

*Política de
Diversidade e Inclusão*

POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO SILVA MATOS

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

“Se não conseguimos, hoje, acabar com nossas diferenças, ao menos nós podemos tornar o mundo um lugar seguro para a diversidade.”
John Fitzgerald Kennedy

“Diversidade é um fato e inclusão é um ato.”
Andrea Schwarz, top voice linkedIn
Atuante na inclusão profissional de profissionais PCD

CONCEITOS PRELIMINARES

DISCRIMINAÇÃO - É o comportamento de raiz preconceituosa quanto a alguma coisa ou pessoa, ação de segregar, separar.

ESTEREÓTIPO - é uma imagem prévia, fixa, generalista sobre alguma coisa ou grupo. É resultado de um histórico de crenças, culturas e preconceitos.

PRECONCEITO - É a ideia preconcebida em relação a alguma coisa ou pessoa, sem fundamento em conhecimento específico. Pode ou não se manifestar em forma de discriminação. Exemplos: machismo, LGBTfobia, racismo, sexismo, capacitismo etc.

UM DEBATE MUITO NECESSÁRIO

Para nós, do Silva Matos discutir diversidade ainda se faz necessário. Discutir desigualdade é aprender com as diferenças, crescer como sociedade e desenvolver novas ideias e novos conceitos. Não existe crescimento social em uma sociedade construída por pessoas com vieses, conceitos e históricos idênticos.

Não só valorizamos as diferenças como compreendemos a impossibilidade do escritório em evoluir se formos compostos da homogeneidade. Quando apenas olhares monotemáticos são levados em consideração, é inevitável a estagnação evolutiva. Seguindo fielmente os princípios consolidados e objetivos de constante inovação do Silva Matos, compreendemos a importância de diferentes perspectivas sobre todos aspectos do nosso cotidiano pessoal e profissional.

É necessário assegurar a todos o lugar de fala. O crescimento da sociedade se dá na pluralidade de ideias, cores, gêneros, credos, pensamentos políticos, isto é, na diversidade que é característica de cada ser humano.

Acreditamos, portanto, que esse ideal norteador é impossível de ser alcançado se não considerarmos a realidade, que nosso país foi formado e estruturado em bases de desigualdade racial/social/cultural, por esse motivo temos interesse em não apenas reconhecer as barreiras estruturais como perpassar esses obstáculos por meio de oportunidades que vão suprir os gaps de representatividade.

Compreendemos que acesso a oportunidade não é igualitário, por consequência o acesso às oportunidades também não são. Temos genuíno interesse em construir juntos um ambiente profissional e pessoal muito mais seguro, fortalecendo a conexão e individualidade através de espaços muito mais acolhedores. Acreditamos que, pensando no bem estar dos colaboradores, apoiando questões que incluem, incentivamos e proporcionamos um terreno fértil para o desenvolvimento do profissional.

Falar sobre diversidade é verificar que a sociedade ainda possui preconceitos e reconhecer a inconsistência desse pensamento retrógrado. É perceber vieses, desvios de conduta e posicionamentos que não são mais aceitos em nossa sociedade.

Discriminar não é aceito, discriminar não é liberdade de expressão. É preconceito, é ilícito, é criminoso.

Falar sobre diversidade e inclusão é valorizar a singularidade de cada ser humano e compreender que nas diferenças de um ambiente plural que se cresce, por meio de ações e práticas que tragam representatividade e respeito aos espaços sociais.

Como células que compõem o escritório, acreditamos que os colaboradores e sócios devem imprimir não só sua identidade na composição da nossa equipe como nos ideais que temos interesse em perpetuar na história da nossa instituição, por esse motivo é de suma importância que todos tenham percepção que a desigualdade e preconceito ainda são uma realidade na nossa sociedade, porém, não são admitidos.

REPLICANDO VIESES PRECONCEITUOSOS

Em muitos momentos, a falta de um lugar de fala, de conhecer de forma mais profunda a história alheia, acabamos por replicar vieses preconceituosos. Acabamos por fazer associações com base em construções históricas que acabam nos levando a replicar padrões de condutas preconceituosas.

Existem diversas frases ou palavras, como “inveja branca”, “denegrir”, dentre outras, que carregam uma simbologia preconceituosa, mesmo quando proferidas sem essa intenção. Reconhece-los - e não reproduzi-los - é também uma forma de combater as diferentes formas de preconceito e permitir uma maior inclusão.

DOS DIVERSOS TIPOS DE PRECONCEITOS

São diversas as formas de preconceito. Nós do Silva Matos estamos comprometidos em lutar contra todas essas formas. A presente Política, entretanto, está dividida em quatro etapas: (i) mulheres; (ii) LGBTQIA+; (iii) Racismo Histórico-Cultural; e (iv) Pessoas com Deficiência.

(I) DAS MULHERES

Uma das mais antigas lutas contra o preconceito é feita pelas mulheres. Durante muito tempo existia uma visão machista de que as mulheres eram inferiores aos homens e conseqüentemente não deveriam ter os mesmos direitos que aqueles. Reflexo disso é uma sociedade que conta com menos mulheres em pontos de comando, disparidade salarial, menos oportunidade no mercado de trabalho. Além disso, existe ainda a violência e outros tipos de discriminação, que podem ser traduzidas como misoginia, machismo, sexismo, dentre outras.

É importante que tenhamos esses conceitos bem delimitados em nossa mente e por isso delimitamos abaixo:

- Sexismo ou Discriminação de Gênero - é o preconceito ou discriminação baseada no gênero ou sexo de uma pessoa. Normalmente é praticado com pessoas do sexo feminino.
- Misoginia - a etimologia vinda do grego corresponde o “ódio à mulher”. Indica atitudes que representam a exclusão social, discriminação, hostilidade e toda e qualquer outra forma de violência.
- Machismo - É um preconceito, expresso por opiniões e atitudes, que se opõe à igualdade de direitos entre os gêneros, favorecendo o masculino em detrimento do feminino. Na prática, consiste em acreditar que homens e mulheres têm papéis distintos na sociedade, que a mulher não pode ou não deve se portar como e ter os mesmos direitos de um homem, e/ou julgar a mulher como inferior ao homem em determinados aspectos.
- Feminismo. - corresponde a um movimento social que busca igualdade de condições entre homens e mulheres, buscando-se garantir os mesmos direitos e oportunidades, possibilitando que homens e mulheres tenham as mesmas condições.
- Sororidade - corresponde a união entre mulheres. Refere-se à empatia, solidariedade feminina para combater a rivalidade entre o gênero. O conceito sustenta o princípio de que as mulheres devem se ajudar mutuamente para serem mais fortes e obterem mais conquistas.

O Silva Matos é totalmente contrário a todo e qualquer tipo de preconceito em face das mulheres. É dever de todos os membros do escritório quando se deparar com alguma prática deste gênero em reportar imediatamente ao canal de compliance (compliance@silvamatos.com.br) para que as devidas medidas sejam adotadas. São exemplos de comportamentos machistas:

- Mansplaining - É a explicação de algo óbvio para uma mulher, de forma didática, como se ela não fosse capaz de entender. Pode representar também uma tentativa de explicar algo que foi dito por uma mulher, como se ela não conseguisse exprimir suas ideias de forma adequada e didática.
- Manterrupting - é a interrupção reiterada e desnecessária de uma mulher impossibilitando-a de concluir seu pensamento ou exposição.
- Gaslighting - é levar a mulher e as pessoas ao seu redor a duvidarem de sua capacidade ou sanidade mental.

Como falamos anteriormente, muitas vezes acabamos por reproduzir vieses preconceituosos. Alguns exemplos de expressões deste gênero que não devemos reproduzir são: “mal-amada”, “está de TPM?”, “mas ela provocou” ou “vestida desse jeito”, “isso é trabalho de homem”, dentre outras.

(II) DA COMUNIDADE LGBTQIA+

A comunidade LGBTQIA+ é uma das mais atingidas pelo preconceito. São reiterados os casos de violência e discriminação a essa comunidade que diariamente experimentam as mais diversas formas de preconceito.

O Silva Matos repudia de forma veemente toda e qualquer forma de preconceito conduzida contra a comunidade LGBTQIA+. É dever de todos os membros do escritório quando se deparar com alguma prática deste gênero em reportar imediatamente ao canal de compliance (compliance@silvamatos.com.br) para que as devidas medidas sejam adotadas.

É importante, para que nos aproximemos do local de fala dessa comunidade, que tenhamos conhecimento de termos e conceitos relacionados aos LGBTQIA+:

- **Orientação sexual** – é a atração afetiva ou sexual que uma pessoa sente por outras. Pode variar entre lésbica, gay, bissexuais, pansexuais e assexuais.

 - Lésbica – mulheres que se identificam e sentem atração por pessoas do gênero feminino.

 - Gay – homem que se identificam e sentem atração por pessoas do gênero masculino.

 - Bissexuais – homens e mulheres que sentem atração por pessoas do gênero masculino e feminino.

 - Pansexuais – pessoas cujo amor, afeto, atração não se limitam a qualquer identidade de gênero ou orientação sexual.

 - Assexual – aquele que não tem interesse por sexo, mas que são capazes de apreciar a intimidade e se envolver emocionalmente com pessoas.

- **Identidade de Gênero** – é a forma como a pessoa se autodetermina, não necessariamente correspondendo ao sexo biológico. Expressão de gênero – é. Forma como a pessoa se manifesta publicamente, seja por meio do seu nome, vestimenta, corte de cabelo, dentre outros.

 - Sexo Biológico – é a classificação que diz respeito às características biológicas que a pessoa tem ao nascer.

 - Cisgênero – pessoa cuja identidade de gênero corresponde ao gênero que lhe foi atribuído ao nascimento.

 - Transexuais ou Transgêneros – pessoas cuja identidade de gênero não corresponde ao que lhe foi atribuído ao nascimento.

 - Identidade não-binária – identidades de gênero que não são estritamente masculinas ou femininas, fugindo dessa dicotomia.

 - Queer – pessoas que transitam entre os gêneros masculino, feminino ou outros gêneros nos quais o binarismo não se aplica.

 - Intersexo - Pessoas cujo desenvolvimento de características sexuais biológicas não se encaixam nas noções típicas de sexo feminino ou sexo masculino.

Como falamos anteriormente, muitas vezes acabamos por reproduzir vieses preconceituosos. Alguns exemplos de expressões deste gênero que não devemos reproduzir são: “é que você ainda não conheceu o homem/mulher certo (a)”, “quem é o homem/mulher da relação?”, “tudo bem gostar de mulher, mas precisa se vestir como homem” ou “tudo bem ser gay, mas precisa ficar dando pinta” ou quaisquer outras expressões que simbolizem a mesma ideia. Outros exemplos são: “você até uma mulher/homem”, “você é tão masculino/feminino que nem parece gay/lésbica”. “Não falta alguma coisa?”, “você já se relacionou com homem/mulher para ver se gosta?”, “bissexualidade não existe, isso é apenas uma fase”, “como/quando você virou gay/lésbica?”, “não tenho nada contra, mas não precisa ficar se beijando na frente dos outros”, “não tenho preconceito, tenho até alguns amigos que são”, “mas ele não namorava um homem/mulher?”, “mas ele/ela não namorava uma mulher/homem?”, dentre outras.

(III) RACISMO HISTÓRICO-CULTURAL

O racismo histórico-cultural é a luta contra o preconceito mais antiga da história. Diversas sociedades, seja pela sua cor, etnia, origem foram subjugadas e vítima de preconceitos ao longo da história. Trata-se de um pensamento baseado no discurso de segregação de raças, em que há a difusão da ideia de superioridade de uma raça sobre a outra.

Entender alguns conceitos que fazem parte dessa discussão é essencial para impedir a propagação de vieses inadequados e possibilitar a adoção de soluções concretas e ações afirmativas em busca do combate a esse preconceito.

- **Racismo** – corresponde a uma forma sistêmica de discriminação em virtude da raça de determinada pessoa. Se manifesta por práticas conscientes ou inconscientes de promoção de desvantagem ou privilégios a certas pessoas, a depender do grupo étnico-racial a que pertençam.

- **Racismo Cultural** – corresponde à crença de que existiria uma superioridade de uma raça em detrimento da outra. Refere-se a um sentido mais amplo de cultura, que engloba religião, costumes, línguas.

- **Racismo Estrutural** – corresponde ao racismo que está imiscuído em nossa sociedade e que se traduz pela própria estrutura social.

- **Racismo Institucional** – é aquele racismo que transcende o âmbito individual, mas fruto de uma herança institucional de desigualdade racial.

- **Racismo Recreativo** – é o racismo que se manifesta de forma ofensiva, em piadas e brincadeiras depreciativas em virtude da cor, etnia ou raça.

O Silva Matos repudia de forma veemente toda e qualquer forma de preconceito conduzida em virtude de etnia, cor, raça ou religião. É dever de todos os membros do escritório quando se deparar com alguma prática deste gênero em reportar imediatamente ao canal de compliance (compliance@silvamatos.com.br) para que as devidas medidas sejam adotadas.

Como falamos anteriormente, muitas vezes acabamos por reproduzir vieses preconceituosos. Alguns exemplos de expressões deste gênero que não devemos reproduzir são: “serviço de preto ou coisa de preto”, “inveja branca”, “samba do crioulo doido”, “feito nas coxas”, “denegrir”, “não sou tuas negas”, “é dia de branco”, “a coisa tá preta”, “mercado negro”, “da cor do pecado”, “negra (o) de beleza exótica ou negra (o) de traços finos”, “morena ou mulata”, “cor da pele”, “criado mudo”, dentre outras.

Essas são alguns exemplos das palavras e expressões que devem ser abolidas do nosso vocabulário. O importante é se posicionar, indicando a qualquer um que venha a usar uma expressão racista por que não deve repeti-la, explicando sua origem histórica e como é carregada de racismo.

(IV) PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD)

De acordo com pesquisa conduzida pelo IBGE, em 2010, quase 25% (vinte e cinco por cento) da população brasileira tem algum tipo de deficiência. Entretanto, apenas 1% (um por cento) da população PCD está empregada. PCD é aquela pessoa que tem algum impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode dificultar sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (Art. 2º da Lei nº 13.146/2015). Lembre-se de que possuir uma deficiência é apenas uma característica dentre tantas outras em uma pessoa e não pode defini-la.

É necessário diminuir essa discrepância e promover a integração entre a população PCD e o resto da sociedade. Nós do Silva Matos buscamos promover a inclusão e a possibilidade de ingresso no mercado de trabalho de pessoas PCD.

Nesse sentido, é importante entender alguns conceitos correlatos:

- Capacitismo – é a discriminação ou preconceito conduzido em face de pessoas com deficiência. Normalmente se refere a uma concepção sobre as capacidades que uma pessoa tem ou não devido a uma deficiência, normalmente reduzindo a pessoa a deficiência que possui.
- Deficiência Física – nos termos do art. 5º, 1º, inciso I, alínea A do Decreto nº 5296/2004, corresponde a alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções
- Deficiência Auditiva - nos termos do art. 5º, 1º, inciso I, alínea B do Decreto nº 5296/2004, corresponde a perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz;
- Deficiência Visual: nos termos do art. 5º, 1º, inciso I, alínea C do Decreto nº 5296/2004, corresponde à cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;
- Deficiência Visual – nos termos do art. 5º, 1º, inciso I, alínea D do Decreto nº 5296/2004, corresponde ao funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização de recursos da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho.
- Deficiência múltipla – nos termos do art. 5º, 1º, inciso I, alínea E do Decreto nº 5296/2004, corresponde a associação de duas ou mais deficiências.
- Autismo – é o distúrbio neurológico que resulta no espectro do autismo, comprometendo a interação social, comunicação verbal e não verbal do indivíduo.

Como falamos anteriormente, muitas vezes acabamos por reproduzir vieses preconceituosos. Alguns exemplos de expressões deste gênero que não devemos reproduzir são: “dar uma de João sem braço”, “você está meio autista hoje”, “mais perdido que cego em tiroteio”, “é muito retardado/demente”, “não tenho braço/perna pra isso”, “aleijado”, “portador de deficiência”, “é tão baixinho/a, quase um anão (anã)”, “nossa, nem parece ter deficiência”, “está cego?”, “está surdo?”, “essa pessoa é exemplo de superação”, “que mancada”, “eu pensei que você fosse normal”, dentre outras.



SILVAMATOS.COM.BR