

ISABELA ALBUQUERQUE SOARES

**CAPACITAÇÃO PARA A RESPONSABILIDADE SOCIAL EM EVENTOS DE
ENTRETENIMENTO - UM PROJETO DE INTERVENÇÃO**



2024

ISABELA ALBUQUERQUE SOARES

**CAPACITAÇÃO PARA A RESPONSABILIDADE SOCIAL EM EVENTOS DE
ENTRETENIMENTO - UM PROJETO DE INTERVENÇÃO**

Trabalho de Projeto para obtenção de grau
de mestre em Sociologia

**Trabalho efetuado sob a orientação de:
Professor Dr. João Filipe de Jesus
Marques**



2024

CAPACITAÇÃO PARA A RESPONSABILIDADE SOCIAL EM EVENTOS DE ENTRETENIMENTO - UM PROJETO DE INTERVENÇÃO

Declaração de Autoria do Trabalho

Declaro ser a autora deste trabalho, que é original e inédito. Autores e trabalhos consultados estão devidamente citados no texto e constam da listagem de referências incluída.

Isabela Albuquerque Soares

© Copyright: (Isabela Albuquerque Soares)

A Universidade do Algarve tem o direito, perpétuo e sem limites geográficos, de arquivar e publicitar este trabalho através de exemplares impressos reproduzidos em papel ou de forma digital, ou por qualquer outro meio conhecido ou que venha a ser inventado, de o divulgar através de repositórios científicos e de admitir a sua cópia e distribuição com objetivos educacionais ou de investigação, não comerciais, desde que seja dado crédito ao autor e editor

AGRADECIMENTOS

Agradeço às pessoas que contribuíram de forma muito pessoal para o êxito desse trabalho, nomeadamente aos meus pais, Luciene Magalhães de Albuquerque e *in memorim* à Edgar Soares que me apoiaram na jornada de mudança de país para realizar os estudos e todo carinho e força para concluí-lo. Ao meu companheiro, Marcelo Augusto Torres Moreira, minha gratidão pelo incentivo e por dividir essa etapa da vida comigo. À minha querida amiga, Lorena Salazar, que foi companheira e me auxiliou durante todo o mestrado. E ao professor João Filipe Marques, que me direcionou na construção do trabalho, meu respeito e agradecimento.

RESUMO

O presente Projeto tem como objetivo a criação de um programa de Capacitação em Responsabilidade Social voltado para eventos de entretenimento no Brasil. O programa oferece recomendações e práticas para que os profissionais que atuam na área sejam capazes de lidar com situações de discriminação, preconceito ou violência relacionadas ao racismo, homofobia, sexismo, capacitismo e intolerância religiosa. A finalidade do Projeto é promover eventos socialmente responsáveis e alinhados com os princípios do desenvolvimento sustentável. O Projeto foi estruturado com base no enquadramento conceitual e normativo, que abrange as principais ideias e parâmetros para a elaboração da Capacitação. Além disso, foram elaborados o planejamento e o programa da Capacitação, incluindo ementas, metodologia e conteúdo. A aplicação dessa Capacitação visa resultados significativos, como o aumento das vantagens competitivas, melhoria da reputação organizacional, preparação das equipes para enfrentar situações desafiadoras de discriminação e preconceito, além da melhoria do ambiente de trabalho e a promoção de resultados sociais, contribuindo para a equidade e justiça social.

Palavras-chave: Responsabilidade Social, Capacitação, Eventos, Entretenimento, Diversidade e Equidade.

ABSTRACT

This Project aims to create a Social Responsibility Training program aimed at entertainment events in Brazil. The program offers recommendations and practices so that professionals working in the area can deal with situations of discrimination, prejudice or violence related to racism, homophobia, sexism, ableism and religious intolerance. The purpose of the Project is to promote socially responsible events that are aligned with the principles of sustainable development. The Project was structured based on the conceptual and normative framework, which covers the main ideas and parameters for developing the Training. In addition, the Training planning and program were developed, including syllabi, methodology and content. The application of this Training aims for significant results, such as increasing competitive advantages, improving organizational reputation, preparing teams to face challenging situations of discrimination and prejudice, in addition to improving the work environment and promoting social results, contributing to equity and social justice.

Keywords: Social Responsibility, Training, Events, Entertainment, Diversity and Equity.

ÍNDICE GERAL

LISTA DE ABREVIATURAS.....	x
1. INTRODUÇÃO.....	1
1.1 Contextualização do tema.....	1
1.2 Relevância do Problema.....	4
1.3 Objetivos do Projeto.....	5
2. ENQUADRAMENTO CONCEITUAL E NORMATIVO.....	6
2.1 Enquadramento conceptual.....	6
2.1.1 Interseccionalidade.....	11
2.2 Teoria da Educação de Adultos.....	13
2.3. Enquadramento Normativo e Padronizações Internacionais e Brasileiras.....	16
2.3.1 O Desenvolvimento Sustentável e a Responsabilidade Social.....	18
2.3.2 Direitos Humanos.....	19
2.3.3 ESG (Environmental, Social and Corporate Governance).....	23
2.3.4 Diversidade e Inclusão: Dimensões Antirracistas, Antissexistas, Anticapacitistas, Contra Homofobia e de Respeito para com a Diversidade Religiosa.....	24
3. PROPOSTA PARA O PROBLEMA PRÁTICO.....	30
3.1 Boas práticas em Reponsabilidade Social e Inclusão em Eventos.....	30
3.2 Análise de Casos e Exemplos de Situações Discriminatórias em Eventos.....	32
3.2.1 Racismo em festa na praia.....	32
3.2.2 Desrespeito por pessoa com deficiência em um <i>show</i>	33
3.2.3 Homofobia em troca de convite de festa.....	33
3.2.4 Impedidos de sair de festa por não desbloquearem celulares.....	34
3.2.5 Violência sexual contra mulheres em uma festa.....	34
3.2.6 Acusado de roubo, alega ser vítima de racismo.....	35
3.2.7 Intolerância religiosa após festa.....	35
3.3 Planejamento e Desenvolvimento da Capacitação em Responsabilidade Social...	37
3.3.1 Público e Objetivos da Capacitação.....	37
3.2.2 Metodologia e Objetivos dos Conteúdos Programáticos.....	38
3.3.3 Conteúdos programáticos.....	39
3.3.4 Cronogramas.....	44
4. CONTRIBUTOS ESPERADOS E DISCUSSÃO.....	45

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	48
BIBLIOGRAFIA	50
APÊNDICE 1	52
APÊNDICE 2	53

LISTA DE ABREVIATURAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
ABRAPE	Associação Brasileira dos Promotores de Eventos
ESG	Environmental, Social and Corporate Governance
ISO	International Organization for Standardization
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
LGBTQIAP+	lésbicas, <i>gays</i> , bissexuais, transsexuais, <i>queer</i> , intersexo, assexuais, pansexuais, não binários e mais as outras possibilidades de orientação sexual e identificação de gênero
ONU	Organização das Nações Unidas
ODM	Objetivos de Desenvolvimento do Milênio
PRI	Investimento Responsável
UFMG	Universidade de Minas Gerais

1. INTRODUÇÃO

1.1 Contextualização do tema

Este trabalho final de mestrado não se encaixa nos moldes tradicionais de uma dissertação. Constitui um Projeto de Intervenção que visa fornecer uma contribuição para a solução de um problema por meio de um programa de capacitação especificamente desenhado para ambientes de entretenimento. Este projeto tem como finalidade a integração do conhecimento teórico e das competências adquiridas ao longo do Mestrado em Sociologia, com vista à formulação de uma proposta de implementação prática. Tem o propósito de apresentar soluções inovadoras para um problema relevante e urgente no Brasil. Trata-se das situações discriminatórias, preconceituosas e até violentas que ocorrem nos ambientes de eventos de entretenimento.

Tendo em conta a diversidade étnica, racial, religiosa e cultural do país, é essencial compreender que os eventos de entretenimento têm potencial para reunir pessoas de diferentes identidades, gêneros, “raças”, condições físicas, crenças religiosas e orientações sexuais. Mas, infelizmente, esses espaços têm sido palco para a reprodução de fenômenos como o racismo, a homofobia, o sexismo, o capacitismo e a intolerância religiosa. É comum a ocorrência de situações envolvendo profissionais e equipes que atuam em eventos de entretenimento, que se caracterizam pelo despreparo para lidarem com este tipo de questões. Muitas vezes aqueles profissionais acabam por amplificar as situações de discriminação ou não prestar o auxílio adequado às eventuais vítimas.

São diversos os casos de pessoas que foram discriminadas ou sofreram de racismo em espaços de entretenimento. Quantas pessoas já foram impedidas de entrar em boates ou ambientes de lazer em virtude da cor da pele? Quantas mulheres já foram molestadas e até mesmo importunadas sexualmente em ambientes de entretenimento? Quantas pessoas com deficiência física já foram impedidas ou tiveram dificuldades no acesso a *shows* ou a outros ambientes de lazer? E quantos desses, por receio, deixaram de frequentar esses espaços para não se exporem a situações discriminatórias?

A falta de preparação e de conscientização das equipes que prestam serviço nos locais de entretenimento contribui significativamente para a perpetuação desses fenômenos. Os conhecimentos no âmbito do antirracismo, antissexismo, anticapacitismo e de respeito pela diversidade religiosa, precisam ser pauta de treinamento e formação dessas equipes de profissionais que atuam em eventos de entretenimento. No Anuário

Brasileiro de Segurança Pública, desenvolvido pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública (2023), que divulgou dados relativos aos anos 2021 e 2022, foram notificados, somente em 2022, 4.944 casos de racismo e 11.153 de injúria racial no país. No mesmo ano, foram notificados 2.686 casos de crimes contra a população de pessoas lésbicas, *gays*, bissexuais, transexuais, *queer*, intersexual, assexuadas e todas as outras possibilidades de orientação sexual e identificação de gênero (LGBTQIAP+)¹. Entre esses crimes, estão as lesões corporais dolosas, homicídio doloso e estupro. Ainda nesse mesmo estudo, foram apresentados 613.529 casos de ameaça contra mulheres no ano de 2022. Diversas reportagens divulgadas pela imprensa mostram que esses crimes também são cometidos em ambientes de lazer, em festas, eventos e *shows* de entretenimento. Para além daqueles números, é necessário ter em conta a questão da subnotificação, ou seja, dos casos que não são notificados. De acordo com o mesmo Anuário as vítimas, muitas vezes, precisam convencer os profissionais de segurança sobre a veracidade da violência sofrida e, em alguns casos, são desencorajadas de realizar o registro da ocorrência. A realidade das subnotificações é preocupante, pois estão causando impunidade, perpetuação do ciclo de violência, falta de apoio às vítimas e falta de dados fidedignos acerca da realidade.

É importante frisar que já existe no Brasil, no estado de Minas Gerais, uma empresa chamada Notum, que futuramente pretende expandir seu leque de prestação de serviços, comercializando a Capacitação para a Responsabilidade Social em Eventos de Entretenimento para empresas desse ramo de entretenimento. A Notum é uma organização fundada em 2022, atualmente está especializada na criação de protocolos de segurança e emergência para escolas, condomínios, eventos e empresas. É composta por 13 colaboradores, entre eles Isabela Albuquerque Soares, autora desse Projeto de Capacitação e que atua no treinamento de Análise Comportamental e Contenção de Pessoas em Descontrole, voltados para o público docente de escolas. A empresa visa preparar as equipes que fazem parte das instituições citadas, treinando-as e capacitando-as para estarem preparadas para atuarem em situações de crise. Esta empresa tem como

¹ Lésbicas são mulheres que se relacionam afetiva e sexualmente com outras mulheres, *gays* são homens que se relacionam afetiva e sexualmente com outros homens, transsexuais são pessoas que se identificam com gênero diferente ao que lhes foi atribuído no nascimento, *queer* são pessoas que não se rotulam com gênero, intersexo são pessoas que tem características sexuais femininas e masculinas, assexuais são pessoas que não se interessam afetiva ou sexualmente por outras pessoas, pansexuais se interessam afetiva e sexualmente por pessoas, sem as rotulá-las por gênero e não binários são pessoas que não se identificam totalmente em com o gênero feminino, nem o masculino.

missão capacitar organizações, fornecendo soluções de segurança e emergência inovadoras e personalizadas, assegurando ambientes protegidos e prontos para enfrentar qualquer desafio com eficácia e confiança. Nesse sentido a missão desta empresa é congruente com esse Projeto de Mestrado, pois o treinamento oferecido pela Capacitação de equipes envolvidas na produção de eventos, apresentada nesse Projeto, pode ser utilizado como forma de alcançar ambientes de entretenimento mais protegidos.

1.2 Relevância do Problema

Os fenômenos descritos anteriormente têm consequências sociais impactantes, pois não afetam apenas a experiência individual das vítimas em espaços de entretenimento, mas acabam por reforçar estereótipos e padrões de comportamentos que marginalizam certos grupos.

A relevância do problema é, então, inegável, tendo em vista a atual conjuntura social e a necessidade de se contribuir para um país mais justo e igualitário. Tais problemáticas refletem situações estruturais e históricas mais amplas de desigualdade e de exclusão. Para além da importância de se construir uma cultura de respeito, igualdade e inclusão, o tema também está pautado nos Direitos Fundamentais da Constituição Federal do Brasil, em seu artigo 5º, que expressa e garante a todos o direito à liberdade e igualdade, entre outros.

Acreditando na possibilidade de uma convivência mais harmônica e reconhecendo a importância de uma sociedade que se baseie no diálogo em vez da violência e da discriminação, torna-se necessário direcionar a atenção para a vulnerabilidade que afeta diversos grupos desfavorecidos no Brasil. Esses grupos são frequentemente alvos de sistemas opressores que persistem, em todos os níveis da nossa sociedade, inclusive nos ambientes de entretenimento.

Embora a realização de uma sociedade utópica e totalmente livre de desigualdade seja um objetivo desafiador, seria crucial que toda a sociedade estivesse munida de conhecimento histórico, geopolítico e sociológico que permitisse compreender os complexos mecanismos que estão por trás das violências, direcionadas contra as pessoas negras, mulheres, LGBTQIAP+, pessoas com deficiência e grupos religiosos. Em face dessa notável diversidade, a criação de estratégias inovadoras para lidar com essas situações é de suma importância para promoção de espaços de lazer verdadeiramente equitativos e inclusivos.

Para tal, é fundamental que os profissionais envolvidos em eventos de entretenimento adotem abordagens alinhadas com políticas de inclusão, reconhecendo que elas abrangem diversidades de experiências, tanto das necessidades coletivas, quanto das aspirações individuais.

1.3 Objetivos do Projeto

Este Projeto de Intervenção tem como objetivo geral a apresentação de um programa de Capacitação de Responsabilidade Social em Eventos de Entretenimento, com recomendações para situações de discriminação, de preconceito ou de violência relacionadas com o racismo, homofobia, sexismo, capacitismo e intolerância religiosa, no Brasil, contribuindo para a formação de profissionais de empresas que promovem entretenimento, desenvolvendo mudança cultural nessas empresas e consequentemente na produção de eventos socialmente responsáveis e pautados no desenvolvimento sustentável.

O primeiro objetivo específico do Projeto é apresentar os conteúdos programáticos da Capacitação em Responsabilidade Social para colaboradores de empresas de entretenimento, desenvolvendo conhecimentos e competências para estes lidarem de forma responsável, inclusiva e sensível com situações de preconceito, discriminação e violência. O segundo objetivo específico do Projeto é a proposta de uma metodologia de aplicação desse programa da Capacitação.

2. ENQUADRAMENTO CONCEITUAL E NORMATIVO

2.1 Enquadramento conceptual

O presente enquadramento conceptual tem como objetivo explorar e explicitar os principais conceitos relacionados com a área da responsabilidade social em eventos de entretenimento, buscando embasar a proposta de formação de profissionais que atuam nesse segmento.

Quando falamos em Responsabilidade Social, se trata da responsabilidade de uma organização pelos impactos das suas atividades na sociedade e no meio ambiente. A ideia de Responsabilidade Social preconiza “um comportamento ético e transparente que contribua para o desenvolvimento sustentável” (ABNT - ISO 26000, 2010: 6). Segundo a ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas (2010) a saúde e o bem-estar da sociedade também fazem parte da Responsabilidade Social, devendo as organizações estarem atentas a elas e em conformidade com a legislação, de forma consistente com as normas internacionais de comportamento, integrada em todas suas partes e praticada em suas relações.

Neste Projeto, é apresentada uma proposta de capacitação para trabalhadores envolvidos na produção de eventos. Para tanto, entende-se o termo *evento* como “todo e qualquer encontro, com data, hora e local previamente combinado e que tem como objetivo principal a reunião de pessoas” (Torres, 2021: 14). Dentro dessa concepção serão abordados os eventos tipificados como de “entretenimento”, ou seja, aqueles que possuem “o enaltecimento ou exposição de expressão artística, baseados em hábitos culturais, com o objetivo principal de proporcionar entretenimento e diversão para o público” (Torres, 2021: 37). Exemplos de eventos de entretenimento são *shows*, festivais, *saraus*, jogos esportivos, entre outros.

A literatura científica tem demonstrado que a educação e a capacitação são fundamentais na promoção de mudanças comportamentais e culturais. Neste sentido, o enquadramento conceptual apresentará os principais conceitos e normas que pautarão os conteúdos base da Capacitação.

Para capacitar pessoas e estimular a compreensão e reflexão crítica, é essencial explorar os conceitos e aspectos históricos e culturais da sociedade brasileira. Esses elementos são fundamentais para garantir que os participantes da Capacitação compreendam o conteúdo de maneira aprofundada e contextualizada.

Os problemas sociais abordados neste Projeto têm suas raízes em fatos históricos e sociais específicos do Brasil. Connell (2014) considera que para entender a realidade social contemporânea, é necessário analisar o Sul Global - incluindo o Brasil - a partir das experiências coloniais, lutas e transformações que moldaram a região, considerando o contexto histórico e temporal. Por exemplo, seria um erro entender a situação atual das mulheres negras no Brasil, que enfrentam tanto o sexismo quanto o racismo, sem considerar o legado da colonização. Durante a era colonial, a ocupação do território era predominantemente masculina, envolvendo forças militares e comércio de longa distância. Nesse contexto, o estupro de mulheres das sociedades colonizadas era uma etapa normal da conquista (Connell, 2014: 16).

Para reconhecer a importância dos contextos históricos na criação de soluções eficazes para eventos contemporâneos, faz-se necessário compreender conceitos como racismo, homofobia, capacitismo, intolerância religiosa e sexismo. A seguir, esses conceitos serão apresentados, fornecendo uma base sólida para as práticas de inclusão e Responsabilidade Social.

Wieviorka (citado em Marques, 1995), define o racismo de forma ainda generalista, como uma ideia que correlaciona atributos físicos, genéticos ou biológicos à características intelectuais ou morais de uma pessoa ou grupo. Já Fredrikson (1993: 43) define o racismo como a “reivindicação ou a pretensão de um grupo a um estatuto mais elevado do que o dos membros de outros grupos, concebidos como física genética diferentes de si; como um sentimento identitário que incita os seus beneficiários a defender-se ou proteger a sua situação quando creem ameaçada”.

Pensar o racismo de uma forma sociológica nos leva a refletir sobre o conceito de “raça”. Segundo Marques (1995: 46), a palavra “raça” tem vários sentidos, embora único pertinente para as Ciências Sociais e o de realidade socialmente construída e delimitada. Para o mesmo autor uma “raça” é “uma categoria de indivíduos que, numa determinada sociedade, é *socialmente definida* em virtude de quaisquer marcas físicas, como estatura, textura do cabelo, cor da pele, etc.”. Essa definição ajuda a explicar e compreender o racismo, tema abordado neste projeto de Capacitação.

O fenómeno do racismo sob a perspectiva das estruturas da sociedade, é ampliado para o conceito de “racismo estrutural”, o qual é definido por Silvio Almeida como “uma forma sistemática de discriminação que tem a “raça” como fundamento, e que se

manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes, que culminam em desvantagens ou privilégios, a depender do grupo racial ao qual pertencam” (Almeida, 2019: 25); seja ele grupo de vítima ou de agressor. O conceito de racismo estrutural problematiza e aprofunda a discussão em torno do preconceito racial que ultrapassa os atos individuais, deliberadamente racistas. Este conceito mobiliza causalidades históricas, estruturais e sociais para explicar e dar a entender as raízes desse problema.

Partindo do conceito de Almeida e observando o racismo como uma forma de desvantagem e de falta de privilégios, é possível fazer uma correlação com dados de um estudo da UFMG, Universidade de Minas Gerais, Brasil. Esse estudo teve o objetivo de analisar a vivência do lazer de pessoas negras a partir de dados coletados na pesquisa “Lazer no Brasil”, realizada através de entrevistas individuais, por levantamento amostral. Nesse estudo, a “falta de espaços adequados para as vivências do lazer no tempo livre”, é destacada como a causa de 11,7% das pessoas negras não encontrarem distribuição socioespacial equânime nas cidades (Dores, Silva, Ramos, Stoppa e Isayama, 2021).

De acordo com Silva, Oliveira e Alves (2017) a qualidade dos espaços de lazer, como áreas verdes, parques e praças, está diretamente ligada à renda das pessoas que habitam na vizinhança desses espaços. Isso resulta em menos oportunidades de lazer acessível e gratuito para uma parcela significativa da população, afastando-a de seu “direito à cidade”. Dores *et al.* (2021) argumentam que, ao discutir o lazer, é essencial examinar a epistemologia subjacente à construção dessas experiências para cada grupo. Esses grupos não são homogêneos e suas vivências são moldadas de maneira significativa por uma sociedade que ainda enfrenta desafios relacionados com o racismo, machismo, homofobia e desigualdades econômicas.

Dores *et al.* (2021) alerta ainda para a inexistência de literatura sobre o lazer das pessoas negras. Embora havendo a escassez literária, é facilmente perceptível a segregação e exclusão dessas pessoas em eventos de entretenimento no Brasil, principalmente naqueles que têm preços mais elevados para participação.

O lazer não é uma bolha que flutua distante da realidade, o racismo (assim como todas as formas de opressões, a exemplo da homofobia e do machismo) está presente em suas dimensões, manifestações e práticas. Ou seja, existem barreiras para o acesso de pessoas negras ao

lazer que foram configuradas no passado, atravessadas pela formação dessa estrutura étnico-racial vigente. (Dores *et al*, 2021: 332)

O estudo da UFMG, realizado por Dores *et al*, revela que, no âmbito das atividades de lazer, como o turismo, as atividades físico-esportivas, artísticas e de ócio, as pessoas negras, sejam trabalhadoras ou desempregadas, apresentam menores índices de participação. Mesmo entre as pessoas negras empregadas, os índices de participação em todas essas atividades são menores do que os das pessoas brancas desempregadas. Observa-se, portanto, que ainda há muito a ser feito para tornar os espaços de lazer mais igualitários. Esse Projeto pretende dar uma contribuição significativa para minimizar esses problemas.

A homofobia é conceituada por Borrillo como uma atitude de hostilidade para com as pessoas homossexuais que consiste na manifestação arbitrária de qualificação daqueles como contrários, inferiores ou anormais (Borrillo, 2009: 15). A temática da homofobia no contexto de sustentabilidade social dos eventos de lazer é relevante e sensível, sendo importante a sua discussão no que tange à preparação das organizações para inclusão e respeito, independentemente da orientação sexual e identidade de gênero das pessoas envolvidas.

A homofobia está quase que exclusivamente ligada a emoções negativas como a aversão, o desprezo, o ódio, a desconfiança, o desconforto e o medo, por parte dos que a praticam ou manifestam. Tem como vítimas as pessoas homossexuais ou aquelas que são identificadas como tal. Historicamente, segundo Junqueira (2012), o termo homofobia é originário do discurso clínico, tendo sido cunhado pelo psicólogo George Weinberg, através da junção dos radicais gregos “homo” que significa semelhante e “fobia” que significa medo. Até 1973, a homossexualidade foi considerada uma patologia pelo Manual de Diagnostico e Estatístico de Psiquiatria dos Estados Unidos (Junqueira, 2012).

A homofobia se manifesta, frequentemente, sob a forma de insultos, injúrias ou enunciados depreciativos. Tais manifestações ocorrem nas esferas de sociabilidade, entre elas o lazer, pelo que, a sustentabilidade social em eventos pode auxiliar exigindo o respeito pela diversidade. Desta maneira, entender, planejar e capacitar os profissionais da área para lidarem com a diversidade no que diz respeito à orientação sexual se faz necessário.

Outro termo importante para este projeto é o “capacitismo”. A expressão designa o preconceito em relação às pessoas com deficiência. Esse preconceito surge a partir da ideia do senso comum segundo a qual as pessoas pressupõem que o sujeito com uma determinada deficiência possui as capacidades limitadas ou reduzidas, constituindo-se em uma pessoa automaticamente “menos capaz”. As pessoas com deficiência são estigmatizadas e, segundo Krupers (2004), são hipervisibilizadas ou invisibilizadas. São hipervisibilizadas como se a deficiência fosse o único ponto da identidade daquela pessoa e são invisibilizadas por uma espécie de desvio de olhar ou negação da sua presença. Essa perspectiva capacitista pode se manifestar de maneira evidente em eventos de entretenimento, onde a falta de acessibilidade e a ausência de representatividade adequada reforçam a exclusão dessas pessoas, limitando sua participação plena e equitativa.

Já a intolerância religiosa consiste no “conjunto de atitudes agressivas dirigidas a crenças e práticas religiosas diferentes, que envolvem ofensas ao grupo religioso atacado, desmoralização de suas divindades e símbolos, destruição de templos e de objetos ritualísticos, perseguição, agressão física e homicídio” (Marinho, 2022: 495). A luta contra a intolerância está diretamente ligada à sustentabilidade social, pois estes fenômenos afetam diretamente o bem-estar e a qualidade de vida das comunidades e indivíduos, seja criando divisões e conflitos, seja desrespeitando os direitos humanos, inibindo e suprimindo a diversidade cultural e religiosa.

Os eventos de entretenimento têm potencial para reunir pessoas de diferentes origens, e crenças religiosas. Assim, promover a diversidade religiosa nesses espaços contribui para um ambiente acolhedor e respeitoso, fortalecendo os laços sociais e aumentando a sustentabilidade social dos eventos com acesso equitativo.

Outro conceito relevante para este trabalho é o de sexismo, que envolve avaliações negativas e atos discriminatórios com base no gênero (Lips, 1993). Segundo Lott e Maluso (1995), o sexismo pode se manifestar de forma institucional ou interpessoal. Um exemplo para ilustrar o conceito anterior é o das empresas de promoção de eventos. Quando não se produzem eventos de entretenimento de forma equânime e justa para todos os gêneros, o sexismo pode se manifestar de maneira institucional.

Para garantir uma participação equitativa em eventos de entretenimento, é crucial que todas as pessoas, independentemente de gênero, possam participar e desfrutar dos espaços. Impedir ou coibir a participação de pessoas de determinado gênero contribui

para a criação de um ambiente hostil e inseguro. Situações como o assédio sexual, que frequentemente ocorrem em ambientes de entretenimento, especialmente contra mulheres, precisam ser combatidas de maneira rigorosa e constante. Os eventos de entretenimento têm o potencial de servir como plataformas para a educação e conscientização do público sobre a inclusão de gênero. Para isso, é fundamental que todos os profissionais envolvidos estejam bem preparados e capacitados para promover um ambiente inclusivo e seguro para todos.

2.1.1 Interseccionalidade

O conceito de interseccionalidade pressupõe que as pessoas possuem múltiplas identidades e que essas identidades se sobrepõem e interagem entre si, criando experiências únicas tanto de opressão quanto de privilégio (Collins, P. Bilge, S., 2020). A interseccionalidade é utilizada para descrever a sobreposição de diversos preconceitos e discriminações a que uma mesma pessoa pode estar sujeita.

Em vários âmbitos, como questões de gênero, “raça”, cultura, entre outros, essas nuances se aplicam e se sobrepõem, exigindo que os atores e grupos sociais sejam analisados sob uma perspectiva múltipla. Estudar essas diferentes identidades e suas interações proporciona formas mais equânimes e justas de abordar essas temáticas. Assim, é importante entender as necessidades das pessoas incluídas na sociedade, pois elas podem variar ao longo do tempo, não sendo constantes (Connell, 2014).

Um exemplo claro é o das mulheres, que sofrem com o sexismo no Brasil. Entre esse grupo, existem mulheres que, além do sexismo sofrem também com o racismo, por serem mulheres negras. Dentro deste grupo, há ainda mulheres negras com orientação sexual diferente do padrão heteronormativo. Ou seja, as situações de preconceito e discriminação se sobrepõem e se amplificam.

No livro *O que é Interseccionalidade?* (Collins *et al.*, 2020), discute-se como esse termo pode ser visto como uma “lente vital para explorar as desigualdades de “raça”, classe, gênero, sexualidade, idade, capacidades e etnia” (Collins *et al.*, 2020: 4). O termo é destacado principalmente pela sua utilidade analítica e política. Junqueira (2012) afirma que os diversos marcadores identitários não podem ser tomados de forma isolada ignorando os contextos de produção, nexos e efeitos que produzem entre si. Ou seja, o gênero ou a orientação sexual, não estão separados de outros marcadores sociais como:

cor, “raça”, etnia, corpo, idade, condição física e mental, classe, origem etc. No âmbito da construção social dos corpos, a ordem da sexualidade não se constitui isoladamente, mas, como afirmou Bourdieu, conforme as dinâmicas das posições e oposições que organizam todo mundo social (Bourdieu, 1998). Com essa concepção Bourdieu corrobora com a teoria da interseccionalidade, compreendendo que a sexualidade não existe sozinha, mostrando-se necessário considerar outras dinâmicas sociais em que esse autor social está inserido.

A ideia de interseccionalidade estará presente em todas as esferas desse Projeto e nos temas nele levantados: racismo, homofobia, sexismo, capacitismo e de intolerância religiosa. Borrillo (2009), afirma que o sexismo implica, não apenas na subordinação do feminino pelo masculino, mas que se refere à hierarquização dos gêneros, o que também ocorre na homofobia, apontando assim uma correlação de forças existentes em ambas as ordens. Ele ressalta com essa correlação, a constante afirmação da superioridade biológica e moral dos comportamentos heterossexuais, como uma forma de imposição da normalidade sexual, daquilo que é visto como padrão.

No contexto da Capacitação que é proposta nesse Projeto, a noção de interseccionalidade desempenha um papel crucial, pois permite reconhecer que as pessoas não são afetadas por uma única dimensão de identidade, mas por várias, simultaneamente. A Responsabilidade Social também abrange temas como a diversidade. Portanto, para promover um ambiente inclusivo, é essencial considerar como os diferentes aspectos da identidade podem se entrelaçar e impactar a experiência do indivíduo.

No mundo dos eventos, essa abordagem não é diferente. Ao incorporar a interseccionalidade como conceito e conteúdo, as equipes participantes da Capacitação podem adquirir uma compreensão social mais abrangente e justa; estando mais preparadas para lidar com diferentes origens e identidades. Incorporar a interseccionalidade na avaliação de Responsabilidade Social significa reconhecer que as pessoas são afetadas por múltiplas dimensões de identidade simultaneamente, como “raça”, gênero, orientação sexual e capacidade. Compreender essas interseções permite criar estratégias mais eficazes e inclusivas, que atendam às necessidades do diverso público dos eventos, de maneira equitativa.

2.2 Teoria da Educação de Adultos

Após explorar conceitos fundamentais como Responsabilidade Social, eventos, racismo, homofobia, intolerância religiosa, capacitismo, sexismo e interseccionalidade é crucial considerar como esses temas não apenas informam, mas também transformam a percepção e o comportamento dos participantes da Capacitação. Portanto é necessário que sejam pensados meios, princípios, técnicas e teorias que auxiliem na didática aos profissionais da área de eventos, enquanto pessoas adultas que são. Por serem adultos, é imprescindível adotar as práticas mais apropriadas na formação de adultos. A educação de pessoas adultas leva em conta as experiências de vida, as necessidades e desafios específicos enfrentados pelos adultos e assim como afirmam os autores Hamze *et al* (2008), os alunos maduros anseiam que a educação seja congruente com a realidade pessoal dinâmica da vida.

E sob essa perspectiva que a Teoria da Aprendizagem Transformadora é essencial. O conceito de Aprendizagem Transformadora foi desenvolvido em 1978 por Jack Mezirow. Mezirow criou uma teoria crítica sobre a aprendizagem na idade adulta. Baseada no pensamento, sentimento e ação, a teoria reavalia pressupostos e expectativas. A aprendizagem transformativa é o “processo pelo qual transformamos quadros de referência problemáticos – conjuntos de suposições e expectativas – para torná-los mais inclusivos, discriminadores, abertos, reflexivos e emocionalmente capaz de mudar” (Mezirow, 2008: 92).

Merizow (2008), baseando-se em Habermas, defende que para se ter um melhor julgamento sobre um discurso é necessário, segundo a teoria da aprendizagem comunicativa, acessar e compreender, intelectual e empaticamente o modelo de referências de quem escuta, incluindo as maiores possibilidades de experiências e pontos de vista do outro, buscando compreender também discursos contrários ou discordantes. Ele apresenta uma ideia de “lente” para compreensão das coisas, que começa na perspectiva e experiência individual de cada um e posteriormente são elaboradas as percepções e o sentido. O diálogo é visto como ponto central no processo, junto a reflexão crítica sobre as próprias suposições e crenças do indivíduo (Dirkx, 1998). De acordo com Closs e Antonello (2013) a aprendizagem não pode ocorrer isoladamente, ela requer um processo coletivo compartilhado entre indivíduos em meio a mudanças sociais e culturais.

Este Projeto de Capacitação utilizará da metodologia da Aprendizagem Transformadora, utilizando da reflexão crítica, através de discussões em grupo, com debates no qual o participante fale de suas experiências. Outro ponto embasado na teoria, para aplicação na Capacitação proposta, são os estudos de caso sobre situações reais que ocorrem em eventos, incentivando a análise crítica e a identificação das lições aprendidas pelos profissionais.

No contexto da Capacitação em Responsabilidade Social, a Aprendizagem Transformadora, oferece uma estrutura poderosa para que os participantes não apenas adquiram conhecimento sobre os conceitos abordados, mas também reavaliem suas atitudes e comportamentos em relação às diversas formas de discriminação. A partir dessa reavaliação, é possível promover uma mudança efetiva nas práticas profissionais e pessoais, contribuindo para a criação de eventos mais inclusivos e socialmente responsáveis.

Ao integrar a Teoria da Aprendizagem Transformadora à Capacitação, busca-se não só transmitir informações, mas também facilitar uma reflexão crítica que leve os participantes a se engajarem ativamente na construção de ambientes mais equitativos e justos. Dessa forma, a Capacitação não apenas educa, mas transforma, preparando os indivíduos para enfrentar e combater as desigualdades e preconceitos que permeiam o ambiente dos eventos e, por extensão, a sociedade como um todo.

A investigação no campo dos estudantes “não tradicionais” no ensino superior, conduzida por António Fragoso, oferece importantes alicerces teóricos que podem ser aplicados à capacitação de adultos. Fragoso aborda as complexidades de lidar com o que ele chama de "estudantes não tradicionais". Em um de seus artigos, ele destaca a dificuldade de construir referenciais teóricos unificados, já que os estudantes “não tradicionais” apresentam interseccionalidades variadas. Embora o foco de seu estudo seja o ensino superior, muitas de suas observações são altamente relevantes para a capacitação de adultos, especialmente no que diz respeito ao aprendizado de pessoas maduras.

De maneira cuidadosa, Fragoso sublinha a importância de estudar as especificidades e os fenômenos sociais que envolvem os grupos com os quais trabalhamos. Ele traça um paralelo entre o que chama de "estudantes indesejados" – aqueles vistos como problemáticos no ambiente acadêmico, seja por questões de rendimento, idade, ou inserção no mercado de trabalho – e o conceito de estudantes não

tradicionais (Fragoso, 2016). Segundo Fragoso (2016), a participação e o sucesso acadêmico desses estudantes estão frequentemente condicionados por fatores estruturais, incluindo aqueles que afetam estudantes mais velhos. É nesse ponto que suas contribuições se alinham com a gestão do aprendizado na Capacitação, já que os participantes são todos adultos com múltiplas características e origens, variando em contexto, funções e formação profissionais.

Além disso, Fragoso (2016) explora a relação entre professores e estudantes adultos, o que é especialmente relevante para a Capacitação, onde a qualidade dessa relação instrutor-participante é central. Ele oferece reflexões valiosas sobre as competências necessárias para o educador de adultos, que deve ser não apenas um transmissor de conhecimento, mas também um motivador.

Aproveitando outra "indicação" de Fragoso, a Capacitação utilizará de uma obra por ele editada, que reúne as histórias devida de educadores de adultos, escrita por Aurora Coelho. Embasada no pensamento freiriano, Coelho (2018) ressalta que o educador de adultos deve promover a criticidade, valorizando a sensibilidade, as emoções, a intuição e a ética. Citando Paulo Freire, ela sugere que o educador é um agente de mudança e transformação, e que seu papel é facilitar o processo de aprendizagem, promovendo espaços de prática horizontal e libertadora, sempre com o objetivo de mudança e transformação social.

Ao incorporar a Teoria da Aprendizagem de Adultos e as reflexões de autores como António Fragoso e Jack Mezirow, este Projeto de Capacitação oferece uma abordagem inclusiva, focada na transformação não apenas do conhecimento, mas também das atitudes e práticas dos participantes. A valorização das experiências de vida e a promoção de um diálogo reflexivo permitem que os profissionais da área de eventos desenvolvam uma visão crítica sobre as questões de Responsabilidade Social e discriminação, enquanto se preparam para enfrentar desafios práticos em eventos.

2.3. Enquadramento Normativo e Padronizações Internacionais e Brasileiras

A partir do levantamento das normas e padronizações internacionais e brasileiras, procurou basear-se a proposta da Capacitação para a Responsabilidade Social em Eventos. Uma das instituições que elaboram essas normas é a ISO (*International Organization for Standardization*), designada em português por Organização Internacional de Normalização. Essa organização foi fundada em Londres, em 1946, para normatizar e padronizar, sendo um importante sistema de gestão de qualidade em produtos, serviços, instituições, organizações e entidades públicas. No Brasil, as grandes instituições se balizam pela ISO. Nesse Projeto são acionadas algumas normas dessa organização.

A ISO 26000, uma das normas que será utilizada para balizar esse Projeto, oferece desde que foi lançada, em 2010, algumas diretrizes sobre a Responsabilidade Social das organizações e vem contribuindo para que essas se tornem mais sustentáveis. Foram captadas as ideias e orientações dos âmbitos sociais da norma, para construção da Capacitação para a Responsabilidade Social em Eventos. Alguns pontos do problema apresentado inicialmente são abordados na ISO, principalmente o sexismo e a homofobia.

Na normativa ISO 26000, o conceito de papel de gênero é definido como o “conjunto de comportamentos apreendidos que condicionam os modos como as atividades e responsabilidades dos atores sociais são percebidas e definidas como femininas ou masculinas” (ABNT - ISO 26000, 2010: 8). A ISO entende que essa delegação de papéis, ou seja, o que a sociedade espera dos comportamentos femininos e masculinos, acaba por discriminar e diminuir o potencial das pessoas. A norma, ressalta ainda que existe uma correlação entre igualdade de gênero e desenvolvimento socioeconômico. Não por menos, a igualdade de gênero é um dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio - ODM (Assembleia Geral da ONU, 2000).

Os ODM são os oito grandes objetivos globais para o desenvolvimento, que a ONU (Organização das Nações Unidas) assumiu. O acordo foi firmado em 2000, na cidade de Nova Iorque e contou com a participação de 191 países. Os objetivos estipulados eram que o mundo progredisse, eliminando a extrema pobreza e a fome. Entre os oito objetivos, o número 3, era o de promover a igualdade de gênero e a autonomia das mulheres e, até 2015, eliminar as disparidades entre os sexos em todos os níveis de ensino (Assembleia Geral da ONU, 2000).

Porém, Connell sugere uma discussão mais crítica, ao afirmar que há questões importantes discutidas nos ODM, como a educação, a saúde ou a assistência médica, mas não são abordadas questões referentes à identidade (Connell, 2014: 20). Na visão dessa autora, as questões da identidade precisam ser discutidas no âmbito das organizações.

Nas afirmações de Connell, promover igualdade de gênero nas organizações constitui uma componente da sua Responsabilidade Social. E para que as organizações cumpram com a sua responsabilidade social é necessário que promovam:

- A proporção de homens e mulheres na governança e na direção, visando atingir progressivamente paridade e eliminar a barreira de gênero;
- Igualdade de tratamento para homens e mulheres trabalhadores no recrutamento, na designação de tarefas, no treinamento, nas oportunidades de progresso remuneração e rescisão de contrato de trabalho;
- Igualdade de remuneração para homens e mulheres trabalhadores por trabalhos de igual valor;
- Possibilidade de impactos diferenciados em homens e mulheres no que se refere à saúde e segurança no local de trabalho e na comunidade;
- Decisões e atividades da organização que consideram igualmente as necessidades de homens e mulheres (por exemplo verificação de quaisquer impactos diferenciados em homens e mulheres resultantes do desenvolvimento de produtos ou serviços específicos ou análise de imagens de mulheres e homens apresentadas em quaisquer comunicações ou peças publicitárias divulgadas pela organização);
- Benefícios tanto para mulheres como para homens decorrentes de campanhas e contribuições da organização para o desenvolvimento da comunidade com atenção especial possivelmente dedicada à reparação de áreas onde um dos gêneros esteja em desvantagem. (ABNT - ISO 26000, 2010: 8)

Para a ISO 26000, a igualdade de gênero nas organizações é um importante meio para se atingir a igualdade como um todo. Para promover essa igualdade, as organizações podem considerar o uso de especialistas na abordagem de questões relacionadas com o assunto. Elas devem usar indicadores, metas e referências às boas práticas para a monitorização sistemática do progresso na busca pela igualdade.

Outro ponto importante, é a contratação de serviços especializados na abordagem da desigualdade de gênero nas organizações (ABNT - ISO 26000, 2010). Essa constatação reforça a importância da Capacitação aqui proposta, diante da orientação que sejam contratados os serviços especializados, como o oferecido nesse Projeto.

2.3.1 O Desenvolvimento Sustentável e a Responsabilidade Social

O Desenvolvimento Sustentável é a busca para se manter em conciliação o crescimento econômico, social e ambiental do planeta de forma equilibrada. O termo “Desenvolvimento Sustentável” foi reconhecido amplamente e essa expressão foi popularizada após o relatório *Nosso Futuro Comum* da ONU. O objetivo do Desenvolvimento Sustentável é o de “satisfazer as necessidades do presente dentro dos limites ecológicos do planeta sem comprometer a capacidade das futuras gerações de suprir suas próprias necessidades” (ABNT - ISO 26000, 2010: 9).

O Relatório *Nosso Futuro Comum*, também chamado de *Relatório Brundtland* (devido ao sobrenome da primeira-ministra da Noruega que presidiu à assembleia) foi discutido em 1987. Esse relatório sugere que sejam repensadas as relações econômicas sociais e ambientais do mundo. Agir a partir da ideologia de Desenvolvimento Sustentável é também corroborar com as expectativas mais amplas da sociedade, a serem levadas em conta por organizações que buscam agir de forma responsável. O objetivo do Desenvolvimento Sustentável é atingir um estado de sustentabilidade para a sociedade como um todo e para o planeta. E, como já foi dito, a Responsabilidade Social é a responsabilidade de cada organização pelos impactos, decisões e atividades na sociedade e no meio ambiente, por meio de um comportamento ético e transparente que contribua para o Desenvolvimento Sustentável, ou seja, a Responsabilidade Social faz parte do Desenvolvimento Sustentável.

Os princípios da Responsabilidade Social defendem que as organizações devem ter como objetivo mais amplo contribuir para o Desenvolvimento Sustentável. E em sua implementação de práticas da Responsabilidade Social é importante que sigam a norma ISO 26000. Nela são apresentados alguns temas importantes, como: direitos humanos; práticas de trabalho; meio ambiente; práticas legais de operação; questões relativas ao consumidor e envolvimento no desenvolvimento da comunidade. Desses, destacam-se alguns princípios básicos que as organizações devem se pautar:

- 1) *Accountability* – ou “prestação de contas”, inclui aceitar a responsabilidade por erros, remediar a situação e gerir para que não se repita;
- 2) Transparência – informações acessíveis;
- 3) Comportamento ético - honestidade, equidade e integridade. Cuidado com pessoas, animais e meio ambiente;
- 4) Respeito pelos interesses das partes interessadas – levar em conta o interesse de outrem;
- 5) Respeito pelo Estado de Direito;
- 6) Conformidade com as normas de comportamento - *compliance*;
- 7) Respeito pelos direitos humanos - Declaração dos Direitos Humanos.

Desses princípios apresentados, o respeito pelos direitos humanos é particularmente importante, já que ele é um dos principais marcos na história da igualdade. A Declaração Universal dos Direitos Humanos foi proclamada em 1948 pela ONU, como uma meta comum a ser alcançada por todas as nações.

2.3.2 Direitos Humanos

Os Direitos Humanos são princípios que visam garantir a dignidade, igualdade e liberdade de todas as pessoas, independente da origem étnica, orientação sexual ou de gênero, deficiência ou crença religiosa. Ao abordar os temas do racismo, sexismo, capacitismo e intolerância religiosa, esse Projeto está intrinsecamente ligado aos princípios dos Direitos Humanos.

A proibição da discriminação é um dos principais fundamentos da legislação internacional dos direitos humanos. No capítulo II da Declaração dos Direitos Humanos é proferido que todos têm capacidade “para gozar os direitos e as liberdades estabelecidas nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de “raça”, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza nascimento ou qualquer outra condição” (Assembleia Geral da ONU, 1948). Corroborando com a Declaração dos Direitos Humanos, quanto a questão da discriminação, a norma ABNT - ISO 26000 (2010) cita em vários momentos a ONU, ratificando que discriminar é fazer distinção que anule a igualdade de tratamento, citando alguns exemplos como distinção a “raça”, cor, gênero, idade, idioma, propriedade,

nacionalidade ou região, religião, origem étnica ou social, situação econômica, deficiência, gravidez, pertença a um povo indígena, filiação sindical, opiniões políticas.

As categorias sociais em desvantagem devem receber maior atenção, proteção e respeito. Quando essas questões são transpostas para o contexto das organizações, elas precisam estar vigilantes tanto em relação às discriminações diretas quanto às indiretas, que colocam esses grupos em posição de desvantagem em comparação com outras pessoas. Um exemplo claro desse fenômeno pode ser observado em muitas empresas brasileiras, onde a maioria dos cargos de liderança é ocupada por homens (IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2018).

Para alcançar uma verdadeira igualdade de gênero, é essencial que as empresas considerem a distribuição de posições entre homens e mulheres, especialmente nos cargos de gestão e diretoria, que são posições de confiança e financeiramente mais bem remuneradas. Como ressalta Connell, “qualquer um que esteja tentando compreender nossa era como pós-feminista necessita apenas direcionar seu olhar para o monopólio virtual de gênero nos principais cargos de gestão em empresas transnacionais” (Connell, 2014: 35).

É importante investigar a existência da cumplicidade, por parte das organizações, nas ações discriminatórias e de exclusão. Segundo a ABNT - ISO 26000 (2010) a cumplicidade jurídica é a que resulta de comportamentos de omissão por parte da organização em que há intenção ou o conhecimento de infringir ou contribuir para um ato ilegal. Também existe a cumplicidade fora do sentido jurídico, a qual remete para expectativas sociais amplas de comportamento. A organização pode ser considerada cúmplice, por exemplo, por não estar seguindo as normas internacionais de comportamento ou por cometer atos indevidos. Dessa maneira ela pode se enquadrar em três tipos de cumplicidade:

Cumplicidade direta: ocorre quando uma organização deliberadamente colabora com a violação dos direitos humanos.

Cumplicidade vantajosa: ocorre quando uma organização ou qualquer uma de suas subsidiárias obtém vantagem diretamente da violação dos direitos humanos, cometida por terceiros. Por exemplo, quando uma organização tolera a repressão por forças de segurança de um protesto pacífico contra suas decisões e atividades, ou o uso de medidas repressivas na vigilância de suas instalações, ou beneficia-se

economicamente da violação de direitos fundamentais no trabalho por parte de fornecedores.

Cumplicidade silenciosa: ocorre quando uma organização deixa de levar ao conhecimento das autoridades competentes violações sistemáticas ou contínuas dos direitos humanos, como não se pronunciar contra a discriminação sistemática na legislação trabalhista contra determinados grupos. (ABNT - ISO 26000, 2010: 27)

Convém que as organizações tomem especial cuidado ao lidarem com as situações mencionadas acima. Essas situações podem exigir um processo de *due diligence*, que é uma averiguação mais aprofundada para mapear riscos e assegurar o respeito pelos direitos humanos. Ao operar em ambientes em que uma ou mais dessas circunstâncias ocorrem, as organizações tendem a ver-se diante de julgamentos difíceis e complexos sobre como conduzir-se. Embora não haja nenhuma fórmula ou solução simples, convém que a organização baseie suas decisões na responsabilidade primordial de respeito aos direitos humanos e que contribua de maneira geral para a promoção e defesa do cumprimento deles.

Em suas respostas, convém que uma organização considere as possíveis consequências das suas ações. Em particular, é importante não complicar ou criar outras violações para solucionar o problema inicial e convém que a complexidade de uma situação não seja usada como desculpa para não agir. A Responsabilidade Social das organizações passa por protocolos e procedimentos da gestão de recursos humanos e que deve acontecer, tanto nos cargos operativos, até os gerenciais e da direção empresarial.

Ser uma organização socialmente responsável requer uma base estrutural e comportamental que origine ações internas e externas. A Responsabilidade Social é dinâmica, já que reflete interesses socioambientais e econômicos. Para tal, a ABNT - ISO 26000 (2010) proclama que convém que a organização proporcione treinamento adequado em todos os assuntos relevantes a todo o pessoal.

Na Responsabilidade Social em eventos, a avaliação de requisitos abrange os três pilares do Desenvolvimento Sustentável: ambiental, econômico e social. Esses pilares são fundamentais para promover eventos seguros que considerem os impactos ambientais, assegurem transparência, integridade e responsabilidade. Especificamente no âmbito

social, é crucial abordar questões relacionadas à equidade, diversidade, inclusão, direitos humanos, condições de trabalho e relação com a comunidade.

Em termos ambientais, é importante promover práticas que minimizem os impactos, como a redução de resíduos, o uso de recursos sustentáveis e a mitigação das emissões de carbono, além de implementar medidas para preservar a biodiversidade e os ecossistemas locais. No âmbito econômico, a Responsabilidade Social exige garantir transparência e integridade financeira, com práticas justas e éticas na gestão de recursos, além de estimular o desenvolvimento econômico local, apoiando fornecedores e prestadores de serviços da comunidade.

No aspecto social, a promoção da equidade e diversidade é essencial, assegurando que todos os participantes, independentemente de sua origem ou identidade, se sintam incluídos e respeitados. Defender os direitos humanos e garantir condições de trabalho justas e seguras para todos os colaboradores são prioridades, assim como fortalecer a relação com a comunidade local, envolvendo-a no planejamento e execução dos eventos e atendendo às suas necessidades e preocupações.

Os benefícios de uma abordagem sustentável são diversos. Criar um ambiente onde todos os participantes se sintam seguros e bem-vindos, livre de discriminação e preconceitos, é fundamental. Além disso, contribuir para o desenvolvimento social e econômico da comunidade local promove um legado positivo e duradouro. Fortalecer a reputação e credibilidade do evento e dos organizadores demonstra um compromisso sério com a Responsabilidade Social e sustentabilidade.

Ao integrar esses princípios, os eventos não apenas cumprem com os requisitos de Responsabilidade Social, mas também promovem um impacto positivo significativo, criando um modelo para futuras iniciativas. Dessa maneira, pautada na Responsabilidade Social e no ESG (*Environmental, Social and Corporate Governance*), a ABRAPE – Associação Brasileira dos Promotores de Eventos criou um prêmio para reconhecer as melhores práticas nesse setor. A premiação é um dos exemplos de ações e projetos inovadores nesse meio, trazendo caminhos e iniciativas que fortalecem os princípios apresentados neste Projeto de Capacitação.

2.3.3 ESG (Environmental, Social and Corporate Governance)

A sigla ESG, que pode ser traduzida para o português como *Governança Organizacional Ambiental e Social*, emergiu pela primeira vez em 2004, através do Pacto Global da ONU, como uma forma das nações focarem em questões ambientais, sociais e de governança. Ter um sistema de gestão de qualidade pode ser uma abordagem adequada para adentrar no universo ESG. O ESG representa um novo paradigma de desenvolvimento econômico e, similarmente à sustentabilidade, as organizações líderes de mercado têm direcionado seus esforços para ações mais conscientes, fundamentadas em parâmetros internacionais.

Para uma compreensão aprofundada da implementação do ESG, a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), órgão responsável pela normalização técnica no Brasil e que fornece insumos ao desenvolvimento tecnológico brasileiro, criou as *Práticas Recomendadas 2030*. Essas práticas fornecem orientações, diretrizes e formas de avaliação que permitem às organizações incorporarem critérios ambientais, sociais e de governança. Esses critérios são utilizados para avaliar riscos, oportunidades e impactos em investimentos, atividades e negócios sustentáveis, dando base para as corporações analisarem seu nível de evolução em relação ao ESG.

As organizações que adotam esses critérios têm se destacado nos diversos mercados e têm obtido vantagens competitivas e benefícios relativamente àquelas que não os adotam. Nesse contexto, surge a pergunta: como incorporar o ESG nas organizações e qual é a sua relação com a Responsabilidade Social?

A história tem testemunhado os efeitos das intervenções humanas nos ecossistemas, no clima, na fauna e nas questões sociais. Por isso, encontros internacionais, como os dos ODM, Agenda 2030, Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, Pacto Global, Princípio para o Investimento Responsável (PRI) e o próprio ESG, têm-se preocupado com o desenvolvimento econômico, com a redução de danos ambientais e criando marcos da sustentabilidade.

A partir desses marcos, as organizações têm sido instigadas a adotar iniciativas, práticas e investimentos sustentáveis. Nesse contexto, as normas e orientações nacionais e internacionais oferecem diretrizes que facilitam o desenvolvimento e a consolidação de novos modelos de gestão e desenvolvimento sustentável, contribuindo para a padronização e comunicação eficaz entre as partes interessadas.

Diante dos desafios atuais do ESG, é necessário não apenas estar em conformidade com as regulamentações locais, mas também focar de maneira abrangente nas partes interessadas, que incluem colaboradores e clientes, indo além dos acionistas. O ESG não apenas é um modelo de implementação de sustentabilidade, mas também orienta a criação de práticas alinhadas com oportunidades, impactos positivos e geração de valores a longo prazo. Quando se apresenta um trabalho de capacitação para promover o treino da conscientização e os valores, alinhados com os critérios sociais do ESG, as organizações que implementam práticas sustentáveis são melhor vistas na sociedade, pois têm ganhos de reputação e imagem.

Ao integrar esses princípios, os eventos não apenas cumprem com os requisitos de Responsabilidade Social, mas também promovem um impacto positivo significativo, criando um modelo para futuras iniciativas. Como por exemplo a ABRAPE, que pautada na Responsabilidade Social e no ESG, criou um prêmio para reconhecer as melhores práticas nesse setor. A premiação é um dos exemplos de ações e projetos inovadores nesse meio, trazendo caminhos e iniciativas que fortalecem os princípios apresentados neste Projeto de Capacitação.

As empresas que adotam o ESG demonstram um compromisso e responsabilidade social, igualdade de oportunidades e respeito pelos Direitos Humanos. Para além disso, quando se propõe uma capacitação que influa no estabelecimento de padrões éticos e comportamentais de uma empresa de entretenimento, isso se comunica com o critério “governança” do ESG, pois assegura transparência, responsabilidade e integridade nas ações. Sendo assim, ambas frentes se mostram congruentes e dialogam com a sustentabilidade. Este Projeto preconiza uma visão holística e sistêmica na busca pela Responsabilidade Social e Desenvolvimento Sustentável através das organizações de eventos de entretenimento.

2.3.4 Diversidade e Inclusão: Dimensões Antirracistas, Antissexistas, Anticapacitistas, Contra Homofobia e de Respeito para com a Diversidade Religiosa

Para alcançar o objetivo de formação de colaboradores das empresas de entretenimento e para que estes sejam capazes de abordar de forma eficaz as questões relacionadas com a diversidade e com a Responsabilidade Social, propõe-se a

implementação de um programa que englobe conhecimentos antirracistas, antissexistas, anticapacitistas, de combate à homofobia e de promoção do respeito à diversidade religiosa.

O antirracismo tem longa existência na história, alguns marcos no Norte e no Sul global mostram a força desses movimentos e auxiliam a construir parâmetros e uma ideia sucinta e coesa de quais os caminhos devem ser adotados para uma sociedade mais igualitária.

No Brasil, os movimentos antirracistas começaram durante a escravatura, quando grupos e pessoas lutaram pela igualdade e pelos direitos básicos. Como por exemplo Luiz Gama, advogado, orador, jornalista e escritor, que foi escravizado, lutou para que outros escravos fossem libertados. E de José Patrocínio, que criou uma instituição para libertar pessoas escravizadas.

Após a Lei Áurea, que em 1888 extingue a escravatura no Brasil, já no século XX, movimentos negros ganharam força, buscando reconhecimento racial e igualdade de direitos. Algumas pessoas se destacam, como Abdias do Nascimento, um dos expoentes da cultura negra no Brasil e Milton Santos, ambos questionavam a polaridade no tratamento das pessoas negras, que eram discriminadas, em comparação com os demais.

Atualmente os grupos antirracismo têm mais força, impactando socialmente e instigando a sociedade a refletir e mudar de postura frente ao racismo. Alguns marcos colaboraram para isso, como a Declaração dos Direitos Humanos de 1948 e mais especificamente no Brasil, a lei do Racismo, em 1989, que prevê punição para incitação ou disseminação do racismo.

Apesar da educação antirracista não ser tão disseminada e ainda não ser conteúdo básico nas escolas, a mídia e as redes sociais contribuíram muito, principalmente após a pandemia de COVID-19 para a disseminação desta ideia. O isolamento social e o aumento do tempo em casa levaram as pessoas a buscarem mais informações e a refletir sobre questões sociais profundas, incluindo o racismo. Movimentos globais contra a discriminação racial, como o ocorrido após o assassinato de George Floyd, encontraram eco no Brasil, gerando um forte engajamento nas plataformas digitais. As discussões sobre justiça social ganharam mais visibilidade e se tornaram frequentes nas redes sociais, o que, por sua vez, incentivou a produção e o compartilhamento de conteúdo educativos voltados para o antirracismo.

As empresas, de um modo geral, também têm se movimentado, tanto na criação mais expressiva de produtos destinados para grupos de pessoas negras, quanto nas marcas que vêm promovendo mídias através de profissionais negros, ou seja, percebe-se uma maior preocupação, nesse sentido.

As equipes de grandes empresas têm sido impactadas pela educação antirracista, como é o caso da empresa Magazine Luiza, que em 2021 realizou um programa de *trainee* voltado exclusivamente para pessoas negras, que foi considerada uma iniciativa de inclusão social e promoção da igualdade (Jaime e Santos-Souza, 2024). Departamentos de recursos humanos que implementam seleções específicas para pessoas negras têm refletido sobre a predominância de pessoas brancas em cargos de liderança. Nessas mudanças, as equipes de diversidade desempenham um papel fundamental. As equipes de diversidade em empresas são setores dedicados a promover a inclusão e a igualdade no ambiente de trabalho. Elas implementam políticas e práticas que visam aumentar a diversidade em todos os níveis da organização, garantindo que pessoas de diferentes origens, “raças”, gênero e orientações sexuais tenham oportunidades justas e equitativas. Essas equipes também trabalham para educar os colaboradores sobre a importância da diversidade e para criar um ambiente de trabalho mais acolhedor e respeitoso.

Ainda dentro desse contexto é importante que as pessoas entendam alguns conceitos, para além da história e do contexto da luta antirracista. No Brasil é importante compreender que a miscigenação, ou seja, a mistura de “raças” (portugueses, espanhóis, indígenas e negros escravizados) trouxe, além da desigualdade de direitos, um sistema baseado no poder de um grupo racial, os brancos, sobre os demais. Sobreposição essa que foi disfarçada sob uma fantasia de democracia racial, na qual era criada uma naturalização da miscigenação, que romantizava as violências sofridas pela população negra (Ribeiro, 2019). Por isso, é importante entender a amplitude do conceito de branquitude, pigmentocracia, meritocracia, colorismo, fenótipos, pessoas retintas, apropriação cultural, autodeclaração, “raças”, racismo estrutural, racialização, privilégios etc. Esses conceitos serão descritos e exemplificados no próximo capítulo.

Assim como no antirracismo, o antissexismo também conta com uma longa história. Ao longo da história, as mulheres foram relegadas para papéis domésticos e subordinados, com acesso limitado à educação, aos direitos políticos e às oportunidades econômicas. Foi nos anos 1848, nos Estados Unidos, que começaram os primeiros

movimentos sufragistas, ou seja, movimentos que buscavam o direito ao voto, sem distinção de “raça”, gênero, condição econômica etc.

No Brasil, as mulheres conquistaram o direito ao voto em 1932. A lei “Maria da Penha” de 2015, define que a violência doméstica contra as mulheres constitui um crime e aponta as formas de evitar, enfrentar e punir a agressão. Em 2023, foi promulgada uma lei que garante salários equiparados para homens e mulheres que ocupam o mesmo cargo, numa mesma organização.

Para tanto, diante de tantas informações sócio-históricas é importante que os participantes da Capacitação que é proposta compreendam as facilidades e privilégios que os homens brancos encontram quando comparados com as mulheres. É preciso observar e entender as estatísticas relativas à violência que apresentam números alarmantes de homicídios e crimes contra as mulheres.

Outra discussão abordada na Capacitação é o conceito de antipacitismo, o qual começou a ser utilizado por volta dos anos 80 do século XX nos Estados Unidos, pelo movimento em prol das pessoas com deficiência. Esse movimento visa combater o capacitismo, uma forma de discriminação ou preconceito contra pessoas com deficiência. Os objetivos do movimento são a promoção da igualdade e inclusão, o combate aos preconceitos e estigmas e propor reformas políticas para promover direitos e garantir à acessibilidade. O capacitismo é uma visão que discrimina, traz estigmas e preconceito contra essas pessoas.

Ao longo da história as pessoas com deficiência foram, frequentemente, excluídas, consideradas amaldiçoadas, relegadas e abandonadas. O capacitismo é uma atitude que subestima a capacidade dessas pessoas para contribuírem para a sociedade ou viverem vidas plenas e significativas, devido a percepções errôneas ou barreiras físicas, sociais e institucionais.

Foi apenas no século XX que se começaram os esforços para inclusão social dessas pessoas. Atualmente ainda há muito a se pensar e mudar, quanto a acessibilidade de cultura, lazer, conhecimento, inserção no mundo do trabalho, a partir de uma visão não-capacitista, por parte da sociedade.

Também as lutas contra a homofobia foram e são pautas em vários âmbitos sociais, não só dos homossexuais, mas dos LGBTQIAPN+. Historicamente, as pessoas

homossexuais tiveram posições variadas na sociedade, com aceitação e visibilidade que variaram ao longo do tempo e das culturas. Na sociedade da Grécia antiga, por exemplo, era natural a relação entre homens, mas, com a era medieval e o advento do cristianismo, essa relação começou a ser vista como pecado. Em alguns lugares era considerada como crime.

A partir de 1960 começaram organizar-se grupos e movimentos para “libertação gay”, depois disso, alguns marcos significativos foram dados, como a legalização do casamento gay. E ainda hoje esse grupo de pessoas sofre com violências e discriminações. É cada vez mais necessário que as organizações, pessoas, Estado e sociedade, como um todo, tenham pensamentos e atitudes de respeito, além de promoverem condições para que esse grupo minoritário possa ter seus direitos garantidos, de circular em ambientes profissionais, de lazer ou qualquer outro, sem constrangimentos.

Todas essas lutas, seja antirracismo, contra homofobia, antissexista e anticapacitista, buscam que as pessoas sejam tratadas de forma respeitosa e possam ter oportunidades e condições de vida equânimes. A educação para a diversidade é um conteúdo importantíssimo pois dá condições para que o participante da Capacitação entenda a origem desses preconceitos e violências e tenha condição de refletir sobre sua postura enquanto cidadão e enquanto profissional. Entender que o ser humano, independentemente de sua condição física, gênero, “raça” ou qualquer tipo de diversidade, faz parte da sociedade, como qualquer outra pessoa.

Quanto às questões de intolerância religiosa, a situação não é diferente, segundo o artigo “Intolerância religiosa, racismo epidêmico e as marcas da opressão”:

A intolerância religiosa [no Brasil] é um fenômeno que tem raízes históricas na ideologia colonial que subordinou ou extinguiu as experiências, histórias, recursos e produtos culturais dos povos colonizados/escravizados, marcados por inferioridade mental e cultural baseada em diferenças raciais artificialmente criadas. (Marinho, 2022: 5)

Essas formas de preconceito são deflagradas de diversas maneiras como atos de violência contra pessoas e em locais de culto religioso. É comum a reprodução de estereótipos negativos contra as religiões Candomblé e Umbanda. As pessoas, no passado eram, até mesmo, proibidas de expressarem a sua fé de e cultuarem seus deuses dentro de

suas religiões. E ainda hoje esses grupos sofrem com a intolerância, o que os limita e traz insegurança para que possam celebrar, cultivar e viver de forma tranquila suas crenças.

Entende-se que o respeito pelas diversas religiões deva ser uma premissa de toda a sociedade democrática e, especificamente nesse âmbito da Capacitação, deva ser um dos conteúdos que possibilite o aprendizado da relação com o público participante e com os próprios pares e equipe envolvida na área de promoção dos eventos.

Até aqui foram apresentados os termos, conceitos e teorias que fundamentam e orientam o conteúdo programático da Capacitação. A tradução desses conceitos e teorias, bem como a correlação com normas nacionais e internacionais, é explorada com mais detalhe no capítulo seguinte, à medida que se aproxima da solução proposta para as problemáticas sociais abordadas. Isso permitirá compreender como esses *insights* se transformam em práticas concretas de ação, contribuindo diretamente para os objetivos esperados.

A Capacitação exige uma fundamentação teórica sólida, justificando assim o que foi apresentado até aqui. Seguidamente serão expostas as ferramentas necessárias para o planejamento e implementação da Capacitação.

3. PROPOSTA PARA O PROBLEMA PRÁTICO

3.1 Boas práticas em Responsabilidade Social e Inclusão em Eventos

Cada vez mais, a sociedade exige das empresas posturas sustentáveis, equipes bem treinadas e serviços de qualidade. Para alcançar excelência no atendimento e não perderem mercado, as empresas brasileiras de entretenimento, aos poucos, têm visto a necessidade de se prepararem melhor, principalmente após alguns incidentes ocorridos no país, como a tragédia na boate Kiss, no estado do Rio Grande do Sul, no ano de 2013. A tragédia, que aconteceu na cidade de Santa Maria, resultou de um incêndio após um *show* pirotécnico da banda musical que se apresentava na casa de entretenimento. Além da falta de ventilação, que constituiu uma das principais causas da morte de 242 pessoas, o bloqueio das saídas de emergência por parte dos colaboradores da casa (seguranças) para que as pessoas não saíssem sem pagar, por falta de informação acerca do que estava acontecendo, mostram o enorme despreparo profissional.

Sabendo-se que o caso ocorreu por incumprimento dos protocolos, das normas, da legislação e da falta de informação de segurança por parte dos organizadores e colaboradores do evento, considera-se que a Sustentabilidade Social pode vir a auxiliar na prevenção de casos como esse, pois capacitar equipes é uma parte importante da Responsabilidade Social.

Os espetáculos da banda musical Cold Play são um bom exemplo de um conjunto de ações que contribuem para a Responsabilidade Social, no meio do entretenimento, pois integram iniciativas que promovem a inclusão e podem ser vistas como boas práticas. Com objetivo de que os concertos sejam acessíveis para todos, esta banda oferece, em seus *shows*, intérpretes locais de linguagem gestual, além de SUBPAC, que é um sistema de áudio tátil que oferece uma experiência imersiva física, que permite que as pessoas surdas ou com deficiência auditiva sintam uma conexão mais forte com a música; uma espécie de refúgio sensorial. Além disso, a banda oferece para pessoas invisuais, passeios táteis antes dos *shows*.

Como já foi mencionado, outro bom exemplo é a criação, com o patrocínio da ABRAPE, do prêmio para iniciativas no ramo dos eventos relacionadas a equidade, diversidade, inclusão, direitos humanos e condições de trabalho. A partir dessa premiação foram descobertas mobilizações e boas práticas de Responsabilidade Social que, embora já existentes, eram desconhecidas. Foi o caso do festival Zepelim, que ocorreu no ano de

2023 na cidade de Fortaleza – Ceará, Brasil, que criou uma mobilização contra o assédio. Foi promovido um treinamento com a brigada de segurança e de atendimento médico sobre melhores práticas para evitar e lidar com os casos. Outra iniciativa premiada foi o festival Ric Social, do estado do Rio Grande do Sul, Brasil, que dedicou um palco a artistas negros e LGBTQIAP+ e distribuiu seis mil ingressos de forma gratuita. Além da criação de um espaço de apoio e acolhimento de mulheres e pessoas LGBTQIAP+ que viessem a passar por algum tipo de situação de violência.

Exemplos como esses ainda são poucos no ramo do entretenimento, por isso, parece necessário investir na formação dos profissionais envolvidos, assim como investir financeiramente na promoção de experiências justas e equânimes junto ao público participante dos eventos, para que sejam, cada vez menos, espaços de reprodução das desigualdades.

3.2 Análise de Casos e Exemplos de Situações Discriminatórias em Eventos

Em seguida apresentam-se um conjunto de casos que resultam de situações reais que ocorreram em ambientes de entretenimento e que envolvem discriminações e preconceitos. Analisar esses casos tem como objetivo auxiliar a identificação das consequências desses atos e, num segundo momento, promover conscientização e compreensão de como se manifestam os preconceitos em eventos. Entender as situações existentes possibilita criar políticas proativas que previnam tais incidentes.

Ao refletir sobre situações já ocorridas, podem-se identificar as falhas, buscando ações para corrigi-las, recriando uma nova situação de acordo com os parâmetros da Responsabilidade Social em eventos. Dessa forma, cria-se a possibilidade de pensar como é possível tornar a experiência dos participantes da Capacitação mais rica, para todos os envolvidos.

3.2.1 Racismo em festa na praia

Um dos casos analisados, ocorreu em maio de 2018 em uma festa na praia do Futuro, na cidade de Fortaleza - Ceará, no Brasil. Um homem foi barrado ao tentar entrar numa festa destinada a taxistas numa barraca da praia. Ele, que era taxista, estava acompanhado de sua esposa e sua filha. O homem alegou que foi barrado por ser negro e sua esposa loira e que o funcionário responsável pelas entradas na festa o insultou e disse que aquela mulher não era sua esposa. O caso foi levado a um tribunal onde a barraca organizadora do evento negou ter ocorrido qualquer dano moral, alegando que o casal teria tentado enganar a justiça. A defesa do estabelecimento solicitou a improcedência do pedido de indenização, bem como a condenação do casal. O juiz, pelo contrário, estabeleceu uma indenização, afirmando que as testemunhas trouxeram elementos capazes de provar o ocorrido.

Disponível em: <https://g1.globo.com/ce/ceara/noticia/juiz-manda-indenizar-homem-barrado-em-festa-de-casal-por-ele-ser-negro-e-ter-companheira-loira.ghtml>

A partir da situação apresentada, é possível refletir sobre os impactos do incidente, tanto na vítima, quanto no ambiente, para os organizadores e para o estabelecimento. Uma vez que o fato foi julgado, que a justiça deu razão ao taxista e que o estabelecimento se pronunciou contra a vítima e não prestou apoio ao casal. Que medidas poderiam ter sido tomadas? O que poderia ter sido feito para prevenir o incidente? As respostas a essas

perguntas são importantes, principalmente para empresas que promovem eventos. Na Capacitação esses exemplos serão utilizados para ilustrar como é que as empresas agem e o que é necessário repensar e mudar para que situações desse tipo não aconteçam.

3.2.2 Desrespeito por pessoa com deficiência em um *show*

Em 2021, numa festa de rodeio, na cidade de Limeira - São Paulo, Brasil, uma pessoa com deficiência processou os organizadores do evento tendo alegado que, quando comprou o ingresso para um camarote, recebeu informações de que o local possuía estruturas de acesso para acomodá-lo. Mas, chegado ao local, se deparou com diversas barreiras à locomoção e à acessibilidade. A empresa responsável pelo evento recorreu da condenação, alegando que esse camarote não era de sua responsabilidade e havia sido criado por terceiros. O Superior Tribunal de Justiça negou o recurso da Associação Independente dos Cavaleiros e, através da ministra relatora, apontou que todas as empresas que integraram a cadeia de fornecimento são solidariamente responsáveis pelos danos ocorridos em virtude da falha na prestação do serviço.

Os impactos da situação na vítima podem ser compreendidos a partir dos relatos de que precisou ser carregada, que não havia banheiro adaptado e que precisou urinar em uma “garrafinha improvisada”, além de não ter podido ver o *show*, pois o parapeito tinha 1,5 m de altura. Pensando nesses impactos, qual foi a imagem que esse evento transmitiu? E qual é o nível de satisfação e qualidade da experiência do participante do evento? Esses indícios são importantes para aferir a Responsabilidade Social da empresa organizadora.

Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-jun-18/festa-peao-responde-falta-acessibilidade-camarote/>

3.2.3 Homofobia em troca de convite de festa

Em 23 de abril de 2010, o jornal dos estudantes do Curso de Farmácia da Universidade de São Paulo, no Brasil, publicou um texto no qual se ofereciam ingressos numa festa “brega” se os participantes jogassem fezes em pessoas homossexuais. A reportagem citada abaixo não conseguiu que os responsáveis pelo jornal comentassem o assunto. Segundo a Defensoria Pública o jornal infringiu a Lei Estadual 10.948 que trata do combate à homofobia.

Disponível em: [G1 - Jornal de alunos de farmácia da USP pede para jogar fezes em gays - notícias em São Paulo \(globo.com\)](#)

Analisando esse caso pela perspectiva dos eventos, que impactos esse jornal causaria na festa, nas pessoas homossexuais que tinham o interesse em participar e nos organizadores do evento? Que medidas poderiam ter sido tomadas para proteção dessas pessoas? Como é que a situação foi gerenciada após o exposto no jornal e o que os organizadores do evento poderiam pensar enquanto práticas para evitar futuros incidentes? Essas são questões para reflexão e busca por soluções que serão discutidas pelos participantes da Capacitação.

3.2.4 Impedidos de sair de festa por não desbloquearem celulares

Em outro caso, no dia 23 de maio de 2022, três amigos foram impedidos de deixar uma festa na cidade do Rio de Janeiro – Rio de Janeiro, Brasil. Segundo as vítimas, os seguranças queriam obrigá-los a desbloquearem seus telefones celulares para provar que esses não eram roubados. Os organizadores alegaram que o mesmo pedido foi feito para todos os usuários, mas os jovens disseram que a abordagem que lhes foi feita foi diferente e que sofreram de racismo, por serem negros. Segundo o advogado consultado, especialista em direito do consumidor, o segurança pode fazer o pedido ao frequentador para desbloquear o celular, mas não pode obrigá-lo.

Disponível em: <https://g1.globo.com/rj/rio-de-janeiro/noticia/2022/05/04/jovens-sao-impedidos-de-deixar-evento-no-rio-por-nao-desbloquearem-celulares-sofremos-racismo.ghtml>

Como as equipes de eventos podem ser mais bem preparadas para lidarem com situações como essa? Se houve uma situação de furto, como o evento lidará com situações de segurança? E como os protocolos de segurança atravessam ou não as temáticas racistas? Como poderia ter sido feita a abordagem aos três jovens sem causar constrangimentos? É importante refletir sobre outro desfecho da situação, criando possibilidade para que os participantes da Capacitação possam refletir e dar melhores soluções para situações como essa.

3.2.5 Violência sexual contra mulheres em uma festa

Em fevereiro de 2012, seis mulheres foram estupradas numa festa na cidade de Queimadas - Paraíba, Brasil. Duas dessas mulheres foram assassinadas. Com base nos depoimentos apurados, a investigadora do crime afirmou que havia indícios do

envolvimento de outros dois homens nos estupros, além dos que já haviam sido presos. As esposas dos alegados mentores dos crimes teriam sido separadas das vítimas e teriam sido as únicas não violentadas. A reportagem não dá ênfase a festa ou organizadores.

Disponível em: <https://g1.globo.com/pb/paraiba/noticia/2012/02/numero-de-mulheres-estupradas-em-festa-na-pb-sobe-para-6-diz-delegada.html>

Esse caso revela uma situação de extrema violência e até morte num evento com um público reduzido e sem venda de ingressos. Mas a partir da reflexão sobre essa festa particular, como tornar eventos mais seguros, principalmente para as mulheres? Como utilizar da experiência dos próprios participantes para enriquecer o evento, tornando-os mais confiáveis e para que as mulheres tenham liberdade e estejam protegidas? Esses questionamentos serão abordados na Capacitação.

3.2.6 Acusado de roubo, alega ser vítima de racismo

No mês de junho de 2023, na festa de São Pedro, na cidade de Ipiaú - Bahia, Brasil, um professor universitário relatou ter sido vítima de racismo após ter sido abordado por policiais militares com uma acusação de roubo. Ele diz ter sido ridicularizado e injustiçado. A Polícia Militar informou que foi chamada para verificar uma denúncia de furto de um aparelho celular num camarote e que os agentes foram recebidos de maneira agressiva pela vítima. Não há, na reportagem, um pronunciamento pelos responsáveis do evento.

Assim, indaga-se qual é a responsabilidade do evento nessa situação, que ações preventivas poderiam ter sido tomadas e como munir o público de informações sobre como agir nesses casos?

Disponível em: <https://oglobo.globo.com/brasil/noticia/2023/07/professor-chora-ao-ser-presos-na-ba-e-acusa-policiais-de-racismo-video.ghtml>

3.2.7 Intolerância religiosa após festa

O ódio e a intolerância contra as religiões afro-brasileiras fizeram mais uma vítima na cidade do Rio de Janeiro, Brasil. Uma menina de 11 anos, levou uma pedrada na cabeça. O caso ocorreu na Avenida Meriti, na Vila da Penha, zona norte da cidade do Rio de Janeiro. Por volta das 18h30, após uma festa em um barracão, um grupo de oito religiosos, vestidos com trajes brancos do Candomblé, religião de matriz africana,

caminhava de volta para casa, quando dois homens em um ponto de ônibus do outro lado da via começaram a insultá-los.

Disponível em: <https://g1.globo.com/rio-de-janeiro/noticia/2015/06/menina-vitima-de-intolerancia-religiosa-diz-que-vai-ser-dificil-esquecer-pedrada.html>

O caso mostra a crueldade e violência para com uma criança, por conta da intolerância religiosa. Como repensar o respeito pelas diferenças e auxiliar as pessoas a se portarem de forma mais cidadã sejam em eventos religiosos, desportivos ou outros? Essas situações, assim como ações mais assertivas, serão pautadas no conteúdo programático da Capacitação.

3.3 Planejamento e Desenvolvimento da Capacitação em Responsabilidade Social

O planejamento da Capacitação passa por diversas etapas. Em um primeiro momento será identificado o público a ser capacitado, o número de participantes por turma, o objetivo da Capacitação, as formas e estratégias para alcançá-los, os conteúdos e a distribuição da carga horária. Ao definir a metodologia é importante fazer a mobilização das teorias da aprendizagem transformadora, nomeadamente ao nível das estratégias de gestão do conhecimento e da aprendizagem, as quais são determinantes por se tratar de um público de adultos. A partir desse planejamento apresentam-se os conteúdos programáticos, em si, em módulos. O Programa geral da Capacitação é apresentado no Apêndice 1.

3.3.1 Público e Objetivos da Capacitação

A Capacitação que é apresentada nesse Projeto constitui um treinamento para as equipes responsáveis pela promoção dos eventos de entretenimento, aquelas que estão envolvidas no planejamento, organização e execução e para as equipes contratadas, terceirizadas para prestar serviços no evento. Trata-se de um programa voltado tanto para os gestores como para as equipes operacionais das empresas (equipe de segurança, promotores, recepcionistas etc.).

Os encontros terão no máximo 15 pessoas de forma presencial ou on-line. No início de cada capacitação será feita uma análise do perfil dos participantes que permitirá alguns ajustes didáticos e exemplificações de situações específicas de atuação, se tratando em equipe de segurança, produção, diretoria, etc.

Como já foi referido, a Capacitação tem como objetivos preparar e dotar os colaboradores de empresas de entretenimento com instrumentos, conhecimentos e competências que lhes permitam lidar de forma responsável, inclusiva e sensível com situações de preconceito, discriminação e intolerância. Através do exercício da reflexão crítica e da discussão de conteúdos antirracistas, antissexistas, anticapacitistas e de respeito para com a diversidade religiosa, a orientação sexual e de gênero. Pretende-se assim ter profissionais melhor preparados e mais conscientes para os problemas que ocorrem no contexto de eventos.

3.2.2 Metodologia e Objetivos dos Conteúdos Programáticos

Para abordagem pedagógica, ou seja, como os conhecimentos serão transmitidos, serão considerados palestras, debates, estudos de caso, atividades práticas e a utilização de materiais audiovisuais, mas principalmente a relação “formador/formando”, ou seja, utilizar essa vinculação para engajar e envolver os participantes de forma eficaz. Pautando-se nessa relação formador/formando, Lindeman (2015) defende a ideia de que essa interação é mais importante do que o próprio conteúdo. O mesmo autor defende também a inclusão das experiências de vida dos participantes no processo educativo.

A aprendizagem de adultos em ambiente corporativo exige necessário o desenvolvimento de treinamentos e formações específicos. Capacitações executadas de forma atraente para os participantes promovem, com mais facilidade, a aprendizagem e difusão do conhecimento. Dessa maneira, a Capacitação se preocupa com a troca e sinergia entre os formadores e o público participante.

A participação ativa dos profissionais de eventos envolvidos na formação é um ponto focal dessa metodologia. O diálogo e o conhecimento transmitido de forma horizontal, tende a estabelecer laços de confiança e de respeito, contribuindo para enriquecer o ambiente de aprendizagem (Lindeman, 2015). Ainda dentro da metodologia, o trabalho passa pela realização de debates que promovam a discussão e a partilha de experiências e de conclusões.

No primeiro dia, será realizada a apresentação pessoal dos instrutores, assim como será feito um convite para que os participantes se apresentem. Adota-se também uma dinâmica de quebra-gelo, com o objetivo de deixá-los mais à vontade para participação. No final, no último dia, será realizado o encerramento e distribuída a avaliação para que os formandos possam expressar críticas, sugestões e pontos a serem melhorados na Capacitação.

Os conteúdos serão transmitidos em módulos de modo a facilitar a compreensão e assimilação dos conhecimentos. Cada módulo tem um tema específico, sendo abordados três tópicos em cada dia. A duração da Capacitação é de três dias, 6 horas por dia. Os conteúdos programáticos serão divididos em temáticas relevantes para serem trabalhadas com os grupos participantes, sendo apresentados os objetivos e as competências a desenvolver em cada módulo, no Apêndice 2.

3.3.3 Conteúdos programáticos

Neste subitem do desenvolvimento da Capacitação é feita a descrição dos conteúdos, conhecimentos, conceitos e contextos que serão abordados na Capacitação. Além disso, é mencionada, para cada módulo, a importância de se abordar as respectivas temáticas. As referências e embasamentos para a criação do conteúdo foram concebidas através do Enquadramento Conceitual ou por assim dizer, revisão literária, exposta no segundo capítulo desse Projeto.

Módulo I - História e Contexto Social;

A colonização e a escravidão deixaram impactos profundos e duradouros na história do Brasil, alguns deles são observados ainda hoje em situações de discriminação, preconceito, desigualdades e injustiças.

Este módulo é importante para que participantes tenham uma visão ampliada da origem e da abrangência dos problemas, podendo, por conseguinte, ter uma noção da seriedade e da urgência da discussão em torno das injustiças sociais. Além disso, é imprescindível que os participantes desenvolvam um senso crítico social e uma visão global das desigualdades. Alguns conceitos centrais como: racismo estrutural, desigualdade social e econômica, desigualdades de gênero, educação, preconceitos relativamente às pessoas LGBTQIAP+ e às pessoas de outras religiões, serão contextualizados de maneira histórico-cultural e social. No final do módulo é apresentado um contraponto, de como esses fatos históricos afetam a sociedade atualmente e, conseqüentemente, os eventos de entretenimento.

Racismo Estrutural

O racismo estrutural está enraizado nas instituições e nos sistemas sociais como: empresas privadas, órgãos públicos, escolas, igrejas, na educação, saúde, mercado de trabalho, justiça etc. Além dos atos deliberadamente racistas, o racismo estrutural é intrínseco em diversas camadas e nuances da sociedade, ele permeia toda a forma de funcionamento social e coloca um grupo subjugado e sobreposto a outros, diante das formas de poder e privilégio. O racismo estrutural é fruto do racismo que se iniciou no Brasil na época da colonização, ou como afirmou Grada Kilomba, “até serem homogeneizados pelo processo colonial, os povos negros existiam como etnias, culturas e idiomas diversos – isso até serem tratados como o negro” (Ribeiro, 2019: 18), portanto, o racismo foi inventado pela branquitude.

Desigualdade Social e Econômica

A escravatura contribuiu de forma significativa para o abismo social e econômico que existe ainda hoje entre as categorias racializadas no Brasil. Historicamente, aqueles que possuíam bens criaram seus meios de subsistência e os escravos, mesmo depois de libertos, não tinham para onde ir. Sem habitação e em condições precárias de vida, foram marginalizados e aglomerando-se territorialmente para sobreviverem. Dessa maneira, foram surgindo grupos vulneráveis que deram origem às chamadas favelas e a outros grandes aglomerados urbanos. E, não por acaso, estatisticamente, a maior parte dessa população no Brasil é negra. Pensar de forma histórica as desigualdades sociais e raciais de hoje, é pensar no futuro da construção social e política do país.

Desigualdades de Gênero

Na perspectiva das desigualdades de gênero, é importante sensibilizar e munir os participantes com conhecimentos históricos para que entendam a origem do problema.

Durante o período colonial, algumas desigualdades de gênero foram trazidas pelos colonizadores que replicavam a sociedade sexista da Europa. Quando se tratava das mulheres negras, o cenário era muito pior, pois não apenas eram subjugadas como, muitas vezes estupradas. Vários direitos que foram sendo adquiridos pelos homens não foram logo estendidos às mulheres, como o voto, as oportunidades de trabalho e de educação etc.

Educação

A educação na época colonial era restrita a alguns grupos e, mesmo depois da escravatura ter sido abolida na prática, os escravizados não eram alfabetizados. Os direitos existiam apenas no papel. Como afirma Costa (2008) os ex-escravizados eram abandonados, cabendo a eles próprios se emanciparem, pois se na lei tinham liberdade jurídica, na prática não era fornecido meios para vivê-la efetivamente, não sendo assim suficiente para eliminar os preconceitos de mais de trezentos anos de escravidão.

História e Preconceitos Contra Pessoas LGBTQIA+

A influência religiosa católica colaborou para que o preconceito e a condenação da homossexualidade fossem reforçados. No Brasil, no período colonial, as referências e direcionamentos católicos europeus, reprimiam os homossexuais e condenavam a orientação homossexual como pecado. No Brasil, no século XX, as práticas homossexuais eram consideradas crimes de atentado ao pudor. Na ditadura militar houve ainda mais

repressão, além do governo oferecer tratamentos psiquiátricos de “cura” para as pessoas homossexuais. A luta e desafios dessas pessoas são contínuos e ainda existem. Apenas após 1990 começaram a existir leis de proteção a elas.

Religião

As expressões religiosas de matriz africana eram rigorosamente punidas, cultos e referências às religiões não cristãs eram severamente reprimidos, sendo os escravizados impedidos de vivenciar suas religiões. Ainda hoje, essas religiões são demonizadas e por vezes violentadas, por serem consideradas impuras, improprias ou por puro desconhecimento dos rituais de cada uma delas.

Modulo II - Casos de Desrespeito em Eventos de Entretenimento

Este módulo aborda situações reais e situações hipotéticas, nas quais se verificam formas de desrespeito discriminatório. A importância de se trabalhar esses casos está nas competências na identificação de comportamentos desrespeitosos em eventos, além da discussão em um viés preventivo. Ou seja, a análise das estratégias que devem ser adotadas para que essas situações não aconteçam ou sejam minimizadas e tratadas de forma assertiva nos eventos da empresa que contrata a Capacitação.

As ferramentas utilizadas no módulo são o estudo de casos, grupos de discussão, prática de exercícios nos quais os colaboradores dão respostas a situações hipotéticas de discriminação, preconceito ou intolerâncias.

Tal preparação possibilitará não só a manutenção de uma boa reputação para empresa, mas também o bem-estar e a confiança dos clientes e colaboradores.

Modulo III - Privilégios e Interseccionalidade

Entender a interseccionalidade é entender que o ser humano é multifacetado e não deve ser compreendido apenas por um aspecto ou característica. A teoria da interseccionalidade auxilia na compreensão social das desvantagens e, por conseguinte, é importante para que os participantes ampliem suas visões críticas sobre as dinâmicas sociais.

A interseccionalidade, segundo Collins *et al.* (2020), é uma forma de explicar a complexidade do mundo social e das experiências humanas. As autoras consideram que se trata de uma ferramenta de análise que vê a “raça”, a classe, o gênero, a orientação

sexual, a nacionalidade, a capacidade etc., como interrelacionadas, influenciando-se mutuamente. Assim, é importante a compreensão de que as lógicas sociais e das desigualdades que as atravessam podem estar interrelacionadas.

Modulo IV - Desconstrução de Estereótipos

Segundo Stangor e Lange (1994) os estereótipos são “retratos em nossas mentes”, crenças simplificadas e generalizadas sobre grupos. Já Marques e Borges (2012) contextualizam a etimologia e os desdobramentos do conceito de estereótipos ao longo do tempo, especialmente nas Ciências Sociais. Os autores apresentam os estereótipos como, originalmente, “impressões mentais”, explicando essa origem através da linguagem tipográfica e posteriormente, mostram como o termo se tornou suporte para análises das representações de grupos sociais nas Ciências Sociais.

Abordar essa temática é importante para promover e ampliar a consciência e a reflexão dos participantes. A partir dessa abordagem se propõe que eles reflitam sobre suas próprias crenças e posteriormente ajam de maneira mais justa e respeitosa, em seus postos de trabalho. Com equipes preparadas e treinadas para lidarem com a reprodução de estereótipos e preconceitos é possível que se reduza a discriminação por parte dos profissionais da área de eventos. Além disso, as próprias equipes de trabalho, em suas nuances e diferenças identitárias, podem induzir uma melhoria nas relações interpessoais.

Por fim, esse módulo contribui para o cumprimento de normas e padrões internacionais de Responsabilidade Social, como os das ODS ou da ONU, que exigem a promoção e equidade e eliminação de preconceitos e discriminações.

Modulo V - Sensibilização e Empatia

Falar de sensibilização e de empatia é falar de humanidade e das formas de relação e sensibilidade para com a sociedade e o outro. A discussão acerca dessas competências possibilita uma ação mais compassiva e respeitosa dos participantes em suas ações. De maneira prática, a partir dessa sensibilização, a equipe estará apta para desenvolver uma comunicação mais empática e mais capacitada para a resolução de conflitos.

No âmbito da Responsabilidade Social, a satisfação do público dos eventos, ou seja, dos clientes das empresas promotoras de eventos, é de extrema importância para a sua fidelização. Pode-se encarar esta Capacitação como o desenvolvimento de uma cultura organizacional positiva, na qual é continuamente desenvolvida a sensibilidade e

empatia, podendo resultar, inclusive, em menos rotatividade dos colaboradores e uma maior produtividade.

Módulo VI - Conceitos e Terminologia

Em formato lúdico e participativo, através de jogos e debates, serão abordados alguns conceitos, como preconceito, discriminação, estereótipos, racismo, sexismo, homofobia, capacitismo, equidade, intolerância religiosa, diversidade cultural, empoderamento e microagressões. Após a compreensão dessa terminologia será trabalhada a comunicação e a linguagem inclusiva, já abordadas previamente nos módulos 4 e 5. A partir da assimilação dos conceitos será possível ocorrer uma comunicação mais inclusiva e que fortalece o combate aos discursos de ódio.²

Módulo VII - Legislação, Políticas Inclusivas e Boas Práticas

Neste módulo serão apresentadas a legislação e as normas sobre a Responsabilidade Social, bem como as boas práticas em Responsabilidade Social, conforme foi explicitado no capítulo 2 (subitem 2.3).

A implementação de boas práticas e políticas inclusivas nas empresas está diretamente relacionada com a garantia de que todos sejam tratados com justiça e respeito, em conformidade com as regulamentações e as normas de inclusão. Para tal, serão fornecidos exemplos de empresas que adotam essas práticas e políticas no setor privado e no setor público, para discussão durante a Capacitação.

O objetivo de fornecer exemplos reais de ações afirmativas é o de demonstrar os benefícios, facilitar a adoção de novas práticas, e motivar os participantes da Capacitação para a ação.

Serão desenvolvidos trabalhos de grupo, sobre a Responsabilidade Social, para que os participantes trabalhem o senso coletivo. Acredita-se que essas estratégias podem aumentar a conscientização e prevenir discriminações, juntamente com os treinamentos continuados, a implementação de políticas de tolerância zero e a criação de mecanismos de denúncia, e de recursos de apoio e às vítimas.

² Discurso que luta contra todas as formas de expressão que propagam, incitam ou promovem o ódio racial, a xenofobia, a homofobia, o antissemitismo e outras formas de ódio baseadas na intolerância – Conselho da Europa) pode tomar mais forma dentro da construção lógica do conteúdo programático.

3.3.4 Cronogramas

Seguidamente, propõe-se um cronograma com divisão de módulos por dia e a quantidade das horas aula por módulo:

DATA	MÓDULO	HORAS AULA
Dia 1	Apresentações pessoais e apresentação da Capacitação	1h30
	Modulo I: História e Contexto Social	2h30
	Modulo II: Casos de Desrespeito em Eventos de Entretenimento	2h00
Dia 2	Modulo III: Privilégio e Interseccionalidade	3h00
	Modulo IV: Desconstrução de Estereótipos	3h00
Dia 3	Modulo V: Sensibilização e Empatia	2h00
	Modulo VI: Conceitos e Terminologias	2h00
	Modulo VII: Boas Práticas e Políticas Inclusivas	1h00
	Encerramento e Avaliação	0h30

4. CONTRIBUTOS ESPERADOS E DISCUSSÃO

Este Projeto começou por apresentar um problema social, e por mostrar a sua relevância. Seguiu-se a demonstração da importância de serem criadas soluções a partir de conceitos, normas e padronizações. Por fim, foi desenvolvida uma Capacitação que possa vir a ser aplicada de forma prática. Essa Capacitação irá preparar as equipes das empresas promotoras de eventos de entretenimento para lidarem com a prevenção de situações discriminatórias, entendendo o contexto histórico-social do país (Brasil) e a urgência de prestarem um serviço de qualidade para todos. Neste capítulo são apresentados os benefícios previstos e resultados esperados na implementação de práticas inclusivas e de Responsabilidade Social em eventos de entretenimento.

Entende-se que a Capacitação pode preparar melhor os participantes e trazer benefícios à organização que a contrata. A Capacitação visa, não apenas melhorar o ambiente de trabalho, mas também impactar positivamente os eventos promovidos pela organização e a sociedade como um todo. Segundo a ABNT - ISO 26000 (2010), os benefícios que as organizações podem ter ao submeterem-se aos princípios da Responsabilidade Social são:

- Vantagens competitivas;
- Melhoria da reputação da organização e promoção de uma maior confiança por parte do público;
- Capacidade de reter e atrair colaboradores, conselheiros, usuários e clientes.
- Geração de Inovação;
- Aumento da fidelidade, do envolvimento, da participação e da moral dos empregados.

Cada vez mais, percebe-se que as organizações convergentes à sustentabilidade têm resultados melhores no mercado. (ABNT - ISO 26000, 2010: 34)

Para além dos benefícios apontados pela ISO, a Capacitação pode vir a contribuir para melhorias no ambiente de trabalho a partir de alguns pontos:

Aumento da Consciência e Sensibilidade – A sensibilização realizada a partir de discussões e reflexões sobre preconceitos inconscientes e estereotipados, podem despertar atitudes e comportamentos mais respeitosos e inclusivos.

Redução de Conflitos e Melhoria das Relações Interpessoais – Com a utilização de uma comunicação inclusiva e com a dimensão do respeito a diversidade, habilidades cooperativas serão desenvolvidas e as tratativas e relações interpessoais podem ser mais polidas, fortalecendo assim a resolução de conflitos.

Corroborando com o que a ISO considera como benefícios, o aumento da satisfação e engajamento dos participantes nos eventos de entretenimento e a melhoria da reputação e da imagem pública da empresa são pontos importantes e constituem uma vantagem no mercado. Pois um ambiente acolhedor cria um ambiente de satisfação no qual o participante se sente valorizado e respeitado, o que é um propulsor para uma experiência positiva, podendo posteriormente aumentar a chances de ele retornar a eventos futuros. Assim, uma organização socialmente responsável atrai mais participantes, parceiros e patrocínios, tendo sua imagem pública também mais valorizada.

Outros benefícios manifestam-se ao nível dos impactos sociais e comunitários:

Promoção da Coesão Social – Eventos de entretenimento nos quais as pessoas se sintam bem-vindas e integradas contribui para uma maior coesão social e para um ambiente com equidade e diversidade, no qual todos se sentem pertencentes e aptos a participarem.

Contribuição para Equidade e Justiça Social – O combate contra a discriminação e as posturas preventivas de inclusão em um evento de entretenimento, contribuem para uma sociedade mais justa.

Após a implementação da Capacitação, deverão ser realizados processos de avaliação dos resultados e dos impactos no desenvolvimento dos colaboradores (mudança de comportamento e desenvolvimento de competências). Sendo coletado um *feedback* dos envolvidos com intenção de medir os impactos da Capacitação em relação aos objetivos propostos. Com base nesta avaliação, deverão ser feitos ajustes e melhorias no programa, como revisão dos conteúdos, recursos e formadores, verificando-se, também, se os conhecimentos adquiridos foram relevantes para o setor e estão alinhados com as demandas do mercado de trabalho.

Em um segundo momento, a avaliação deve verificar se a Capacitação contribuiu para promover eventos mais inclusivos e socialmente responsáveis, sendo analisado se os colaboradores estão aplicando os conhecimentos e se houve mudanças nos processos e práticas. Indicadores de sucesso, como a satisfação dos colaboradores, a redução de

incidentes discriminatórios e o *feedback* dos participantes dos eventos, serão utilizados para avaliar esses impactos.

A Capacitação para a Responsabilidade Social em Eventos de Entretenimento traz benefícios para as organizações, colaboradores, eventos e sociedade, pois ao promover a inclusão, a diversidade e a Responsabilidade Social, a organização se compromete a criar ambientes mais justo e equitativos para todos.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Projeto teve como objetivo desenvolver e implementar um programa de Capacitação para os colaboradores de organizações de entretenimento, focando-se em práticas inclusivas e de Responsabilidade Social. Foram apontados, alguns dos problemas sociais do Brasil e como se manifestam em eventos contemporâneos. Utilizando de levantamentos conceptuais, normas e padronizações existentes, foram propostas soluções para lidar com esses problemas.

Destacou-se a importância de se abordar os preconceitos, a discriminação e a intolerância, de promover a diversidade e implementar políticas inclusivas para criar eventos mais justos e equânimes. A literatura das normas ISO sugere que as capacitações, munidas de sensibilidade e empatia, combinadas com a implementação de boas práticas, podem transformar significativamente a experiência dos participantes e a cultura organizacional.

A Capacitação proposta destaca-se por várias características diferenciadoras, entre elas a abordagem da noção de interseccionalidade e a integração de múltiplas dimensões da identidade, as quais são fundamentais para entender as diversas formas de discriminação e privilégio; a análise histórica e contextual, por seu turno, fornece as bases para se compreender as raízes das desigualdades; a inclusão da discussão e análise de casos reais aumenta a relevância e a aplicabilidade do projeto; a interação com os participantes, por meio de componentes interativos, possibilita o desenvolvimento prático de competências. Além disso, este projeto não apenas capacita colaboradores, mas também orienta a implementação de políticas inclusivas nas organizações, garantindo mudanças sustentáveis e institucionalizadas. Por fim, os benefícios sociais e comunitários são amplos, impactando positivamente além do ambiente imediato dos eventos.

Os contributos deste Projeto são significativos, pois eles proporcionam um modelo prático e teórico para o desenvolvimento da Responsabilidade Social em eventos de entretenimento. No entanto, por falta de práticas e projetos existentes, além do pouco investimento na área, acredita-se que após mais pesquisas, pode-se ter mais profundidade nessa investigação e aplicação dessas recomendações.

Com base nesse Projeto conclui-se que com a implementação dessas práticas não apenas melhoraria a experiência dos participantes e a reputação das empresas, mas também contribuiria para equidade e justiça social. Espera-se com esse Projeto inspirar

outros na continuidade da promoção e inclusão social em todos os aspectos do entretenimento.

Em última análise esse Projeto reforça a importância de compreender e abordar as complexas intersecções de identidade do público envolvido nos eventos de entretenimento. Ao promover a inclusão, a diversidade e a Responsabilidade Social, pode-se criar ambientes mais justos, acolhedores, enriquecedores para todos os envolvidos, moldando um futuro mais equânime e harmonioso.

BIBLIOGRAFIA

- ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas (2010) *ISO 26000 – Diretrizes sobre Responsabilidade Social*, Rio de Janeiro.
- Almeida, S. (2019) *O que é Racismo Estrutural?*, São Paulo, Pólen.
- Assembleia Geral da ONU (1948) Declaração Universal dos Direitos Humanos - Resolução 217 A (III). Disponível em: www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights (acedido em: 23.07.2024).
- Assembleia Geral da ONU (2000) Objetivos de Desenvolvimento do Milênio - ODM. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/17> (acedido em: 23.07.2024). Borrillo, D. (2009) A homofobia, Diniz, D. & Fontes, Malu (eds.) *Homofobia e Educação: um desafio ao silêncio*, Brasília, Letras Livres, 15-46.
- Bourdieu, P. (1998) *A dominação masculina*, 2ª.ed., traduzido por Kuhner, M. H., Rio de Janeiro, Editora Bertrand Brasil.
- Closs, L. Q. & Antonello, C. S. (2013) Teoria da Aprendizagem Transformadora: Contribuições para uma educação gerencial voltada para sustentabilidade. *Revista de Administração Mackenzie*, 15 (3), 221-252. Collins, P. H & Bilge, S. (2020) *Interseccionalidade*, 2.ed., traduzido por Souza, R., São Paulo, Polity.
- Connell, R. (2014) Questão de Gênero e Justiça Social. *Revista de Ciências Sociais*, 4(2), 11-48.
- Coelho, A. (2018) Histórias de vida de educadores de adultos – “Educação entre o mar e a bola” e “o arquiteto”. Barros, R. e Fragozo, A. (eds.) *Investigação em Educação Social – prática e reflexão*, Faro, 51-63.
- Costa, E. V. (2008) *A Abolição*, 8ª ed. São Paulo, UNESP.
- Dirkx, J. M. (1998) Transformative Learning Theory in the Practice of Adult Education an Overview. *PAACE Journal of Learning*, 7, 1-14. Dores, L. A. Silva, A. G. Ramos, D. S. Stopp, E. A. & Isayama, H. F. (2021) Rompendo os silêncios sobre o perfil do lazer da População negra no Brasil. *Licence - Relações étnico-raciais*, 24 (4), 324-356.
- Fórum Brasileiro de Segurança Pública (2023) 17º Anuário Brasileiro de Segurança Pública. Disponível em: <https://www.forumseguranca.org.br/publicacoes/relatorios> (acedido em: 23.07.2024). Fragozo, A. (2016) A investigação no campo dos estudantes não-tradicionais no Ensino Superior: o 1º ano em debate. Almeida, L. S. e Castro, R. V. (eds) *Ser estudante no Ensino Superior: O caso dos estudantes do 1º*, Minho, 39-63.
- Fredrikson, G. (1993) Une histoire comparée du racisme: réflexions générales, in Michel Wieviorka (Dir) *Racisme et Modernité*, Paris, La Découverte, 42-53.
- Hamze, A. (2008) Andragogia e a arte de ensinar aos adultos. Disponível em: <http://www.educador.brasilecola.com/trabalho-docente/andragogia.htm> (acedido em 23.07.2024).

- IBGE (2018) Homens ocupam seis em cada dez cargos gerenciais, aponta IBGE. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2024-03/homens-ocupam-seis-em-cada-dez-cargos-gerenciais-aponta-ibge> (acedido em 23.07.2024).Jaime, P. Santos-Souza, H. R. (2024) Papel das empresas na Construção de uma Sociedade Antirracista. *GV Executivo – Por que diversidade importa?*, 23(2), e91227. Juqueira, R. D (2012) Homofobia: Limites e possibilidades de um conceito em meio a disputa. *Bagoas – Estudos gays: gêneros e sexualidades*, 1 (1). Koppers, P. (2004) *Disability and contemporary performance: bodies on edge*, London, Routledge.
- Lindeman, E.C. (2015) *The Meaning of Adult Education*, New York, Routledge.
- Lips, H. M. (1993). *Sex & gender: an introduction*. Mountain View, CA, Mayfield Publishing.
- Lott, B. Maluso, D. (1995) *The social psychology of interpersonal discrimination*. New York, Guilford Press.
- Marinho, P. M. C. (2022) Intolerância religiosa, racismo epistêmico e as marcas da opressão cultural, intelectual e social. *Revista Sociedade e Estado*, 37 (2), 489-510.
- Marques, J. F. (1995) O Estilhaçar do Espelho – Da raça enquanto princípio de compreensão do social a uma compreensão sociológica do racismo. *Ethnologia*, 3 (4), 39-57.
- Marques, J. F. Borges, M. G. (2012) Educação Inter/Multicultural no Jardim de Infância – os livros infantis e as suas imagens da alteridade. *Educação, Sociedade e Cultura*, 36, 81-102.
- Mezirow, J. (2008) *Contemporary Theories of Learning: Learning Theorists... In Their Own Words*, Londres, Routledge.
- Ribeiro, D. (2019) *Pequeno Manual Antirracista*, São Paulo, Companhia das Letras
- Silva, L. A. Oliveira, P. S. G. & Alves, C. A. (2017) A relação entre felicidade e o desejo por hospitalidade mediada pela autoimagem do turista e a imagem do seu destino. *Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo*, 11 (3), 436-453.
- Stangor, C. Lange, J. E. (1994). Mental representations of social groups: Advances in conceptualizing stereotypes and stereotyping. *Advances in Experimental Social Psychology*, 26, 357-416.
- Torres, M. A. (2021) *Gestão e Produção de Eventos – Da ideia à avaliação*, Curitiba, Appris.

APÊNDICE 1

MÓDULO	CONTEÚDO	DIA
	Apresentação dos participantes, dos objetivos, conteúdos, metodologia e cronograma da Capacitação	Dia 1
Módulo I	Será voltado para a compreensão de um contexto histórico e social das temáticas relacionadas aos temas principais da formação: homofobia, racismo, sexismo, intolerância religiosa etc.	
Módulo II.	Serão expostos casos e situações de desrespeito, intolerância e preconceito em eventos, com intuito de fazer estudos de casos e compreender erros e acertos, posturas que devem ou não serem replicadas	
Módulo III	Destinado a compreensão dos conceitos interseccionalidade e privilégios	Dia 2
Módulo IV	Aborda a desconstrução de estereótipos, padrões que a sociedade constrói, sobre determinados grupos ou pessoas	
Módulo V	Será feita uma sensibilização que terá como centro de trabalho a empatia	
Módulo VI	Abordará conceitos e terminologias importantes e inclusivas	Dia 3
Módulo VII	Trará exemplos de boas práticas e políticas inclusivas	
	Encerramento e Avaliação	

APÊNDICE 2

Nº	MÓDULO	OBJETIVOS	COMPETÊNCIAS A DESENVOLVER
Módulo I	História e Contexto Social	Compreender e contextualizar as origens, influências, motivos e impactos das discriminações, preconceitos e intolerâncias existentes atualmente no Brasil.	Entendimento do passado, desenvolvimento da relação causa e efeito e do pensamento crítico, além do alinhamento de valores globais.
Modulo II	Casos de Desrespeito em Eventos de Entretenimento	Promover o entendimento dos problemas que podem surgir nos eventos, entendendo suas nuances e complexidades.	Habilidade de identificação e análise de erros, estímulo ao pensamento crítico, competências de resposta, promoção da empatia e respeito, prevenção e preparação de incidentes.
Modulo III	Privilégios e Interseccionalidade	Compreender dos conceitos de privilégio e interseccionalidade, desigualdades estruturais e dinâmicas sociais.	Consciência crítica, reconhecimento de barreiras sociais e da acumulação de desvantagens, sensibilidade cultural, capacidade de reconhecer situações de privilégio e de opressão.
Modulo IV	Desconstrução de Estereótipos	Promover questionamentos que contestam os estereótipos e preconceitos.	Consciência crítica, comunicação inclusiva, autoconsciência, eliminação dos preconceitos, combate à discriminação e autocrítica.
Modulo V	Sensibilização e Empatia	Desenvolver conexões humanas para que os participantes fiquem mais dispostos a lidar com os seus preconceitos e a agir de maneira empática em situações profissionais e do cotidiano.	Desenvolvimento pessoal e profissional, capacidade de reconhecer as diferenças, empatia, capacidade comunicação empática, escuta ativa (ouvir com atenção, sem interrupções ou julgamentos) e abordagem de conflitos.

Modulo VI	Conceitos e Terminologia	Promover um entendimento comum para facilitação da comunicação, possibilitando o aprofundamento nas discussões e o suporte à implementação prática; conscientizar os participantes para a utilização de uma linguagem inclusiva que respeite a diversidade dos públicos dos eventos, entendendo a gravidade e o impacto que a linguagem preconceituosa e os discursos de ódio causam nos indivíduos.	Habilidade da utilização de linguagem inclusiva para comunicação eficaz e com profissionalismo.
Modulo VI	Legislação, Políticas Inclusivas e Boas Práticas	Capacitar os participantes com um conjunto de diretrizes, conhecimentos, ferramentas, estratégias e exemplos práticos relativos à diversidade e à inclusão, para a promoção de ambientes inclusivos, seguros e acolhedores.	Capacidade de tomar decisões inclusivas, empatia, resolução de conflitos, engajamento e avaliação de impacto.