

MAISON D'ART

ars55

FOR ARTISTS, ALWAYS

**03 DIVERSIDADE
E INCLUSÃO**
MANUAL

*Diretrizes Gerais para
Equipe, Elenco e Prestadores
de Serviços.*

sobre a ars55

A ARS55 nasce da urgência de transformar o mercado de trabalho artístico.

O ecossistema foi construído para estabelecer um ambiente onde grandes histórias ganham vida sem desgastar ou precarizar quem as faz acontecer.

O nosso modelo desdobra narrativas autorais originais em franquias transmídia escaláveis e duradouras.

Mais do que uma produtora ou uma marca, a ARS55 assume-se como um ecossistema sólido e rentável que protege, profissionaliza e dignifica os trabalhadores da arte, garantindo excelência para o público, retorno sustentável e maior segurança para nossos parceiros institucionais.

for artists, always.

Como trabalhamos juntos ?

Uma produção reúne pessoas com diferentes histórias, identidades, experiências e formas de ver o mundo.

A ARS55 se compromete a criar um ambiente onde todas possam trabalhar, contribuir e ser ouvidas com dignidade!

De cada pessoa envolvida, esperamos respeito, colaboração, escuta e responsabilidade pelas próprias atitudes.

**Pergunte.
Inclua.
Escute.**

*Se nós estamos criando para o mundo ver
nossas obras o mais justo é que possamos
incluir o máximo de perspectivas dentro do
nosso trabalho!*

sumário

- 5** Pluralidade faz parte da nossa missão
- 6** Fundamentos da nossa política
- 8** Política institucional e autoridade
- 9** Função, autoridade e respeito
- 10** Exemplos de comportamentos discriminatórios
- 11** Intenção e impacto
- 13** Acessibilidade e participação
- 14** Condutas proibidas
- 15** Antes de falar, pense
- 16** Quando você errar
- 17** Aprender também faz parte
- 18** Como relatar um problema
- 19** Proteção, apuração e consequências
- 20** FAQ - Dúvidas frequentes
- 22** Para continuar aprendendo
- 23** Glossário

pluralidade faz parte da nossa missão:

A ARS55 acredita que diferentes experiências e perspectivas fortalecem a criação!

Buscamos ampliar a diversidade:

- diante das câmeras;
- nas equipes técnicas;
- nas lideranças;
- nas decisões criativas;
- nas oportunidades de entrada e formação.

Talento existe em muitos lugares. Nosso compromisso também é ampliar os caminhos para encontrá-lo!

Diversidade não é apenas presença. É participação real, respeito e oportunidade de crescimento.

fundamentos da nossa política:

A Política de Diversidade e Inclusão da ARS55 é orientada pelos princípios de igualdade, dignidade, acessibilidade e combate à discriminação.

Entre nossas principais referências estão:

- Constituição Federal de 1988, especialmente os artigos 3º, IV, e 5º;
- Estatuto da Igualdade Racial — Lei nº 12.288/2010;
- Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência — Lei nº 13.146/2015;
- Lei nº 9.029/1995, que proíbe práticas discriminatórias nas relações de trabalho;
- Lei nº 7.716/1989, sobre crimes resultantes de discriminação ou preconceito;
- Lei nº 14.457/2022, sobre prevenção e combate ao assédio e a outras formas de violência no trabalho, quando aplicável;
- Lei nº 14.611/2023, sobre igualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens;
- decisão do Supremo Tribunal Federal na ADO 26, relativa à homofobia e à transfobia.

fundamentos da nossa política:

A ARS55 também reconhece como referências os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU:

- ODS 5 — Igualdade de Gênero;
- ODS 8 — Trabalho Decente e Crescimento Econômico;
- ODS 10 — Redução das Desigualdades;
- ODS 16 — Paz, Justiça e Instituições Eficazes.

Essas referências orientam nossas decisões, políticas e relações profissionais.

política institucional e autoridade:

Diversidade e inclusão são políticas institucionais da ARS55 e devem ser respeitadas por todas as pessoas contratadas para os nossos projetos.

A autoridade criativa, técnica ou hierárquica de uma pessoa não está acima das diretrizes da empresa!

Nenhuma liderança poderá, por decisão individual:

- cancelar uma ação afirmativa aprovada;
- criar critérios discriminatórios de contratação;
- excluir alguém por característica pessoal;
- ignorar necessidades de acessibilidade;
- autorizar condutas proibidas por este manual;
- impedir que uma situação seja comunicada à Produção Executiva.

Decisões artísticas legítimas poderão ser discutidas com a Produção, mas deverão possuir justificativa relacionada à obra e respeitar a legislação, os contratos e as políticas institucionais da ARS55.

Em caso de conflito entre uma orientação individual e esta política, procure a Produção Executiva antes de agir.

Na ARS55, nenhuma função está acima do respeito, da segurança e das diretrizes da empresa.

função, autoridade e respeito:

Na ARS55, a autoridade profissional está vinculada à função exercida no projeto — não ao gênero, à idade, à aparência, à personalidade ou a qualquer outra característica que não esteja relacionada às atribuições profissionais da pessoa.

Isso significa que, por exemplo:

- uma diretora possui a autoridade correspondente à Direção;
- uma produtora executiva possui a autoridade correspondente à Produção Executiva;
- uma chefe de departamento possui a autoridade técnica sobre sua área;

Profissionais devem respeitar o fluxo de trabalho e as responsabilidades definidas para cada **função**.

Discordâncias técnicas e criativas podem acontecer, mas devem seguir os canais e limites de cada função.

Respeite a função. Respeite o fluxo. Respeite quem foi designado para liderar.

exemplos de comportamentos discriminatórios:

São exemplos de comportamentos discriminatórios:

- ignorar as orientações de uma mulher e aceitá-las somente quando repetidas por um homem;
- questionar repetidamente a competência ou a autoridade de uma liderança em razão de gênero, raça, cor, religião, idade, deficiência, origem ou outra característica pessoal;
- interromper, infantilizar, ridicularizar ou desautorizar profissionais de forma recorrente e seletiva;
- atribuir autoridade informal a uma pessoa que não ocupa determinada função, ignorando quem foi oficialmente designado para exercê-la;
- tratar firmeza como “agressividade” apenas quando parte de uma mulher ou de alguém pertencente a um grupo historicamente estereotipado;
- presumir que mulheres, pessoas mais novas ou profissionais pertencentes a determinados grupos são assistentes, ocupam funções inferiores ou são responsáveis por tarefas de cuidado;
- utilizar gênero, maternidade, aparência, deficiência, origem, religião ou vida pessoal para diminuir a autoridade profissional de alguém;
- presumir que uma pessoa com deficiência é incapaz de executar sua função, tomar decisões ou exercer liderança sem conhecer suas competências e necessidades reais;
- imitar, ridicularizar ou desvalorizar o sotaque, o nome, a forma de falar, a origem regional, étnica ou nacional de um profissional;
- excluir alguém de reuniões, decisões, comunicações ou oportunidades profissionais por preconceito, estereótipo ou desconforto com sua identidade;
- atribuir menor competência, confiabilidade ou profissionalismo a alguém por sua raça, religião, idade, corpo, condição socioeconômica, identidade de gênero ou orientação sexual.
- entre outros.

intenção e impacto:

Nem toda conduta ofensiva é praticada com intenção consciente de discriminar.

Ainda assim, a ausência de intenção não elimina o impacto causado.

Dizer que uma situação foi “apenas uma interpretação”, “uma brincadeira” ou “um mal-entendido” não encerra automaticamente a questão.

Ao avaliar uma situação, serão considerados:

- o conteúdo da fala ou da atitude;
- o contexto em que ocorreu;
- a relação de poder entre as pessoas;
- a frequência ou repetição do comportamento;
- a existência de estereótipos ou preconceitos;
- o impacto causado;
- a reação da pessoa após ser informada do problema.

intenção e impacto:

Uma percepção individual não será tratada automaticamente como prova definitiva, mas também não deverá ser descartada ou ridicularizada.

A situação deve ser ouvida, registrada e analisada com responsabilidade.

Quando alguém informar que uma atitude foi ofensiva, espere-se que a pessoa:

- escute sem interromper;
- evite responder imediatamente de forma defensiva;
- não invalide a experiência da outra pessoa;
- reconheça o impacto, quando houver;
- corrija o comportamento;
- não repita a conduta.

A intenção pode explicar uma atitude, mas não apaga suas consequências.

acessibilidade e participação

Acessibilidade não se limita a rampas ou espaços físicos.

Ela também envolve:

- comunicação;
- materiais e informações;
- rotina de trabalho;
- tecnologia;
- atitudes e convivência;
- condições de participação.

Antes do início do projeto, profissionais poderão informar necessidades de acessibilidade ou adaptações relacionadas ao trabalho.

A Produção avaliará, em diálogo com a pessoa, as adaptações necessárias e possíveis para promover participação segura e digna.

Pedir acessibilidade não deve gerar constrangimento, punição, exposição ou perda de oportunidade.

Se uma barreira surgir durante o projeto, comunique a Produção assim que possível.

condutas proibidas:

Não serão aceitos:

- racismo;
- misoginia;
- LGBTfobia;
- capacitismo;
- intolerância religiosa;
- assédio moral ou sexual;
- humilhação pública;
- insultos ou piadas discriminatórias;
- uso intencional e repetido de nome ou pronome incorreto;
- exposição de informações pessoais sem autorização;
- exclusão ou isolamento motivados por preconceito;
- tratamento desigual sem justificativa profissional;
- retaliação contra quem fizer um relato de boa-fé.

Alegar brincadeira, costume, pressão ou intenção artística não justifica uma conduta discriminatória!

Quando necessário para proteção das pessoas e da produção, poderão ser adotadas medidas preventivas durante a apuração

antes de falar, pense:

Nem todas as pessoas tiveram acesso às mesmas informações sobre diversidade e inclusão.

Não saber tudo não é um problema. Recusar-se a ouvir, corrigir ou aprender pode se tornar um problema.

Antes de fazer uma brincadeira, comentário ou pergunta, pense:

- isso envolve a identidade, o corpo ou a vida pessoal de alguém?
- eu faria esse comentário diante de toda a equipe?
- essa pessoa realmente está confortável ou apenas ficou em silêncio?
- existe diferença de poder entre nós?
- esse comportamento está se repetindo?
- alguém já demonstrou desconforto ou pediu que eu parasse?
- a brincadeira está incluindo a pessoa ou transformando-a em alvo?

quando você errar:

A intenção importa, mas o impacto também.

Se alguém disser que uma atitude foi ofensiva:

- escute sem interromper;
- evite justificar imediatamente;
- peça desculpas de forma breve;
- pergunte como corrigir, quando apropriado;
- não repita o comportamento.

Não é responsabilidade de pessoas pertencentes a grupos discriminados ensinar toda a equipe. Buscar informação também é uma responsabilidade individual.

Na dúvida: pare, escute, pesquise e pergunte com respeito.

aprender também faz parte:

Brincadeira deixa de ser brincadeira quando constrange, humilha, isola ou transforma sempre a mesma pessoa em alvo.

O silêncio ou o riso nervoso de alguém não significam consentimento.

Não é necessário que a pessoa declare imediatamente que está desconfortável para que a equipe perceba que algo está errado!

Diferenças de hierarquia também podem fazer alguém rir ou ficar quieto por medo de consequências.

como relatar um problema:

Você pode relatar uma situação que sofreu ou presenciou.

Conforme o caso, procure:

- seu Chefe de Departamento;
- a Produção Executiva;
- o canal confidencial informado no início do projeto;
- uma instância externa indicada pela ARS55, quando houver conflito de interesses.

Para mais informações, consulte o Manual de Set e Segurança.

Sempre que possível, informe:

- o que aconteceu;
- quando e onde;
- pessoas envolvidas;
- testemunhas;
- mensagens, imagens ou documentos disponíveis;
- se existe risco imediato.

Se o problema envolver sua liderança, você não precisa passar por ela antes de procurar a Produção.

Em situações urgentes, priorize sua segurança e busque ajuda imediatamente.

proteção, apuração e consequências:

Relatos feitos de boa-fé não poderão resultar em punição, exclusão de oportunidades ou tratamento hostil.

Após receber um relato, a ARS55 poderá:

- avaliar riscos imediatos;
- adotar medidas de proteção;
- ouvir as pessoas envolvidas;
- reunir informações;
- registrar o ocorrido;
- afastar temporariamente pessoas de determinada atividade;
- aplicar medidas proporcionais à gravidade;
- encaminhar o caso para análise externa, quando necessário.

As informações serão tratadas com confidencialidade e compartilhadas apenas quando necessário para proteção, apuração, direito de resposta ou cumprimento da lei.

Conforme a gravidade, as evidências reunidas e as condições contratuais, poderão ser adotadas medidas como orientação, advertência, remanejamento, afastamento, rescisão contratual ou encaminhamento às autoridades competentes.

FAQ **(perguntas** **frequentes):**

- 1. A ARS55 pode criar vagas afirmativas?** Sim. Alguns projetos poderão reservar oportunidades ou estabelecer metas para ampliar a participação de grupos sub-representados.
- 2. A diversidade substitui a qualificação profissional?** Não. As ações afirmativas ampliam o acesso às oportunidades, mantendo os requisitos necessários para cada função.
- 3. Como informo uma necessidade de acessibilidade?** Comunique a Produção antes do início do trabalho ou assim que a necessidade surgir.

FAQ (perguntas frequentes):

- 4. O que faço se usar o nome ou pronome errado de alguém?** Corrija, peça desculpas de forma breve e passe a utilizar o nome ou pronome correto.
- 5. Posso relatar uma situação que presenciei?** Sim. Não é necessário ser a pessoa diretamente atingida para comunicar uma conduta preocupante.
- 6. Posso sofrer consequências por fazer um relato?** Relatos realizados de boa-fé são protegidos contra retaliação.
- 7. E se o problema envolver minha liderança?** Procure diretamente a Produção Executiva ou o canal confidencial indicado para o projeto.

para continuar aprendendo:

Diversidade e inclusão exigem aprendizado contínuo.

Para conhecer direitos, conceitos e orientações práticas, recomendamos consultar materiais produzidos por organizações especializadas:

- **Direitos humanos: Conectas e Anistia Internacional Brasil;**
- **Mulheres: ONU Mulheres e Themis;**
- **População negra: Geledés e Fundo Baobá;**
- **Pessoas asiático-brasileiras: Ibrachina e materiais acadêmicos especializados;**
- **Diversidade corporal: Instituto Diversas;**
- **Pessoas com deficiência: IBDD e Instituto Rodrigo Mendes;**
- **Povos indígenas: APIB e Instituto Socioambiental;**
- **LGBTQIA+: Aliança Nacional LGBTI+.**

A indicação dessas organizações tem finalidade educativa. A ARS55 poderá atualizar ou ampliar esta lista conforme as necessidades de cada projeto.

Na dúvida: escute, pesquise e procure fontes produzidas pelas próprias comunidades envolvidas.

glossário:

Diversidade - Presença de pessoas com diferentes identidades, experiências, origens e perspectivas.

Inclusão - Criação de condições para que diferentes pessoas possam participar, contribuir e ser ouvidas.

Igualdade - Garantia dos mesmos direitos e critérios, sem discriminação.

Equidade - Adoção de medidas específicas para reduzir barreiras e permitir acesso real às oportunidades.

Ação afirmativa - Medida criada para ampliar oportunidades destinadas a grupos historicamente excluídos ou sub-representados.

Grupo sub-representado - Grupo presente em número reduzido ou com menor acesso a oportunidades, liderança e poder de decisão em determinado setor.

Gênero - Conjunto de identidades, papéis e expectativas sociais relacionados ao que uma sociedade entende como feminino, masculino ou outras possibilidades.

Identidade de gênero - Forma como uma pessoa reconhece e define o próprio gênero.

Expressão de gênero - Forma como alguém expressa socialmente seu gênero, por meio de roupas, aparência, comportamento, voz ou outros elementos.

Pessoa cisgênero - Pessoa cuja identidade de gênero corresponde ao gênero que lhe foi atribuído ao nascer.

Pessoa transgênero - Pessoa cuja identidade de gênero não corresponde ao gênero que lhe foi atribuído ao nascer.

Pessoa não binária - Pessoa cuja identidade de gênero não se limita exclusivamente às categorias de homem ou mulher.

Orientação sexual - Forma como uma pessoa vivencia atração afetiva ou sexual. Não é a mesma coisa que identidade de gênero.

Nome social - Nome pelo qual uma pessoa deseja ser identificada e tratada, independentemente de alteração em documentos civis.

glossário:

Pronomes - Palavras utilizadas para se referir a uma pessoa, como ela/dela, ele/dele ou outras formas informadas pela própria pessoa.

Discriminação - Tratamento desigual, exclusão ou limitação baseada em uma característica pessoal ou social.

Racismo - Discriminação, violência ou desigualdade relacionada à raça, cor, etnia ou origem.

Sexismo - Tratamento desigual ou estereotipado baseado no gênero ou sexo de uma pessoa.

Misoginia - Hostilidade, desprezo, inferiorização ou violência dirigida às mulheres.

LGBTfobia - Discriminação ou violência contra pessoas lésbicas, gays, bissexuais, trans, travestis e outras pessoas LGBTQIA+.

Capacitismo - Discriminação contra pessoas com deficiência, baseada na ideia de que seus corpos, formas de comunicação ou capacidades são inferiores.

Gordofobia - Discriminação, constrangimento ou exclusão de pessoas gordas em razão de seus corpos.

Intolerância religiosa - Desrespeito, discriminação ou violência motivada pela religião, crença ou ausência de crença de alguém.

Assédio - Conduta abusiva, constrangedora ou indesejada que viola a dignidade de uma pessoa. Pode ser moral, sexual ou discriminatória.

Bullying - Comportamento repetido que humilha, intimida, isola ou transforma alguém em alvo.

Acessibilidade - Condições que permitem participação com autonomia e segurança, incluindo acesso físico, comunicacional, tecnológico e atitudinal.

Barreira atitudinal - Comportamento, preconceito ou prática que dificulta ou impede a participação de uma pessoa.

Retaliação - Punição, perseguição, exclusão ou prejuízo aplicado a alguém por ter comunicado um problema, participado de uma apuração ou defendido outra pessoa.

Queremos construir produções onde diferentes pessoas possam trabalhar, criar e crescer com dignidade.

Pluralidade amplia nossos repertórios.
Inclusão fortalece nossas equipes.

Equidade transforma oportunidades.
Esse ambiente depende da ARS55, de suas lideranças e de cada pessoa envolvida no projeto.

FOR ARTISTS, ALWAYS

Versão 1.0 — Atualizada em 2026 — Curitiba/PR

ars55

FOR ARTISTS, ALWAYS

