual ou superior a 60 anos.

O Estatuto do Idoso, além de garantir a prioridade no atendimento e em acessos, entre outros, estipula que nenhum idoso será objeto de qualquer tipo de negligência, discriminação, violência, crueldade ou opressão. Descreve, ainda, que todo atentado ao direito dos idosos será punido na forma da lei e que é dever de todos prevenir a ameaça ou violação a esses direitos.

Entretanto, a realidade vivida não condiz com o descrito acima: os mais velhos são frequentemente considerados menos competentes e capazes que os mais jovens e um “fardo” para a sociedade e para as famílias, em vez de valorizados por sua sabedoria e experiência.

O preconceito etário tem um impacto tão forte que ganhou até nome: **etarismo ou ageísmo**. O termo, criado em 1969 pelo psiquiatra e gerontologista americano Robert Neil Butler, é empregado para descrever os estigmas associados à discriminação contra os mais velhos.

No mercado de trabalho, por exemplo, os profissionais mais velhos enfrentam o estigma de serem conservadores, desatualizados tecnologicamente, mais frágeis na questão de saúde, além de serem profissionais mais caros, já que possuem mais experiência no currículo.

O etarismo é um dos tipos de discriminação mais difundido, comum e universal. Muitas pessoas não têm consciência dos estereótipos que eles próprios têm sobre os idosos, e muitas vezes os próprios idosos de si mesmos. Acontece que a discriminação existente na sociedade contemporânea é uma tragédia inaceitável e contrária à dignidade humana, porque exclui a maioria dos idosos da vida ativa da sociedade.

Sabe-se que o combate ao etarismo não se dá por decreto, mas sim por uma construção cultural e por uma convivência intergeracional, assim como em uma família, lugar por excelência intergeracional. Portanto, é preciso políticas, programas e serviços que apontem para isso. Não basta falar de diversidade geracional, se as gerações não tenham possibilidade de estar em relação umas com as outras.

Intergeracionalidade – Saiba quem é quem

QUEM É QUEM?		
NASCIMENTO	GERAÇÃO	NAS EMPRESAS
1945-1964	Baby Boomers	15% da força de trabalho
1965-1979	Geração X	33% da força de trabalho
1980-1994	Geração Y Millennials	40% da força de trabalho
1995-atual	Geração Z	10% da força de trabalho

Fonte:

- Classificação americana das gerações.
- Global Talent Trends: 4 trends changing the way you attract and retain talent - LinkedIn Talent Solutions, 2020.

Baby boomers: são a geração da TV, isso porque os baby boomers nasceram no período da invenção da televisão! Com isso, essa geração acompanhou de perto a evolução da comunicação e o surgimento do movimento hippie, a segunda onda do feminismo e a luta pelos direitos civis dos negros nos Estados Unidos da América. Acostumados com a estabilidade, os baby boomers tendem a ser mais conservadores e tradicionais. Desse modo, pessoas dessa geração preferem construir carreira na empresa, ou seja, passam anos na mesma organização,

Geração X: essa geração viu surgir o computador, o celular, a impressora e o e-mail. Além disso, a Geração X almeja a estabilidade profissional, assim nasceu uma geração empreendedora e proativa.

Geração Y: também conhecidos como Millennials, essa geração é aberta à diversidade e teve mais acesso à educação. Fora isso, os millennials desafiam constantemente o status quo e valorizam empresas que se preocupam com a saúde e o bem-estar dos colaboradores.

Geração Z: essa geração já nasceu conectada e, por esse motivo, os Zs também são chamados de nativos digitais. Entre as características dessa geração pode-se ressaltar o pragmatismo, individualismo, a comunicação (conversam e compartilham suas ideias a todo momento pelas redes sociais) e a ansiedade.

Segundo uma pesquisa realizada pelo LinkedIn Talent Solutions em 2020, 89% dos colaboradores acreditam que a diversidade de gerações torna a empresa mais bem-sucedida.

Outro dado do mesmo estudo revela que 78% dos brasileiros consideram que a diversidade de gerações será “muito importante” na estruturação do futuro dos setores de Recursos Humanos e Recrutamento e Seleção.

Vamos alimentar as relações?

Você já não é a mesma pessoa que há cinco anos, não é mesmo? Sendo assim, todas as pessoas têm o mesmo direito e a capacidade de se reinventarem, quantas vezes forem necessárias. Somos todos capazes também de aprender, sempre. Por exemplo, se você acredita que profissionais mais velhos não se adaptam bem às novas tecnologias, saiba

que a idade média dos fundadores das startups de sucesso é de 45 anos. É o que revelam estudos da McKinsey – empresa de consultoria americana. Sendo assim, está mais que claro como o preconceito em nosso país, seja de raça, gênero, etário ou por orientação sexual, tem nos atrasado, e muito.

Há ainda quem vivencie um duplo desafio: as pessoas velhas, negras, indígenas, PcDs e LGBTQIA+. Chamado de duplo preconceito, o etarismo, somado ao capacitismo, sexismo ou racismo, ainda é pouco pesquisado e pouco discutido pelo mundo.

O fenômeno sociológico do preconceito de idade tem também repercussões psicológicas para a pessoa afetada. Segundo José María Manzano Callejo, psiquiatra e diretor do Hospital Psiquiátrico de Adultos de Vilaverde, na Espanha, há uma série de estereótipos negativos ligados à idade madura, como identificar a idade cronológica com grande comprometimento cognitivo, inúmeras doenças físicas, maior perturbação mental, etc.

Ainda segundo ele, um estudo recente revela que pessoas maduras que sentiram o efeito da discriminação tinham duas vezes mais chances de sofrer de depressão do que aquelas que não tinham, uma porcentagem que aumenta dependendo da identidade sexual, dobrando no número de pessoas gays mais velhas que sofreram de preconceito de idade.

Ainda de acordo com o estudo citado, foram encontrados altos níveis de sofrimento psíquico, entendidos como um conjunto de variáveis: baixa autoestima, moderados níveis de ansiedade e sensação de vazio existencial na população madura com elevados níveis de discriminação etária.

Então, o que é fundamental para não reproduzir essa discriminação tão prejudicial?

- A igualdade em respeito, tratamento e oportunidades para pessoas de diferentes gerações, desconsiderando qualquer tipo de preconceito ou julgamento. Além disso, é bom saber que gerações distintas podem ter conceitos, crenças, fortalezas e comportamentos diferentes umas das outras. É preciso entender que, quando há um conflito, o diálogo torna-se essencial;

- Promover oportunidades de posicionamento, opinião e interação para pessoas de diferentes idades;
- Dar voz às pessoas, sem julgar como ultrapassado ou inexperiente;
- Entender as necessidades das diferentes gerações e incentivar a interação entre diferentes gerações;
- Não fazer comentários que julguem ou atinjam diretamente o outro por sua idade, experiência ou conhecimento sobre algo. Estes aspectos de vida se devolvem com o tempo, e é preciso respeitar o tempo de cada um;
- Não desvalorizar as competências de cada geração. Cada um se desenvolveu de uma maneira e de uma forma.

Caso você esteja inspirado ou inspirada a aprender mais sobre a vivência e inclusão de pessoas 60+, aqui temos boas dicas:

Filmes e séries:



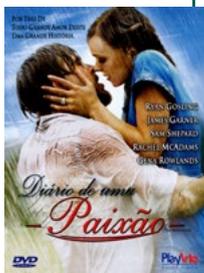
Up: Altas Aventuras - Carl é um vendedor de balões que aos 78 anos está prestes a perder a casa em que sempre viveu com sua falecida esposa, Ellie. Ao acertar um homem com sua bengala, Carl é considerado uma ameaça pública e forçado a ser internado em um asilo. Deprimido e isolado, ele tem uma ideia e quer viajar para a América do Sul, lugar onde ele e sua esposa sonharam viver. É aí que ele encontra Russel, um garoto de 8 anos que embarcou com ele nesta aventura.

Temas abordados: relação intergeracional, depressão, luto, solidão e redescoberta.



Um senhor estagiário - Com 70 anos, viúvo e aposentado, Ben Whittaker não aguenta mais levar uma vida monótona e enxerga o estágio como uma oportunidade para mudar a sua rotina e se reinventar. No novo ambiente de trabalho ele enfrenta os desafios de recomeçar e, devido à sua personalidade, conquista seus colegas e se torna um amigo de Jules, sua nova chefe.

Temas abordados: liderança, confiança, capacidade e empatia.



Diário de uma Paixão - O casal Duke e Allie vive em uma clínica geriátrica. Todos os dias ele conta para Allie, que sofre de Alzheimer, a história de amor dos dois, desde 1940. Ela não o reconhece mais e mesmo assim ele repete para ela a sua história de vida, filhos, viagens e relação amorosa.

Temas abordados: Alzheimer, relacionamento, amor, cumplicidade, lealdade, empatia.



Cartas para Julieta - Em Verona, na Itália, cidade onde se passa a história de Romeu e Julieta de Shakespeare, a jovem Sophie, junto a um grupo de voluntárias, responde cartas que até hoje são enviadas ao casal do romance Shakespeariano. Quando uma das cartas chama sua atenção, ela vai ao encontro da autora da carta e a ajuda a procurar seu antigo amor depois de 50 anos.

Temas abordados: Relação intergeracional, amor.



E se vivêssemos todos juntos? - Annie, Jean, Claude, Albert e Jeanne são amigos há mais de 40 anos. Quando a saúde de um deles é afetada e ir para um asilo parece ser o único caminho, todos eles decidem viver juntos em uma mesma casa e um jovem decide fazer um filme sobre o grupo.

Temas abordados: sexualidade, solidão, família e morte.



Morangos Silvestres - Isak Borg é um professor de medicina que revisita vários momentos marcantes de seu passado durante uma viagem de carro até sua antiga universidade, onde ele irá receber uma honraria. Acompanhado de sua nora Marianne, ele evoca a memória de sua família e de sua ex-namorada. Quanto mais Borg recorda as decepções e desilusões que viveu, mais ele se sente frio e cheio de culpa. Esses sentimentos se afloram quando ele encontra seu filho, igualmente frio e ressentido.

Temas abordados: carreira, relações familiares, afeto e culpa.



Método Kominsky - Aos 74 anos, Michael Douglas emociona e faz rir como Sandy Kominsky. Personagem-título da série "O método Kominsky", ele faz piadas sobre a passagem dos anos com graça e leveza. Em apenas oito episódios, o ator de carreira pífia que se tornou um importante professor de teatro ensina o tal "método Kominsky" para aspirantes a estrelas na Los Angeles dos dias atuais.

Temas abordados: amor, doença, morte, sexo e dinheiro.



Grace and Frankie - Duas mulheres que nunca se deram bem se unem quando seus maridos anunciam que vão deixá-las para viver um romance homossexual.

Temas abordados: sexualidade e relacionamento amoroso.



Transparent - Série sobre uma família judia de Los Angeles que tem sérios problemas de relacionamento. Tudo começa quando seu Mort, um senhor de idade, anuncia para toda a família que se tornou Marta, uma mulher trans.

Temas abordados: sexualidade, solidão, saúde, relacionamento familiar e religião.



This Is Us - A série é uma crônica da relação de um grupo de pessoas que nasceram no mesmo dia. Rebecca e Jack são um casal esperando trigêmeos em Pittsburgh. Kevin é um belo ator de televisão que está cansado de fazer papéis superficiais. Kate é uma mulher obesa que vive uma eterna luta para perder peso. Randall reencontra seu pai biológico que o abandonou quando ele era apenas um bebê recém-nascido.

Temas abordados: relação familiar, abandono e relação com o tempo.