CARTILHA DA INCLUSÃO, VAMOS FALAR EM DIVERSIDADE?

RMMG Advogados



Apresentação do Squad Diversidade, Inclusão e Sustentabilidade do RMMG Advogados

O propósito do escritório Rossi, Maffini, Milman e Grando Advogados reflete, a todo momento, valores-base: ética, excelência, respeito, comprometimento, bem-estar e inovação. Na relação interpessoal, dois destes valores se sobressaem: o respeito e o bem-estar. Seus integrantes almejam tratar a todos com empatia, respeitando a individualidade de cada um. Entendemos importante saber ouvir, ressignificar conceitos e conviver com as diferenças, sem discriminação de qualquer natureza. Buscamos tornar o ambiente de trabalho um lugar confortável, acolhedor e leve, promovendo um senso de pertencimento.

Visando a promover tais valores, em fevereiro de 2020, foi formalmente instituído o Squad Diversidade, Inclusão e Sustentabilidade. Buscando disseminar a cultura da inclusão, o Squad incentiva o crescimento individual e coletivo para convivência com as diferenças, o reconhecimento do valor da diversidade e a importância da prática da sustentabilidade no ambiente de trabalho.

Para cumprir seus objetivos, o Squad se sustenta em três pilares principais: promoção da diversidade, da inclusão e da sustentabilidade. O pilar da diversidade trabalha com a conscientização dos membros do escritório frente aos desafios de um ambiente diverso, promovendo a cultura da não discriminação. Por sua vez, o pilar da inclusão busca evitar a discriminação, além de trabalhar com projetos de assistência e de caridade, a fim de promover a inclusão social. Por último, o pilar da sustentabilidade busca a criação de um ambiente de trabalho mais sustentável.

Por meio do Squad, o RMMG Advogados promove ações e eventos que permitam o engajamento e a participação de todos, como, por exemplo, por meio de palestras e bate-papos para conscientização de pautas importantes relacionadas a tais temas; inauguração da Biblioteca de Diversidade, onde são disponibilizados livros para empréstimo, leitura e devolução pelos integrantes do escritório; arrecadação e doação de agasalhos, cestas básicas, materiais escolares e brinquedos para instituições e pessoas que mais necessitam; entre outras atividades.

Apresentação da cartilha

Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade[1]. Assim preceitua o artigo inaugural da Declaração Universal dos Direitos Humanos, norma que reconhece a dignidade inerente a todos os membros da família humana como fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo. Por sua vez, a Constituição Federal de 1988 elenca a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil (artigo 1°, III), hoje seu princípio-fim e valor-motriz, e apresenta como objetivo a promoção do bem de todos, sem quaisquer formas de discriminação.

Contudo, ainda se veem ambientes de trabalho pouco diversos, nos quais são proferidas, por vezes de forma não intencional, palavras ou expressões, ou praticadas atitudes que não podem ser aceitas e toleradas em nosso meio. Isso pode, infelizmente, ocorrer em razão do racismo sistêmico, do machismo e da discriminação ainda arraigados em nossa sociedade.

Não é por outra razão que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) lançou uma campanha global, desde julho de 2021, com o fim de promover a ratificação da Convenção n° 190, sobre a eliminação da violência e do assédio, inclusive de gênero, no mundo do trabalho. A finalidade precípua é coibir comportamentos e práticas inaceitáveis, que causem ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, sejam elas praticadas durante o trabalho, sejam elas decorrentes do trabalho ou a ele relacionadas[2]. Tal Convenção ainda não foi ratificada pelo Brasil[3].

A isonomia e a inclusão social integram os 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) estabelecidos pelas Nações Unidas – plano de ação global para promover sociedades pacíficas e inclusivas, eliminar a pobreza extrema e a fome e oferecer educação de qualidade para todos até 2030[4] - a Igualdade de Gênero (ODC n° 5)[5] e a Redução das Desigualdades (ODS n° 10). Além disso,

[1] *A íntegra está disponível em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/ Documents/ UDHR_Translations/por.pdf*
[2] *No artigo inaugural, a Convenção elenca os conceitos de violência e assédio no mundo do trabalho (refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero) e de violência e assédio com base no gênero (significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afetam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual) (a íntegra está disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/ genericdocument/wcms_729459.pdf).*
[3] *A lista de países que ratificaram a Convenção está disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810*
[4] *Os 17 objetivos podem ser consultados aqui: https://brasil.un.org/pt-br/sdgs*
[5] *Veja-se a íntegra do Objetivo 5: https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5*

tem como objetivo empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra[6]. Tais objetivos, para serem atingidos, devem ser observados pelas empresas e organismos dos mais diversos setores da sociedade, sejam eles públicos ou privados.

Percebendo essa realidade e, principalmente, com a finalidade de repensar algumas condutas, bem como o vocabulário utilizado em situações cotidianas no ambiente de trabalho, o Squad Diversidade, Inclusão e Sustentabilidade do RMMG Advogados elaborou a presente cartilha. Nela, são apresentadas expressões e palavras que devem ser evitadas, bem como são indicados outros termos que podem substituí-las e alternativas que consubstanciam expressões e termos não discriminatórios.

Também são apresentados, ao longo da cartilha, conceitos e esclarecimentos sobre expressões e palavras frequentemente mencionadas quando se discute a temática da diversidade e da inclusão. Além disso, recomendamos alguns termos que devem ser utilizados em um ambiente diverso e saudável, que respeita as diferenças dos seus colaboradores e colaboradoras, eivado de um espírito de fraternidade.

Para facilitar a leitura e a compreensão do nosso leitor, arrolamos, em ordem alfabética, tanto as palavras inadequadas quanto as alternativas e conceitos de termos e expressões relevantes ao tema.

Desejamos uma boa leitura e esperamos que esse material possa ser útil para contribuir com uma sociedade e um ambiente de trabalho mais inclusivo, diverso e igualitário!

[6] *Veja-se a íntegra do Objetivo 10: https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/10*



SIGNIFICADO DOS TERMOS

LETRA A

Agênero: é aquela pessoa que não se identifica com nenhum dos gêneros, feminino ou masculino. Portanto, possui identidade de gênero neutra.

Assexual: pessoa que não sente atração efetiva e/ou sexual por qualquer gênero/sexo.

Androcentrismo: termo que diz respeito à prática de colocação do masculino como único paradigma de representação coletiva, marginalizando culturalmente a feminilidade.

Ações Afirmativas: conjunto de políticas públicas e privadas concebidas com vistas a combater a discriminação em seu sentido amplo, tal como formas de discriminação racial, ética, religiosa, de gênero, por deficiência, ou de origem nacional. O objetivo dessas políticas é a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso aos bens fundamentais. Segundo consta no Decreto n° 10.932/2022, as medidas especiais ou de ação afirmativa adotadas com a finalidade de assegurar o gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais de grupos que requeiram essa proteção não constituirão discriminação racial, desde que não levem à manutenção de direitos separados para grupos diferentes e não se perpetuem uma vez alcançados seus objetivos[7].

LETRA B

Bissexual: pessoa que se relaciona afetiva, sexual e/ou emocionalmente com os gêneros feminino e masculino.

Bigênero (binarismo de gênero): pessoa que se identifica com dois gêneros, os quais não necessariamente incluem homem e/ou mulher.



[7] *Decreto n° 10.932, de 10 de janeiro de 2022, artigo 1°, 5.*

LETRA C

Capacitismo: atitudes discriminatórias em relação às pessoas com deficiência, assumindo que suas condições as definem como menos capazes.

Cis/Cisgênero: pessoa cuja identidade de gênero é a que condiz com o sexo biológico, ou seja, que se identifica com o gênero de nascença.

LETRA D

Democracia racial: mito de que não existiria racismo ou discriminação racial no Brasil, pois aqui haveria um sistema racial desprovido de barreiras legais ou institucionais para a igualdade racial, sem qualquer manifestação de preconceito ou de discriminação. Sinteticamente, esse termo afirma que o Brasil seria um país sem racismo. Trata-se de um mito cujo intuito é tentar fazer crer que existe, no Brasil, uma harmonia entre as raças de modo a evitar movimentos de ex-escravos e seus descendentes contra o Estado, consubstanciando-se, em realidade, em uma inversão da realidade brasileira sobre suas relações sociais. Em relatório sobre racismo sistêmico, lançado pelas Nações Unidas, ressaltou-se a necessidade de desmascarar as falsas narrativas que permitiram a persistência de uma sucessão de políticas e sistemas racialmente discriminatórios e possibilitaram que as pessoas e os governos negassem tanto o que ainda está acontecendo agora, quanto o que aconteceu no passado[8].

Direito antidiscriminatório: campo jurídico composto por normas que pretendem reduzir ou eliminar disparidades significativas entre grupos, finalidade esta que pode ser alcançada por meio da criação de sistema protetivo, composto por iniciativas governamentais e normas legais destinadas a impedir a discriminação negativa[9].

Discriminação cruzada (discriminação interseccional): sobreposição de opressões e discriminações em razão da interação entre dois ou mais fatores sociais que definem uma pessoa. Ocorre quando uma pessoa é discriminada por distintas questões, como em virtude de raça, gênero, etnia, localização geográfica, idade, classe social, orientação sexual, dentre outras.

[8] *NAÇÕES UNIDAS. ONU Direitos Humanos lança relatório sobre racismo sistêmico e pede fim de violência policial. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/133502-onu-direitos-humanos-lanca-relatorio-sobre-racismo-sistemico-e-pede-fim-de-violencia*
[9] *MOREIRA, Adilson José. Tratado de Direito Antidiscriminatório. São Paulo: Editora Contracorrente, 2020, p. 45.*

Discriminação de gênero: discriminação baseada na crença de que um gênero é superior ao outro e, por essa razão, tem prerrogativas, direitos e estatuto maior que o do gênero inferior.

Discriminação negativa: forma de tratamento desvantajoso intencional e arbitrário. Contrasta com a discriminação positiva, que se consubstancia em ações voltadas para a integração social de minorias[10].

Discriminação racial: qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, em qualquer área da vida pública ou privada, cujo propósito ou efeito seja anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais. A discriminação racial pode se basear em raça, cor, ascendência, origem nacional ou étnica[11].

Discriminação racial indireta: ocorre em qualquer esfera da vida pública ou privada, quando um dispositivo, prática ou critério aparentemente neutro tem a capacidade de acarretar uma desvantagem particular para pessoas pertencentes a um grupo específico ou as coloca em desvantagem, a menos que esse dispositivo, prática ou critério tenha um objetivo ou justificativa razoável e legítima à luz do Direito Internacional dos Direitos Humanos[12].

Discriminação múltipla ou agravada: qualquer preferência, distinção, exclusão ou restrição baseada, de modo concomitante, em dois ou mais critérios de discriminação racial ou outros reconhecidos em instrumentos internacionais, cujo objetivo ou resultado seja anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais consagrados nos instrumentos internacionais aplicáveis aos Estados Partes, em qualquer área da vida pública ou privada[13].

Discriminação por orientação sexual: discriminação baseada na aversão à orientação sexual ou à identidade de gênero de uma pessoa.

Diversidade sexual: termo utilizado para designar as várias formas de expressão da sexualidade humana.

[10] *MOREIRA, Adilson José. Tratado de Direito Antidiscriminatório. São Paulo: Editora Contracorrente, 2020, p. 45.*
[11] *Decreto n° 10.932, de 10 de janeiro de 2022, artigo 1°, 1.*
[12] *Decreto n° 10.932, de 10 de janeiro de 2022, artigo 1°, 2.*
[13] *Decreto n° 10.932, de 10 de janeiro de 2022, artigo 1°, 3.*

Drag: pessoas que se vestem com roupas características de outro gênero, com finalidade artística e/ou profissional. Subdividem-se em Drag Queen, quando homens se vestem com roupas ditas femininas, e Drag King, quando mulheres se vestem com roupas ditas masculinas.

LETRA E

Estereótipos: designam modelos mentais que dirigem a percepção das pessoas, expressando a internalização de valores e códigos culturais. São internalizados pelo processo de socialização e correspondem ao conhecimento acumulado de conteúdos culturais, de representações sobre o outro. Os estereótipos são constituídos por associações simbólicas inseridas no imaginário social[14].

Estigmas: são atributos culturalmente carregados de conotações negativas que servem para marcar indivíduos como sendo pessoas diferentes e, por essa razão, não merecedoras do mesmo apreço social destinado às demais. Eles recaem sobre traços socialmente salientes, formas de status cultural, tipos de identidades sociais, que dependem do contexto cultural no qual as pessoas se encontram, já que não se tratam de características do indivíduo em si, mas sim decorrem das significações culturais que lhe são atribuídas[15].



[14] *MOREIRA, Adilson José. Tratado de Direito Antidiscriminatório. São Paulo: Editora Contracorrente, 2020, p. 362.*
[15] *MOREIRA, Adilson José. Tratado de Direito Antidiscriminatório. São Paulo: Editora Contracorrente, 2020, p. 359.*

LETRA F

Feminazi: junção dos substantivos feminismo e nazismo. O termo é utilizado de forma depreciativa e, por essa razão, não deve ser utilizado.

LETRA G

Gay: homem que é atraído afetivamente e/ou sexualmente por pessoas do mesmo sexo/gênero. Não precisam ter tido, necessariamente, experiências sexuais com outros homens para se identificarem como gays.

Gênero: conjunto de valores socialmente construídos que definem as diferentes características (emocionais, afetivas, intelectuais ou físicas) e os comportamentos que cada sociedade designa para homens e mulheres. Diferente do sexo, que vem determinado como o nascimento, o gênero se aprende e se pode modificar, sendo cultural e socialmente construído.

Gordofobia: é o termo utilizado para denominar o preconceito, estigmatização e aversão englobados por meio de uma opressão estrutural que atinge as pessoas gordas na sociedade.

LETRA H

Heteronormatividade: sistema que normaliza a heterossexualidade e os comportamentos tradicionalmente ligados a ela, mostrando-os como a única opção válida, tornando marginal qualquer forma de relação fora dos padrões/ideais heterossexuais, da monogamia e da conformidade de gênero.

Homofobia: termo utilizado para designar o ódio, a repulsa, a aversão, a intolerância, o medo desproporcional persistente ou até mesmo a prática discriminatória contra homossexuais ou a homossexualidade, como expressão de gênero.

Homofobia institucional: formas pelas quais as instituições como governo, empresas e organizações educacionais, religiosas e profissionais discriminam pessoas em função de sua orientação sexual ou identidade de gênero.

LETRA I

Identidade de gênero: está relacionada com a identificação de uma pessoa com o gênero feminino ou masculino. Não possui relação com a orientação sexual. Algumas pessoas se identificam com um gênero diferente do que é imposto a elas em função de seu sexo biológico.

Identidade sexual: conjunto de características sexuais que diferenciam cada pessoa das demais e que se expressam por meio da orientação sexual, sentimentos ou atitudes em relação ao sexo. É como a pessoa se percebe sexualmente e vive sua sexualidade.

Interseccionalidade: trata-se de uma teoria que estuda a sobreposição ou intersecção de identidades sociais e sistemas relacionados de opressão, dominação ou discriminação. O termo é um conceito sociológico que se preocupa com as interações e marcadores sociais nas vidas das minorias. Seus dados são relevantes para se apurar casos de discriminação cruzada.

Intersexual: pessoa que possui variação de caracteres sexuais incluindo cromossomos, gônadas e/ou órgãos genitais que dificultam sua identificação como totalmente feminino ou masculino. A variação pode envolver ambiguidade genital, combinações de fatores genéticos e aparência.

Intolerância: ato ou conjunto de atos ou manifestações que denotam desrespeito, rejeição ou desprezo à dignidade, características, convicções ou opiniões de pessoas por serem diferentes ou contrárias. Pode manifestar-se como a marginalização e a exclusão de grupos em condições de vulnerabilidade da participação em qualquer esfera da vida pública ou privada ou como violência contra esses grupos[16].

LETRA J

Judiaria: do verbo judiar, significa tratar da forma como os judeus foram tratados. É utilizada como sinônimo de fazer sofrer, maltratar ou, ainda, com tom de pena. Possui carga negativa e preconceituosa. Substituir por: sofrimento, maltrato, lástima.

[16] *Decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022, artigo 1º, 6.*

LETRA L

Lésbica: mulher que se relaciona sexual e afetivamente com outras mulheres.

LETRA M

Microagressões: interações pessoais nas quais ocorrem injúrias ou são proferidos clichês, que podem ser verbais, comportamentais ou ambientais, sejam elas intencionais, ou não. As microagressões comunicam hostilidade, depreciação ou desrespeito contra membros de um grupo oprimido, sendo normalmente percebidos como efetivas agressões apenas por suas vítimas. Em outros termos, consubstanciam uma forma de discriminação sutil, ainda bastante corriqueira em ambientes de trabalho.

Mulher Cisgênero: pessoa que nasceu com o sexo biológico feminino e se identifica com atitudes e comportamentos relacionados ao gênero feminino. Não se confunde com orientação sexual, pois diz respeito à identificação de gênero. (Sinônimos: Mulher cis).

Mulher Transexual: pessoa que nasceu com o sexo biológico masculino, mas se autoidentifica como uma mulher. (Sinônimos: Mulher transgênero, mulher trans).

LETRA O

Orientação sexual: indica por quem a pessoa sente atração afetiva, amorosa e/ou sexual. Pode ser por pessoas do sexo oposto, do mesmo sexo, todos ou nenhum.

LETRA P

Panssexualidade (omnissexualidade, polissexualidade ou trissexualidade): caracterizada pela atração sexual ou romântica por pessoas independentemente do sexo ou gênero.

Pessoa não binária: é a pessoa cuja identidade não cabe nem como homem, nem como mulher, ou, ainda, que está entre um gênero e outro (masculino ou feminino), podendo também ser uma combinação dos dois.

Perfilamento racial: processo por meio do qual as forças policiais fazem uso de generalizações fundadas na raça, cor, descendência, nacionalidade ou etnicidade em vez de analisar evidências objetivas ou o comportamento de um indivíduo, para sujeitar pessoas a abordagens policiais e outros procedimentos.

Preconceito: a palavra une o prefixo pré (anterior) ao sufixo conceito, designando uma emissão de juízo pré-definido sobre um objeto ou sobre uma pessoa. A definição do termo designa forma de percepção que motiva atitudes e emoções que implicam uma postura de caráter negativo ou uma antipatia em relação a integrantes de certos grupos. Trata-se de uma atitude irracional em relação a um grupo de pessoas, irracionalidade que decorre do fato de que esta atitude negativa não encontra base adequada porque expressa conhecimento falso da realidade[17].

LETRA Q

Queer: expressão utilizada para designar todas as pessoas que não se enquadram na heterosicnormatividade, referindo-se a alguém que não se identifique integralmente com os gêneros masculino e feminino, e sim com uma identidade de gênero não-binária.

LETRA R

Racismo: consiste em qualquer teoria, doutrina, ideologia ou conjunto de ideias que enunciam um vínculo causal entre as características fenotípicas ou genotípicas de indivíduos ou grupos e seus traços intelectuais, culturais e de personalidade, inclusive o falso conceito de superioridade racial. O racismo ocasiona desigualdades raciais e a noção de que as relações discriminatórias entre grupos são moral e cientificamente justificadas. Toda teoria, doutrina, ideologia e conjunto de ideias racistas são cientificamente falsas, moralmente censuráveis, socialmente injustas e contrárias aos princípios fundamentais do Direito Internacional e, portanto, perturbam gravemente a paz e a segurança internacional[18].

Racismo estrutural: a herança discriminatória da escravidão, isto é, todas as relações sociais com base na ideia de inferioridade dos negros, em conjunto com

[17] *MOREIRA, Adilson José. Tratado de Direito Antidiscriminatório. São Paulo: Editora Contracorrente, 2020, p. 359.*
[18] *Decreto n° 10.932, de 10 de janeiro de 2022, artigo 1°, 4.*

a falta de medidas e ações que integrassem os negros e indígenas na sociedade, como políticas de assistência social ou de inclusão racial no mercado de trabalho, gerou o que se entende hoje por racismo estrutural, ou seja, uma discriminação racial enraizada na sociedade. O racismo estrutural representa um processo histórico em que condições de desvantagens e privilégios a determinados grupos étnico-raciais são reproduzidos nos âmbitos políticos, econômicos, culturais e até mesmo nas relações cotidianas.

Racismo institucional: é qualquer sistema de desigualdade que se baseia em raça que pode ocorrer em instituições como órgãos públicos governamentais, corporações empresariais privadas e universidades (pública ou particular). Ou seja: racismo institucional é a desigualdade de tratamento entre negros e brancos que ocorre dentro das instituições. Quando alguém recebe um tratamento diferente por ser negro em uma empresa, esse é um caso de racismo institucional. Quando alguém tem privilégios – mesmo que indiretamente – por se branco, também. O mesmo vale para esse tipo de discriminação em órgãos públicos, associações, clubes, entre outros.

Readequação (ou transição) de gênero: exteriorização do gênero com o qual o indivíduo se identifica (ver o conceito de identidade de gênero). Não há necessidade de procedimento cirúrgico.



LETRA S

Sexo: reunião das características distintivas que, presentes nos animais, nas plantas e nos seres humanos, diferenciam o sistema reprodutor; sexo feminino e sexo masculino.

Sexualidade: conjunto de caracteres especiais, externos ou internos, determinados pelo sexo do indivíduo; qualidade sexual.

Sororidade: relação de irmandade, união, afeto ou amizade entre mulheres, assemelhando-se àquela estabelecida entre irmãs.

LETRA T

Travesti: pessoa que não se identifica com o gênero biológico e se veste e se comporta como pessoas de outro sexo. A pessoa não precisa ter passado por procedimentos de readequação sexual. Identidade de gênero feminina. O correto é utilizar artigos, pronomes, adjetivos femininos.

Transformista: indivíduo que se veste com roupas do gênero oposto movido por questões artísticas.

Transgênero: indivíduo que não se identifica com o gênero que lhe foi atribuído ao nascer. A questão não se trata de orientação sexual, mas sim de pertencimento social e cultural.

Transexualidade: é uma das diversas possibilidades de identidade de gênero. Quando se fala em transexualidade, falamos sobre pessoas que biologicamente nasceram com caracteres físicos relacionados a um gênero, mas se sentem e se compreendem no outro gênero. Dessa forma, quando falamos de uma pessoa que nasceu biologicamente homem, mas se identifica como mulher; seguindo o mesmo raciocínio, um homem transexual que nasceu biologicamente do sexo feminino e se identifica como homem.

Transfobia: é todo e qualquer tipo de preconceito, aversão, rejeição, ódio, medo ou discriminação de pessoas transexuais.



EXPRESSÕES E TERMOS QUE NÃO DEVEM SER UTILIZADOS

LETRA A

A coisa está preta: expressão associa a palavra preto com uma situação desconfortável, desagradável, difícil ou perigosa.

Substituir por: a coisa não está favorável, a situação está complicada.

Amanhã é dia de branco: trata-se de expressão racista utilizada para se referir a dia de trabalho, responsabilidade e compromissos, pois, o trabalho dos escravos não era considerado trabalho.

Substituir por: amanhã é dia de trabalho/atividade ou compromisso.

Aleijado: aquele que tem alguma mutilação ou deficiência física.

Substituir por: pessoa com deficiência.

A dar com pau: expressão originada dos navios negreiros, quando muitas pessoas capturadas preferiam morrer a serem escravizadas, fazendo greve de fome. Dessa forma, eram alimentadas à força com um tipo de colher de madeira grande, por meio do qual se jogava angu, sopa e outras comidas.

Substituir por: bastante, muito, em abundância.

Até tenho amigos negros: frase muito utilizada como forma de defesa quando se aponta alguma atitude ou fala racista. Não apenas deve ser evitada a sua utilização, mas principalmente se sugere repensar o comportamento em relação à questão racial.

Substituir por: não compactuo com a discriminação racial.

LETRA B

Bicha (viado): termo pejorativo utilizado para se referir a homens (cis e trans) homossexuais ou com características normalmente atribuídas ao sexo feminino.

Substituir por: homem gay.

LETRA C

Cabelo ruim, cabelo de bombril, cabelo duro: expressões utilizadas para se referir a cabelos afro, crespos ou cacheados, dando a entender que esses tipos de cabelo são feios ou ruins.

Substituir por: cabelo crespo ou cacheado.

Capenga: trata-se de palavra que é sinônimo de uma pessoa com deficiência ou manca, muito utilizada para falar que algo não está completo ou está com defeito.

Substituir por: incompleto, inacabado, defeituoso.

Cadeira Elétrica: palavra que não deve ser utilizada, pois remonta à associação à pena de morte, e não ao transporte de uma pessoa com deficiência.

Substituir por: cadeira motorizada.

Cirurgia de mudança de sexo: expressão que não deve ser utilizada. O termo mudança remete a uma ideia de alternância ocasional e o termo sexo se refere a um aspecto genital biológico.

Substituir por: cirurgia de redesignação genital, transgenitalização.

Cor de pele: trata-se de termo associado a cor de lápis ou giz de cera claro e bege, evidenciando a referência eurocêntrica de cor da pele associada a uma pessoa branca.

Substituir por: rosa claro ou bege.

Criado-mudo: nome de móvel que é colocado na cabeceira da cama e faz referência aos criados (geralmente escravizados) que desempenhavam o papel de segurar os objetos para os seus donos. Como esses criados não podiam falar, eram considerados mudos.

Substituir por: mesa de cabeceira.

Criança excepcional: expressão que não deve ser utilizada diante da sua inadequação. ''Excepcionais'' foi o termo utilizado nas décadas de 50, 60 e 70 para designar pessoas com deficiência intelectual. Com o surgimento de estudos e práticas educacionais, nas décadas de 80 e 90, a respeito de altas habilidades ou talentos extraordinários, o termo ''excepcionais'' passou a se referir tanto a pessoas com inteligências múltiplas acima da média (pessoas superdotadas ou com altas habilidades e gênios), quanto a pessoas com inteligência lógico-matemática abaixo da média (pessoas com deficiência intelectual). Daí surgiram, respectivamente, os termos ''excepcionais positivos'' e ''excepcionais negativos'', de raríssimo uso.

Substituir por: criança com deficiência intelectual ou mental.

Crioulo: era a designação do filho de escravizados. Trata-se de termo pejorativo e discriminatório, que não deve ser utilizado.

Substituir por: não há substituição.

LETRA D

Da cor do pecado: frase utilizada erroneamente como elogio e associada ao imaginário da mulher negra hipersexualizada.

Substituir por: não há substituição.

Denegrir: palavra que, segundo o dicionário, significa tornar negro, escurecer, mas utilizada de forma pejorativa quando alguém está sendo difamado ou injustiçado por outra pessoa.

Substituir por: difamar.

Detento: termo pejorativo utilizado para designar uma pessoa que cumpre pena de detenção, prisioneiro.

Substituir por: pessoa em privação de liberdade.

Doméstica: palavra que carrega a trajetória de mulheres negras que trabalhavam dentro da casa das famílias brancas e eram consideradas domesticadas.

Substituir por: funcionária, auxiliar ou secretária do lar.

LETRA E

Escravo: utilização da palavra sugere que seja uma característica e condição inerente à pessoa, sendo que foi algo imposto a certos povos, sequestrados e torturados pela escravidão.

Substituir por: escravizado.

LETRA F

Feito nas coxas: a origem da expressão remete à época da escravidão brasileira, quando as telhas eram feitas de argila, moldadas nas coxas de escravos. Em razão da diferença de tamanho e espessura entre as pernas das pessoas a expressão remete a algo mal feito.

Substituir por: mal feito.

Fingir demência (fingir de louco): sugere que, quando interessa, alguém simula a condição de deficiência intelectual com o intuito de obter alguma vantagem.

Substituir por: fazer-se de desentendido.

LETRA G

Gordice ("cabeça de gordo"): expressão utilizada como ato de fazer algo gordo, basicamente refere que todo gordo age com gula ou come alimentos expressivamente calóricos.

Substituir por: extravasar.

Gordinha(o)/Fofinha(o): termo utilizado para tentar amenizar estigmas negativos relacionados às pessoas que estejam acima do peso considerado adequado por determinados padrões estéticos da sociedade.

Substituir por: gordo/gorda.

LETRA H

Homossexualismo: na língua portuguesa, o sufixo ismo acrescentado no final das palavras é utilizado para nomear doenças e, de fato, a homossexualidade foi considerada uma doença até a Organização Mundial da Saúde (OMS) retirá-la da lista de distúrbios mentais. Nenhuma orientação sexual é um distúrbio ou anomalia.

Substituir por: Homossexualidade.

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

Substituir por: humor ácido.

LETRA I

Índio: remete a uma ideia caricata de selvageria criada pelos colonizadores, além de ignorar a pluralidade dos povos indígenas e seus traços culturais.

Substituir por: indígena, povos indígenas, aborígene, autóctone ou nativo.

Inveja branca: remete à ideia de que o branco é algo positivo, reforçando que o preto estaria associado a comportamentos negativos.

Substituir por: "admiro o que você faz e gostaria de fazer igual".

LETRA J

Judiaria: do verbo judiar, significa tratar da forma como os judeus foram tratados. É utilizada como sinônimo de fazer sofrer, maltratar ou, ainda, com tom de pena. Possui carga negativa e preconceituosa.

LETRA L

Lista negra: utilizada para descrever pessoas que são excluídas ou perseguidas por alguma razão negativa. Associa uma ideia negativa à cor negra.

Substituir por: lista proibida.

LETRA M

Macumbeiro: palavra discriminatória usada para se referir aos praticantes de religião de matriz africana.

Substituir por: praticante de religiões de matriz africana.

Mercado negro: remete à ideia de sistema de compra e vendas ilegal, clandestino. Associa uma ideia negativa à cor negra.

Substituir por: mercado clandestino.

Meia tigela: a expressão vem da época da escravidão, quando os escravos realizam um serviço considerado mal feito, recebiam tigela de comida pela metade.

Substituir por: mal feito, medíocre.

Moreno(a): expressão utilizada para amenizar estigmas negativos, por quem considera chamar alguém de negro ou negra ofensivo. Ela ‘‘embranquece’’ a pessoa e não é considerada adequada.

Substituir por: negro, negra.

Mulato(a): a palavra se refere à mula, um animal originado da cruza de burro com égua. Mulheres escravizadas costumavam ser abusadas sexualmente por seus senhores e engravidavam, e seus filhos eram chamados de mulatos.

Substituir por: não há substituição.

LETRA N

Negro(a) de traços finos: expressão que remete à ideia de que a estética diversa da branca europeia é incomum. A expressão não deve ser utilizada.

Substituir por: não há substituição.

Não sou tuas negas: expressão racista e machista que induz ao entendimento de que a mulher negra é qualquer uma, com quem se pode fazer o que quiser. A expressão não deve ser utilizada.

Substituir por: ''não temos intimidade''; ''você não manda em mim''.

Nega maluca: reza a lenda que o termo surgiu quando uma mulher escravizada deixou cair cacau em pó acidentalmente na massa do bolo que estava preparando e, ao invés de descartar a massa, continuou preparando o bolo, criando assim o bolo de chocolate. A expressão também é usada como personagem de fantasia no carnaval, remetendo a um estereótipo de mulher negra, descabelada, com a sexualidade exposta e sem senso crítico.

Substituir por: bolo de chocolate.

Nhaca: palavra usada como sinônimo de mal cheiro ou odor indesejável. A maioria das pessoas desconhece que Inhaca é uma ilha em Moçambique, país africano, a palavra é indequada, tendo em vista que associa o negro a um forte odor.

Substituir por: cheiro ruim, odor desagradável.

LETRA O

Olho gordo: expressão aparente inofensiva que significa, no senso comum, que alguém tem inveja de outra pessoa. Associa um significado ruim (inveja) à palavra gorda.

Substituir por: inveja.

Opção sexual: trata-se de orientação sexual, uma vez que ninguém opta por ser gay, heterossexual, lésbica, bissexual, etc. Não é uma escolha, mas sim uma característica.

Substituir por: orientação sexual.

Ovelha negra: como a maioria das ovelhas são brancas e claras, quando ocorrem determinadas mutações genéticas, o animal pode nascer com a pelagem negra, destacando-se das demais. A expressão é utilizada popularmente para representar uma pessoa fora dos padrões considerados normais pelo grupo social, ou peculiaridade de uma pessoa que é diferente das outras, em regra, em um sentido pejorativo, como uma pessoa ruim ou malquista.

Substituir por: pessoa ruim.

LETRA P

Pé na cozinha (pé na senzala): expressão utilizada para se referir à pessoa negra, que decorre do período da escravidão, quando o único local permitido às mulheres negras era a cozinha da casa grande.

Substituir por: não há substituição.

Pessoa portadora de deficiência ou pessoa portadora de necessidades especiais: expressões que também caíram em desuso por supor que a deficiência nada mais é do que algo agregado à pessoa, algum estigma ou fardo que ela está portando e poderia deixar de portar, em algum momento.

Substituir por: pessoa com deficiência.

Pixaim: palavra depreciativa a respeito do cabelo afro.

Substituir por: cabelo afro.

Preto de alma branca: expressão racista que refere que, apesar de negra, a pessoa tem características positivas, as quais são associadas a brancos. Reforça a ideia de que o negro não possui qualidades.

Substituir por: não há substituição.

Programa de índio: expressão utilizada para definir um programa ruim, contudo se apresenta discriminatória em relação aos povos originários, pois supõe que os povos indígenas são inferiores e menos interessantes.

Substituir por: programa ruim, chato ou que deu errado.

LETRA R

Racismo reverso: termo inadequadamente utilizado para designar supostos casos de preconceito contra brancos e para justificar que inexiste racismo no Brasil. Não é possível afirmar que as oportunidades de uma pessoa negra são exatamente iguais às oportunidades de pessoas brancas e porque, por uma herança histórica e cultural negada, e por uma dívida do Estado mantida pelo comportamento social, a igualdade ainda está longe da realidade.

Substituir por: não há substituição.

LETRA S

Samba do crioulo doido: título do samba que satirizava o ensino de história do Brasil nas escolas do país nos tempos da ditadura, composto por Sérgio Porto (ele assinava com o pseudônimo de Stanislaw Ponte Preta). No entanto, a expressão debochada, que significa confusão ou trapalhada, reafirma um estereótipo e a discriminação aos negros.

Substituir por: situação confusa, confusão ou desorganização.

Sapata, sapatão: termo pejorativo utilizado para se referir a mulheres (cis e trans) homossexuais ou com características normalmente atribuídas ao sexo masculino.

Substituir por: Lésbica.

LETRA T

Traveco: termo pejorativo utilizado para se referir às travestis.

Substituir por: A travesti.

LETRA V

Velho(a): termo utilizado para qualificar uma pessoa com idade avançada, em regra, com sentido pejorativo para qualificar inutilidade ou que a pessoa está ultrapassada. Formalmente, trata-se de uma fase da vida que começa aos 60 anos nos países em desenvolvimento e aos 65 anos nos países desenvolvidos, de acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS).

Substituir por: pessoa idosa.

Bibliografia consultada:

18 Expressões racistas que você usa sem saber – Portal Geledés. Disponível em: https://www.geledes.org.br/18-expressoes-racistas-que-voce-usa-sem-saber/

Cartilha TRT 12° Região. Disponível em: https://portal.trt12.jus.br/sites/ default/files/2021-03/Cartilha.pdf

Características do comportamento de microagressão contra pessoas trans em ambientes de trabalho, a partir da percepção das pessoas trans – Bárbara da Silva e Silva. Disponível em: https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/16607#:~:text=Microagress%C3%B5es%20s%C3%A3o%20definidas%20como%20intera%C3%A7%C3%B5es,percebidos%20como%20agress%C3%B5es%20apenas%20pelas

Como acabar com expressões preconceituosas no ambiente de trabalho? - EcoDEbate. Disponível em: https://www.ecodebate.com.br/2020/11/16/ como-acabar-com-expressoes-preconceituosas-no-ambiente-de-trabalho/

Decreto n° 10.932, de 10 de janeiro de 2022. Promulga a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, firmado pela República Federativa do Brasil, na Guatemala, em 5 de junho de 2013.

Democracia racial: o que significa? é um mito? – Politize! – Luciane de Oliveira. Disponível em: https://www.politize.com.br/democracia-racial/

Dez expressões racistas que você precisa parar de falar imediatamente – Carta Capital. Disponível em: https://www.cartacapital.com.br/ sociedade/dez-expressoes-racistas-que-voce-precisa-parar-de-falar-imediatamente/

Discriminação por orientação sexual – Dicionário Jurídico. Disponível em: https://www.direitonet.com.br/dicionario/exibir/2270/Discriminacao-por-orientacao-sexual

Dicionário de expressões (anti) racistas – E como eliminar as micro agressões do cotidiano. Defensoria Pública do Estado da Bahia. Disponível em: http://www.defensoria.ba.def.br/wp-content/uploads/2021/11/sanitize _191121-071539.pdf

Discriminação de Gênero – Rede Interinstitucional para a Educação em Situações de Emergência. Disponível em: https://inee.org/pt/eie-glossary/discriminacao-de-genero#:~:text=A%20discrimina%C3%A7%C3%A3o%20baseada%20na%20cren%C3%A7a,definida%20como%20discrimina%C3%A7%C3%A3o%20de%20g%C3%A9nero.

Glossário da diversidade – Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em: https://noticias.ufsc.br/files/2017/10/Gloss%C3%A1rio _vers%C3%A3ointerativa.pdf

Glossário LGBT – Secretaria da Saúde da Bahia. Disponível em: http://www.saude.ba.gov.br/atencao-a-saude/saude-de-todos-nos/saudelgbt/glossario-lgbt/

Guia sobre Diversidade – Realização: Vaipe, Jobecam e Enotas. Disponível em: https://conteudo.vaipe.com.br/guia-diversidade-agradecimento

Guia de Terminologias – Prefeitura Municipal de Campinas. Disponível em: https://portal.campinas.sp.gov.br/noticia/45038

Glossário de Termos Politicamente Corretos – Departamento de Direitos Humanos e Cidadania do RS. Disponível em: https://issuu.com/ deneramaze/docs/gloss__rio_ddhc_1dfac88ca2f65c

LIVE "NUTRIÇÃO E CIDADANIA: RESPEITO E ACOLHIMENTO": um convite à reflexão sobre o movimento contra a gordofobia e o fenômeno da obesidade. Disponível em: https://www.cfn.org.br/wp-content/uploads/2020/10/NOTA-GORDOFOBIA.pdf

NAÇÕES UNIDAS. ONU Direitos Humanos lança relatório sobre racismo sistêmico e pede fim de violência policial. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/133502-onu-direitos-humanos-lanca-relatorio-sobre-racismo-sistemico-e-pede-fim-de-violencia

NAÇÕES UNIDAS. Perfilamento racial: debates realizados pela ONU discutem recorrência de casos e desafios para combater o problema Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/105298-perfilamento-racial-debates-realizados-pela-onu-discutem-recorrencia-de-casos-e-desafios

Novembro Negro: conheça algumas expressões racistas e seus significados – Secretaria de Estado de Direitos Humanos do Estado do Espirito Santo. Disponível em: https://sedh.es.gov.br/Not%C3%ADcia/novembro-negro-conheca-algumas-expressoes-racistas-e-seus-significados

Núcleo de Promoção da Igualdade Étnico-Racial – NUPIER. Racismo. Disponível em: https://site.mppr.mp.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=3597

O Racismo sutil por trás das palavras - Ministério Público do Distrito Federal e Territórios. Disponível em: https://sisejufe.org.br/wp-content/uploads/2020/07/Alt-O-racismo-sutil-por-tra%CC%81s-das-palavras-1-1-2.pdf

O que é Transexualidade? – Harmonie Instituto de Psicologia. Disponível em: https://www.harmonieinstituto.com.br/o-que-e-transexualidade/

O que é interseccionalidade? – Politize! - Julia Ignacio. Disponível em: https://www.politize.com.br/interseccionalidade-o-que-e/?https://www.politize.com.br/&gclid=Cj0KCQjw4omaBhDqARIsADXULuU-JwkpPCUAq4hmwzyyfxK0HRrP4k3_umwYvpMwegQewB8p27nGwE8aAvMuEALw_wcB

O que é racismo estrutural? – Politize!. Disponível em: https://www.politize.com.br/equidade/blogpost/o-que-e-racismo-estrutural/

"Racismo reverso": Especialista aponta como argumento perpetua a discriminação. Disponível em: https://ibdfam.org.br/noticias/8377/"Racismo+reverso"%3A+Especialista+aponta+como+argumento+perpetua+a+discriminação

Racismo sutil – APP Sindicato. Disponível em: https://appsindicato.org.br/ racismo-sutil-confira-algumas-expressoes-que-devem-ser-banidas-do-vocabulario/

Significado de racismo – Coordenação Nacional de Articulação das Comunidades Negras Rurais Quilombolas. Disponível em: http://conaq.org.br/noticias/significado-de-racismo/#:~:text=Racismo%20 %C3%A9%20a%20discrimina%C3%A7%C3%A3o%20social,outros%20tra%C3%A7os%20do%20comportamento%20humano.

Significado de preconceito – Brasil Escola. Disponível em: https://brasilescola.uol.com.br/o-que-e/o-que-e-sociologia/o-que-e-preconceito.htm

Terminologia Sobre Deficiência na Era da Inclusão. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/a-camara/estruturaadm/gestao-na-camara-dos-deputados/responsabilidade-social-e-ambiental/acessibilidade/glossarios/terminologia-sobre-deficiencia-na-era-da-inclusao

Vamos repensar nosso vocabulário? – Fazendo História. Disponível em: https://www.fazendohistoria.org.br/blog-geral/2020/11/20/vamos-repensar-nosso-vocabulrio

Bibliografia recomendada:

ALMEIDA, Lúcio (Org.). Racismo institucional: o papel das instituições no combate ao racismo. Porto Alegre: Clube de Autores, 2022.

DOUZINAS, Costas. O fim dos direitos humanos. São Leopoldo: Editora Unisinos, 2009.

GOMES, César de Oliveira. Racismo institucional e justiça: interfaces da Defensoria Pública da União. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2021.

MOREIRA, Adilson José. Tratado de Direito Antidiscriminatório. São Paulo: Editora Contracorrente, 2020.

MOREIRA, Adilson José; ALMEIDA, Philippe Oliveira de; CORBO, Wallace. Manual de Educação Jurídica Antiracista: direito, justiça e transformação social. São Paulo: Editora Contracorrente, 2022.

SILVA. Wilson Honório. O Mito da Democracia Racial: um debate marxista sobre raça, classe e identidade. 2ª ed. São Paulo: Editora Sundermann, 2016.

Integrantes do Squad realizadores da Cartilha

Brunna Horta Barbosa Mendes Butze
Eugênio Hainzenreder Júnior
Fabiane Silva da Silva
Gabriel Ketzer Brum
Maria Luiza Baillo Targa
Patrícia Severo Hernandez
Raquel da Luz Bortoluzzi
Thayse Martins Zanchi

R|M|M|G|
Advogados

www.rmmgadvogados.com.br

Porto Alegre
Av. Praia de Belas, 1212, 17° andar | Torre Sul
Bairro Praia de Belas
Porto Alegre | RS | Brasil | CEP 90110-000
+55 (51) 3230-1200
institucional@rmmgadvogados.com.br

São Paulo
Rua Pequetita, n° 215, Conj. 82, 8° andar
Bairro Vila Olimpia
São Paulo | SP | Brasil | CEP 04552-060
+55 (11) 3845-0826
institucional@rmmgadvogados.com.br