

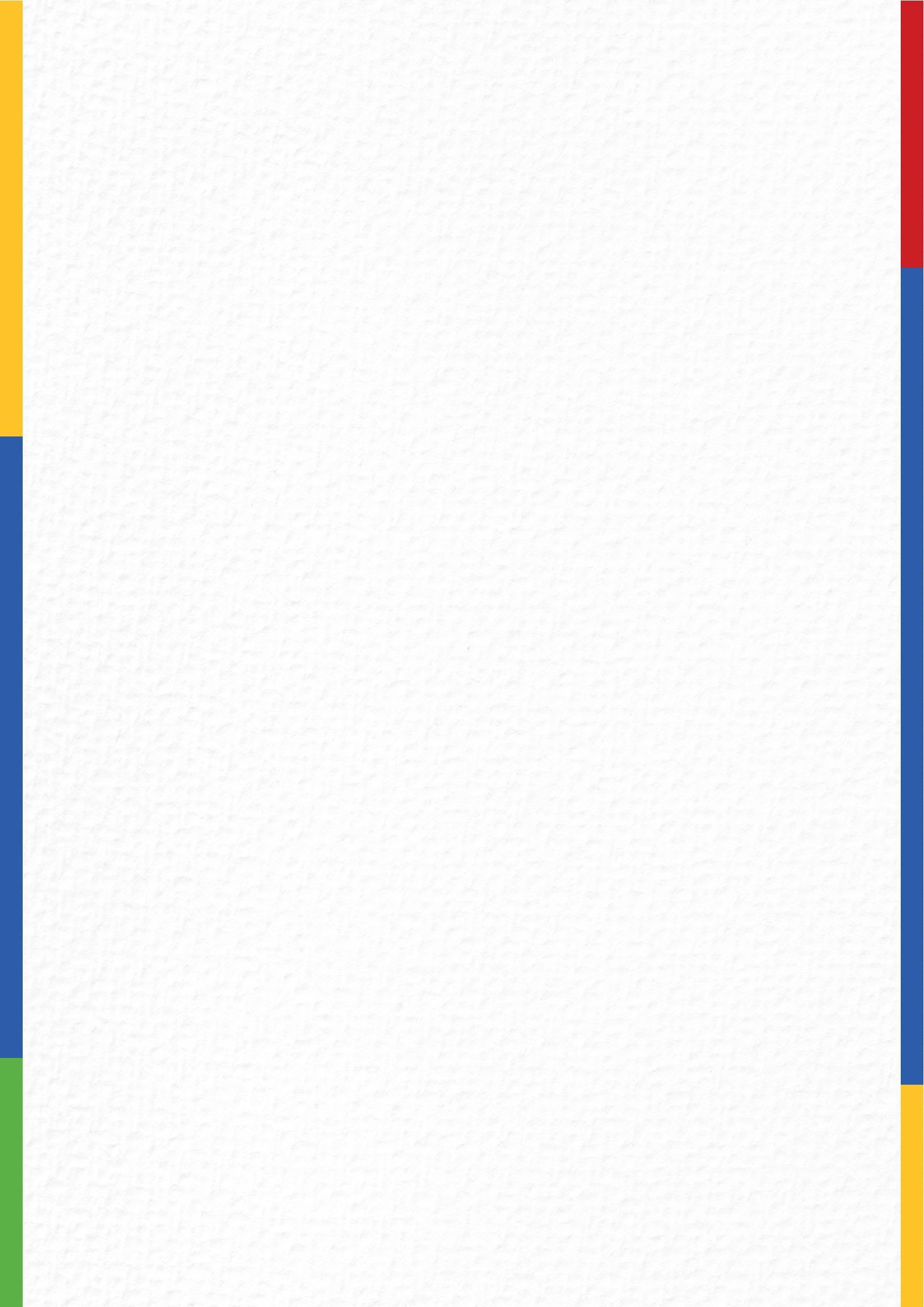
PRÓ-INTEGRIDADE

MINISTÉRIO DA
GESTÃO E DA INOVAÇÃO
EM SERVIÇOS PÚBLICOS

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

Comunicação Inclusiva





Sumário

Expediente	02
O Papel do Letramento na Promoção de uma Comunicação Inclusiva	03
Capítulo 01:	05
Letramento Racial	
Capítulo 02:	15
Letramento de Gênero	
Capítulo 03:	25
Combate ao Capacitismo	
Capítulo 04:	36
Combate à LGBTQIA+fobia	
Capítulo 05:	50
Combate ao Etarismo	
Capítulo 06:	60
Combate à Intolerância Religiosa	

Expediente

Ministra da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos

Esther Dweck

Secretário de Serviços Compartilhados

Cilair Abreu

Secretária Adjunta de Serviços Compartilhados

Isabela Gebrim

Chefe de Gabinete

Marcela C. Monteiro

Coordenadora de Comunicação Interna

Sheila S. Rodrigues

Coordenador de Criação e Design

Leandro Lourenço

Equipe Pró-Integridade

Corpo Técnico

Alana C. de Melo Pires

Daniela S. Gorayeb

Fernanda F. Costa Carvalho

Isabel T. da Fontoura

Luciana L. Alves de Castro

Marcela C. Monteiro

Pedro H. Lopes Cardozo

Raquel M. de A. da Silva

Sheila S. Rodrigues

Revisão

Daniela S. Gorayeb

Marcela C. Monteiro

Sheila S. Rodrigues

Diagramação

Pedro H. Lopes Cardozo

O Papel do Letramento na Promoção de uma Comunicação Inclusiva

A comunicação inclusiva é essencial para garantir que todas as pessoas, independentemente de suas diferenças, possam se expressar e ser compreendidas com respeito e clareza. Ela não se limita ao uso da linguagem, mas envolve a adaptação da comunicação para que pessoas de diferentes origens, identidades e experiências participem de forma plena e igualitária nas interações sociais e profissionais e se sintam representadas. Ao valorizar as diferenças, promovemos um ambiente mais justo, ético e inclusivo, essencial para o sucesso de qualquer organização.

O letramento é um processo contínuo de aprendizado, que envolve mais do que a habilidade de ler e escrever. Ele inclui a capacidade de compreender, interpretar e interagir com diferentes formas de comunicação, como a escrita, o visual, o digital e as práticas culturais e sociais. Esse desenvolvimento constante ajuda as pessoas a adquirirem competências para interagir de forma mais democrática e inclusiva. O letramento, ao fornecer essas habilidades, se torna uma ferramenta poderosa para promover espaços de trabalho mais harmoniosos e saudáveis, onde todas e todos podem contribuir e se desenvolver plenamente.

No ambiente de trabalho, essa habilidade é fundamental para promover o bem-estar, a colaboração, o engajamento e o fortalecimento da cultura organizacional, garantindo a participação ativa das pessoas envolvidas.

Para que isso seja possível, é necessário incorporar atitudes de comunicação inclusiva à cultura organizacional e às

práticas do dia a dia. Com esse propósito, a Secretaria de Serviços Compartilhados (SSC) criou o projeto “Comunicação Inclusiva”.

Esta cartilha busca ajudar a reconhecer, respeitar e valorizar as diferenças individuais e coletivas, tanto na sociedade quanto no ambiente de trabalho. Ela convida à reflexão sobre as próprias crenças e comportamentos, oferecendo orientações práticas para promover interações positivas entre as pessoas de diversas origens, identidades e experiências.

Adotar formas inclusivas e acessíveis de comunicação é essencial para o desenvolvimento sustentável de qualquer organização. Sensibilizar as pessoas para questões como convivência harmoniosa, respeito à diversidade e compreensão das diferenças contribui para a criação de ambientes mais humanos e colaborativos.

PRÓ-**INTEGRIDADE**

MINISTÉRIO DA
GESTÃO E DA INOVAÇÃO
EM SERVIÇOS PÚBLICOS

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

Capítulo 1: Letramento Racial



Capítulo 1:

Introdução

A **comunicação inclusiva** é um princípio essencial para garantir que todas as pessoas sejam tratadas com respeito e representadas de forma justa. Esse movimento envolve o uso de uma linguagem que evita estereótipos e preconceitos, criando um ambiente mais acolhedor e igualitário para todas as pessoas.

Letramento, por sua vez, refere-se ao processo de adquirir e aplicar conhecimentos para interagir de maneira crítica e informada. O letramento racial foca na compreensão das questões raciais e no impacto do racismo na geração e perpetuação das desigualdades sociais baseadas na cor, raça ou etnia. Ele ajuda a identificar e eliminar termos e comportamentos preconceituosos ou ofensivos, facilitando a adoção de práticas mais inclusivas e respeitadas.

Vamos à prática!

Evitar

Denegrir

O termo tem origem no latim e significa “tornar negro”, mas passou a ser usado com o sentido de “manchar” ou “difamar”, associando a cor preta a algo negativo

Alternativa

Difamar, prejudicar, desmerecer

Evitar

Lista negra

Usa o termo “negro” para representar algo negativo, reforçando a associação entre negro e ruim

Alternativa

“Lista de restrições” ou “Lista bloqueada”

Evitar

A coisa está preta

Associa o termo “preto” a algo ruim ou negativo

Alternativa

“A situação está difícil” ou
“As coisas estão complicadas”

Evitar

Mulato

O termo tem origem na palavra “mula” (um animal híbrido), sendo historicamente usado para desumanizar pessoas de origem mista (negra e branca)

Alternativa

Pardo, afrodescendente

Evitar

Moreno

Usado para evitar a palavra “negro”, sendo uma forma de suavizar a negritude ou evitar a identificação racial, o que pode negar ou diminuir a identidade da pessoa

Alternativa

**Negro, pardo
(dependendo da autodeclaração)**

Evitar

Índio

Termo incorreto e generalizante, usado pelos colonizadores europeus ao acreditar que tinham chegado às Índias. Simplifica e apaga a diversidade dos povos indígenas

Alternativa

Indígena, especificar a etnia (Guarani, Yanomami, etc.).

Evitar

Cabelo ruim

Expressão que discrimina o cabelo crespo ou afro, reforçando padrões estéticos eurocêntricos

Alternativa

Cabelo crespo, cabelo afro, cabelo natural

Evitar

Pé na cozinha

Expressão pejorativa que faz referência à miscigenação, sugerindo que alguém tem ascendência negra de forma negativa

A ancestralidade nunca deve ser vista de forma pejorativa

Evitar

Serviço de preto

Termo depreciativo que associa trabalhos mal feitos a pessoas negras, perpetuando estigmas racistas

Criticar o trabalho sem envolver a identidade racial

Evitar

Mulata

Associado a estereótipos sexuais e racistas que surgiram durante o período colonial. Desumaniza e sexualiza mulheres de pele clara com ascendência negra

Alternativa

Mulher parda, negra ou afrodescendente

Evitar

Judiar

Remete à perseguição de judeus durante períodos de opressão e extermínio

Alternativa

Maltratar, prejudicar

Comunicação Inclusiva e Letramento Racial

Essas são apenas algumas das expressões que utilizamos no cotidiano, muitas vezes sem perceber o impacto que podem causar. Este pequeno dicionário é o início de um processo mais amplo para promover uma comunicação inclusiva e consciente.

O **letramento racial** é um processo contínuo de aprendizado, que nos convida a refletir tanto sobre as palavras quanto sobre as imagens que usamos.

Assim como as palavras, as imagens têm grande impacto na comunicação e devem representar a diversidade do povo brasileiro. Quando mostramos apenas pessoas de um único fenótipo, corremos o risco de reforçar exclusões. Por isso, cada escolha de linguagem e representação visual faz a diferença na construção de ambientes mais inclusivos e acolhedores. Afinal, cada palavra e imagem importam!

Leituras Indicadas para o processo de letramento racial:

Por um feminismo afrolatino americano – Lelia Gonzalez

Pequeno manual antirracista -Djamila Ribeiro

Racismo, sexismo e desigualdade racial - Sueli Carneiro

Mulheres, raça e classe - Angela Davis

Entre o mundo e eu - Ta-Nehisi Coates

Como ser antirracista - Ibram X. Kendi

Por que eu não converso mais com pessoas brancas sobre raça
- Reni Eddo-lodge

Racismo linguístico: os subterrâneos da linguagem e do racismo
- Gabriel Nascimento

Os jacobinos negros: Toussaint L'Ouverture e a revolução de São Domingos - C. L. R. James

O genocídio do negro brasileiro: processo de um racismo mascarado - Abdias Nascimento

De bala em prosa: vozes de resistência ao genocídio negro -
vários autores

O poder da cultura e a cultura no poder: uma disputa simbólica da herança cultural negra no Brasil - Jocélio Teles dos Santos

Os negros na América Latina - Henry Louis Gates Jr.

Racismo Estrutural - Silvio Almeida

O Genocídio do Negro Brasileiro - Abdias do Nascimento

Lugar de Fala - Djamila Ribeiro.

Cidadania no Brasil - José Murilo de Carvalho

A Comunicação Não-Violenta - Marshall Rosenberg.

Pacto da Branquitude – Cida Bento

Negritude – Usos e sentidos – Kabengele Munonga

João Candido – O mestre sala dos mares - Álvaro Pereira do Nascimen

Racismo das Cruzadas até o séc. XX – Francisco Bethencourt

Como ser um educador antirracista – Barbara Cabral

Apropriação cultural – Rodney William

Filosofias Africanas – Nei Lopes e Luiz Antonio Simas

Njinga a Mbande – Rainha do Ndongo e do Matamba - Série Unesco Mulheres na História da África

Psicologia, Raça e Racismo – Roberta Maria Federico

O perigo de uma história única - Chamamanda Ngazi Adichie

Livros infantis/juvenis:

Manual de penteados para crianças negras – Joana Gabriela Mendes e Mari Santos

Antonia e os cacheados que carregam os segredos do Universo – Alan Alves Brito

Capítulo 2: Letramento de Gênero



Capítulo 2:

Introdução

A desigualdade de gênero ainda é uma realidade no ambiente de trabalho. A desqualificação, o assédio e a discriminação limitam o desenvolvimento profissional e pessoal de muitas mulheres. Este capítulo aborda a importância do letramento de gênero para identificar, prevenir e enfrentar essas práticas, promovendo um ambiente de trabalho mais inclusivo e respeitoso.

Práticas de Desqualificação

A desqualificação das mulheres, embora possa ser sutil, gera impactos profundos ao desvalorizar suas competências e limitar sua voz e suas ações. As formas mais comuns de desqualificação incluem:

“Manterrupting”

Interrupções feitas por homens durante falas ou apresentações de mulheres, minimizando suas ideias ou deslegitimando suas contribuições

“Mansplaining”

Explicações desnecessárias feitas por homens sobre assuntos óbvios, pressupondo que as mulheres não têm a capacidade de compreendê-los sozinhas

“Gaslighting”

Manipulação emocional, em que o homem distorce fatos, fazendo a mulher duvidar de si mesma e de sua sanidade

“Bropropriating”

Apropriação de ideias originalmente propostas por mulheres, com o homem recebendo o crédito por elas

Desqualificação por Estereótipo

Atribuição de incompetência a mulheres em áreas como tecnologia ou liderança, reforçando estereótipos que dificultam sua progressão

Ausência em Cargos de Liderança

A sub-representação de mulheres em posições de liderança perpetua a ideia de que elas não têm aptidão para tais funções

Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho

O assédio sexual continua sendo uma realidade alarmante para milhões de mulheres em todo o mundo. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define assédio sexual como qualquer conduta de natureza sexual indesejada, que cause constrangimento e afete a dignidade da pessoa, criando um ambiente hostil e ofensivo. Não é necessário contato físico para que o assédio seja configurado; comentários, gestos e até mensagens eletrônicas podem ser formas de assédio sexual.

Como Enfrentar a Desqualificação, o Assédio e a Discriminação?

Promover um ambiente de trabalho seguro e inclusivo exige ações concretas. Algumas medidas importantes incluem:

Aparência e Interação Respeitosa

Evitar fazer comentários sobre a aparência de mulheres e manter interações sempre dentro de limites profissionais, sem toques ou gestos inapropriados

Uso dos Canais de Denúncia

Utilizar canais de denúncia apropriados, como os estabelecidos pelo Guia Lilás, uma iniciativa da Controladoria-Geral da União (CGU), para reportar casos de discriminação ou assédio

Uso de Termos Inclusivos

Ao invés de usar “homem” ou pronomes e qualificadores masculinos como sinônimo de termos generalizantes e que agrupam todos os gêneros, dê preferência para expressões inclusivas como “humanidade”, “pessoas”, ou que agreguem mais de um gênero, como “todas e todos”

Respeito aos posicionamentos e decisões

Não desqualificar ou ironizar as opiniões das mulheres, promovendo um ambiente de respeito e reconhecimento de suas contribuições

Cuidado com as **expressões desrespeitosas!**

A seguir estão exemplos de expressões que não devem ser usadas no ambiente de trabalho:

Evitar

“Você está exagerando, foi só uma brincadeira”

Porque

Minimizam ofensas, invalida os sentimentos da outra pessoa, e pode prejudicar o respeito e a confiança no ambiente de trabalho

Evitar

“Mulher não entende de tecnologia”

Porque

Competência em tecnologia depende de formação e experiência, não de gênero

Evitar

“Essa tarefa é muito complexa, precisa de alguém mais experiente”

Porque

Pode desmotivar a pessoa, subestimando sua capacidade. Em vez disso, ofereça apoio ou orientação para que ela se desenvolva e enfrente o desafio

Evitar

“Mulher é muito emocional para esse tipo de trabalho”

Porque

Essa frase reforça um estereótipo e sabemos que cada pessoa lida com pressão de maneiras diferentes. Além disso, essa frase pode estar ocultando uma violência contra mulher que tenha acabado de ocorrer

Evitar

“Isso é coisa de mulher”

Porque

Essa frase contribui para estereótipos desqualificadores

Leituras Indicadas:

Para aprofundar o tema, seguem algumas sugestões de leitura:

Mulheres do Brasil: A História não contada – Paulo Rezzutti

O mito da beleza: Como imagens de beleza são usadas contra as mulheres – Naomi Wolf

Direito das mulheres e injustiça dos homens – Nísia Floresta Brasileira Augusta

O que é lugar de fala? – Djamila Ribeiro

Empoderamento feminino (Feminismo Plurais) – Joice Berth

Mulheres que correm com os lobos – Clarissa Pinkola Estés

Letramento, gênero e raça na (re)construção de identidades de mulheres negras – Suety Líbia

Filmes Indicados:

Filmes que abordam a luta das mulheres contra a discriminação e destacam sua resiliência:

O sorriso de Monalisa (2003)

Grandes Olhos (2014)

A Esposa (2017)

Capítulo 3:

Enfrentamento ao Capacitismo



Capítulo 3:

O que é o **Capacitismo**?

O capacitismo é o preconceito e a discriminação contra pessoas com deficiência, sustentados pela ideia equivocada de que elas são menos capazes ou produtivas. Essas atitudes criam barreiras que dificultam o exercício dos direitos e a participação plena dessas pessoas, tanto no trabalho quanto na sociedade.

“Pessoa com deficiência” refere-se a quem encontra, pelo contexto social e econômico, impedimentos físicos, mentais, intelectuais ou sensoriais de longo prazo.

Como o **Capacitismo se manifesta no ambiente de trabalho**?

O capacitismo no ambiente de trabalho pode se manifestar de várias maneiras, como por exemplo:

Ambientes físicos inacessíveis: Locais ou ferramentas que não foram adaptados às necessidades de pessoas com deficiência.

Falta de oportunidades: Pessoas com deficiência são muitas vezes excluídas de promoções, projetos e capacitações.

Assédio e discriminação: Atitudes hostis, piadas e comentários preconceituosos.

Como identificar e evitar Expressões Capacitistas:

Eliminar termos preconceituosos ou condescendentes do vocabulário é uma das formas mais eficazes de buscar eliminar o capacitismo. Algumas palavras e expressões como “inválido”, “doente”, “especial” ou “anjo” reforçam estigmas e devem ser substituídas por termos e expressões mais respeitosas.

Evite reduzir a pessoa à sua deficiência. **Trate-a pelo nome, respeitando sua individualidade.**

Expressões que precisamos abandonar:

Nem parece que você é uma pessoa com deficiência.

Pensei que você era normal.

Seu problema não tem cura?

Será que seus filhos vão ser normais?

A gente só recebe o fardo que consegue carregar.

Você não tem cara de autista.

Apesar de ser PCD, você é feliz.



Revisando o vocabulário: Como substituir termos capacitistas.

Evitar	Prefira
“Se fazer de surdo”	“Parece que não ouviu”
“Parece que é cego”	“Não entendeu ou percebeu algo”
“Dar uma de João sem braço”	“Fugir das obrigações”
“Deu mancada”	“Faltou com o compromisso”
“Está muito autista”	“Essa pessoa se distrai com facilidade”
“Fingir demência”	“Se fez de desentendido”
“Sem pernas para isso”	“Sem condições de executar”
“Está mal das pernas”	“Está com algum problema”
“Mais perdido que cego em tiroteio”	“Está perdido”
“Retardado”	“Imaturo, brincalhão, com dificuldades de aprendizado”
“Faltaram braços para executar o trabalho”	“Faltaram pessoas para executar o trabalho”

Promovendo um ambiente inclusivo

Informar-se sobre o capacitismo é fundamental para eliminá-lo. Falar sobre o tema, buscar conhecimento e ouvir pessoas com deficiência são formas de evitar atitudes e expressões capacitistas. Algumas boas práticas incluem:

Acessibilidade

Assegure-se de que o ambiente e as ferramentas de trabalho sejam acessíveis para todas as pessoas

Respeito à Autonomia

Ofereça apoio quando solicitado, mas incentive a independência das pessoas com deficiência

Evite superproteção

Não trate as pessoas com deficiência como frágeis ou incapazes



Comunicação Inclusiva: Um direito de todas as pessoas

A comunicação acessível é essencial para que todas as pessoas possam participar plenamente das atividades no ambiente de trabalho. Isso inclui o uso de audiodescrição, legendas, libras e simplificação de linguagem. Garantir que a comunicação seja clara e acessível contribui para um ambiente inclusivo.

Orientações para garantir a acessibilidade em reuniões virtuais e encontros presenciais:

Reuniões Virtuais

Antes da Reunião:

Verifique se algum participante necessita de recursos de acessibilidade.

Explique como usar a plataforma da reunião, destacando funcionalidades como legendas automáticas e intérpretes.

Certifique-se de que o material esteja acessível a todos, adaptando arquivos para pessoas com deficiência visual ou auditiva, se necessário.

Compartilhe o material com antecedência, permitindo uma preparação adequada.

Durante a Reunião:

Realize autodescrição e identifique-se antes de falar.

Utilize frases curtas e linguagem simples, promovendo uma comunicação clara.

Fale devagar e faça pausas para que a interpretação, como Libras ou legendas, acompanhe.

Assegure a disponibilidade de recursos como audiodescrição, intérpretes de Libras e transcrição de áudio.

Leia as perguntas do chat em voz alta para garantir que todos acompanhem.



Encontros Presenciais

Antes do Evento:

Pergunte durante a inscrição sobre a necessidade de recursos de acessibilidade.

Garanta os recursos de acessibilidade necessários.

Escolha um local sem barreiras arquitetônicas.

Reserve lugares de acordo com a necessidade.

Durante o Evento:

Indique claramente os serviços de acessibilidade disponíveis.

Inicie a fala com uma breve autodescrição.

Descreva todas as imagens apresentadas.

Seja natural e esteja à disposição para ouvir com paciência.

Conclusão:

Compreender o capacitismo e adotar práticas inclusivas é o primeiro passo para um ambiente de trabalho mais justo e respeitoso, onde todas as pessoas têm a oportunidade de contribuir e se desenvolver plenamente.

Leituras Indicadas:

Para aprofundar o tema, seguem algumas sugestões de leitura:

O Filho Eterno (Cristovão Tezza)

Extraordinário (R. J. Palacio)

Pássaro Amarelo (Olga de Dios)

Manual Anticapacitista: o que você precisa saber para se tornar uma pessoa aliada contra o capacitismo – por Carolina Ignarra e Billy Saga

Capacitismo: o mito da capacidade – por Victor Di Marco

Capacitação docente e responsabilidade social: aportes pluridisciplinares – por Robinson Moreira Tenório e Reginaldo de Souza Silva

Filmes e séries Indicados:

Forrest Gump (1994)

Milagre na cela 7 (2019)

A Teoria de Tudo (2014)

Primeiro da Classe (2008)

Uma lição de Amor (2001)

Atypical (série)

Colegas (2012)

No Ritmo do Coração (2021)

Meu Pé Esquerdo (1989)

Geek (série)

Sugestões de vídeos:

Deficiência não é defeito - Diversidade e inclusão no ambiente de trabalho.



TEDx: O futuro anticapacitista: curar preconceitos e celebrar diversidade.



Manual do Capacitismo – com Marcelo Zig.



Sugestões de Textos:

Capacitismo no mercado de trabalho - Informativo UESB.



Capacitismo no ambiente de trabalho: o que é e como evitar - ICOM.



Capacitismo no trabalho: entenda sua relevância e como evitá-lo - GTPW.



Leis Anticapacitistas:

LEI Nº 11.753, DE 15 DE MAIO DE 2024.

Determina que o laudo médico pericial que atesta deficiência de caráter irreversível terá validade por tempo indeterminado.

LEI Nº 11.666, DE 09 DE JANEIRO DE 2024.

Dispõe sobre a obrigatoriedade da disponibilização de Camarote da Acessibilidade nos espetáculos artístico-culturais realizados ou subsidiados com recursos públicos ou renúncia fiscal.

LEI Nº 11.631, DE 13 DE DEZEMBRO DE 2023.

Dispõe sobre a criação do Programa Museu Multissensorial para pessoas com deficiência e mobilidade reduzida.

LEI Nº 11.476, DE 05 DE JULHO DE 2023.

Institui o uso do Cordão de Girassol como instrumento auxiliar de orientação e identificação da pessoa com deficiência oculta, no Estado do Rio Grande do Norte.

LEI Nº 11.353, DE 10 DE JANEIRO DE 2023.

Dispões sobre a obrigatoriedade de atendimento, no pavimento térreo de prédios públicos, de idosos, gestantes, pessoas com deficiência física, dificuldade ou restrição de locomoção, quando inexistente equipamento interno para acesso a pavimentos superiores.

LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991.

A legislação determina que empresas com 100 empregados ou mais reservem vagas para o segmento. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 45 milhões de pessoas possuem algum tipo de deficiência no Brasil. Conforme a legislação, as proporções para empregar pessoas com deficiência variam de acordo com a quantidade de funcionários. De 100 a 200 empregados, a reserva legal é de 2%; de 201 a 500, de 3%; de 501 a 1.000, de 4%. As empresas com mais de 1.001 empregados devem reservar 5% das vagas para esse grupo.

Capítulo 4:

Enfrentamento à LGBTQIA+fobia



Capítulo 4:

Introdução

A **LGBTQIA+fobia** ainda é uma realidade em diversas áreas da sociedade. Comportamentos como piadas, comentários maldosos e marginalização são comuns no dia a dia e contribuem para a criação de ambientes hostis e excludentes.

No contexto do ambiente de trabalho, é fundamental garantir que esse espaço seja seguro e acolhedor para todas as pessoas, independentemente da orientação sexual ou identidade de gênero. É essencial reconhecer e enfrentar todas as formas de preconceito e discriminação direcionadas a pessoas LGBTQIA+ para a construção de um ambiente inclusivo.

Este capítulo oferece orientações sobre como enfrentar essas atitudes prejudiciais e promover uma comunicação mais inclusiva e respeitosa no ambiente de trabalho.



Compreendendo a Diversidade da Sigla **LGBTQIA+**:

A sigla LGBTQIA+ representa a diversidade de identidades de gênero e orientações sexuais.

Inicialmente, usava-se a sigla **GLS** (Gays, Lésbicas e Simpatizantes), que não abrangia todas as identidades. Com a evolução das discussões, surgiram siglas mais inclusivas, como LGBTQIA+.

Vamos descobrir o que cada letra representa!

**L**

Lésbicas
Mulheres que sentem atração
por outras mulheres

**G**

Gays
Homens que sentem atração
por outros homens

**B**

Bissexuais
Pessoas que se atraem igualmente
pelo gênero feminino e masculino

T

Trans

Que inclui transexuais, travestis e transgêneros, pessoas cuja identidade de gênero difere do sexo atribuído ao nascer

Q

Queer

Pessoas que rejeitam categorizações rígidas de identidade de gênero ou de orientação sexual

I

Intersexo

Pessoas cujas características biológicas não se enquadram nas definições típicas de masculino ou feminino

A

Assexuais

Pessoas que não sentem atração sexual



Representa outras identidades e orientações não contempladas nas letras anteriores

Expressões que precisamos abandonar:

“Esse trabalho é para macho, não é para você”

“Quando/como você virou gay/lésbica/bi/trans?...”

“Quem é o homem/mulher da relação?”

“Ser gay/lésbica/bi/trans, tudo bem, contanto que não dê em cima de mim!”

“Não precisa sair contando para todo mundo que você é gay/lésbica/bi...”

“Eu não tenho preconceito, mas...”

“Você nem parece gay/lésbica/bi/trans...”



Alguns exemplos de LGBTQIA+fobia:

A LGBTQIA+fobia pode se manifestar de maneiras sutis, muitas vezes disfarçada em frases e comportamentos que parecem inofensivos. No entanto, essas expressões perpetuam estereótipos e preconceitos que afetam negativamente a vivência das pessoas LGBTQIA+ no ambiente de trabalho.

Não use no seu dia a dia:

Evitar

“Isso é coisa de gay”

Porque

Refere-se a algo de forma pejorativa, perpetuando estereótipos negativos sobre a homossexualidade



Evitar

**“Fulano é afeminado” ou
“Fulana é masculinizada”**

Porque

Desqualifica a expressão de gênero e sugere um “padrão correto” de masculinidade ou feminilidade, reforçando normas rígidas

Evitar

“Escolha” ou “opção sexual”

Porque

Implica erroneamente que a orientação sexual ou identidade de gênero é uma escolha, desconsiderando a vivência e a identidade das pessoas

Evitar

“Você nem parece gay!”

Porque

Reflete um estereótipo de como uma pessoa LGBTQIA+ “deve” se comportar, o que pode ser ofensivo e limitante

Evitar

“Eu tenho até amigos que são, mas...”

Porque

Minimiza a relevância das discussões sobre LGBTQIA+fobia, tratando o tema de forma superficial e deslegitimando as experiências das pessoas LGBTQIA+

Evitar

“Tudo bem ser lésbica, mas precisa parecer um homem?”

Porque

Sugere que a aparência das pessoas LGBTQIA+ deve seguir normas de gênero específicas, reforçando estereótipos

Evitar

“Você é tão bonita, parece mesmo uma mulher”

Porque

Implica que a beleza de uma mulher LGBTQIA+ deve se alinhar a estereótipos tradicionais, desconsiderando a diversidade de expressões de gênero e beleza

Evitar

“Não contratei ela porque parecia meio sapatão”

Porque

Justifica a discriminação baseada na aparência e expressão de gênero, perpetuando a exclusão de pessoas LGBTQIA+ no ambiente de trabalho

Evitar

“É só uma fase; uma hora você decide do que gosta”

Porque

Elimina a legitimidade da orientação sexual ou da identidade de gênero

Evitar

**“É errado, mas convivo.
Eles lá e eu aqui”**

Porque

Expressa uma posição segregadora, mantendo uma distância que pode ser prejudicial à inclusão e à convivência harmônica no ambiente de trabalho

Evitar

**“Estou aprendendo a aceitar
essas pessoas”**

Porque

São pessoas com características diversas, não precisam ser “aceitas”. Afinal, ninguém “aceita” uma pessoa heterossexual. As pessoas LGBTQIA+ só precisam ser respeitadas e valorizadas

Evitar

“Qual era o seu nome antigo?”

Porque

Esse nome é chamado de “nome morto” pelas pessoas trans, ou seja, ele não deve ser mencionado ou resgatado pois denota um passado de violências e de não pertencimento

Como Combater a LGBTQIA+fobia:

A busca por um ambiente inclusivo e respeitoso vai além da simples oposição à discriminação. É essencial adotar uma postura ativa que envolva reflexão e transformação de comportamentos, ações e palavras. Isso inclui:

Reconhecer e intervir quando se deparar com comentários e atitudes preconceituosas

Atue com atenção e intervenha quando perceber piadas ou comentários depreciativos, para que não passem despercebidos

Não utilizar termos ofensivos e estigmatizantes

Ter consciência das palavras utilizadas e sempre optar por uma comunicação respeitosa e inclusiva

Promover a inclusão

Incentivar o respeito e a valorização da diversidade de identidades e orientações no ambiente de trabalho

Exercer empatia

A empatia nos ajuda a compreender as experiências e desafios enfrentados pelas pessoas LGBTQIA+. Ao nos colocarmos no lugar da outra pessoa, reconhecemos a dor das discriminações e nos motivamos a agir em sua defesa, proteção e justiça

Leituras Indicadas:

Letícia Nascimento. Transfeminismo. In Feminismos Plurais – coord. Djamila Ribeiro

Judith Butler. Problemas de gênero - Feminismo e Subversão da Identidade. In Coleção Sujeito e História. Editora Civilização Brasileira.

Filmes Indicados:

Gestão e MPO exibirão curtas-metragens em ação alusiva ao Dia Internacional contra a LGBTQIA+fobia — Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos.

Documentário Divinas Divas.

Heartstopper (Série)

Laerte fala sobre sua sexualidade e transição de gênero - Pt.01

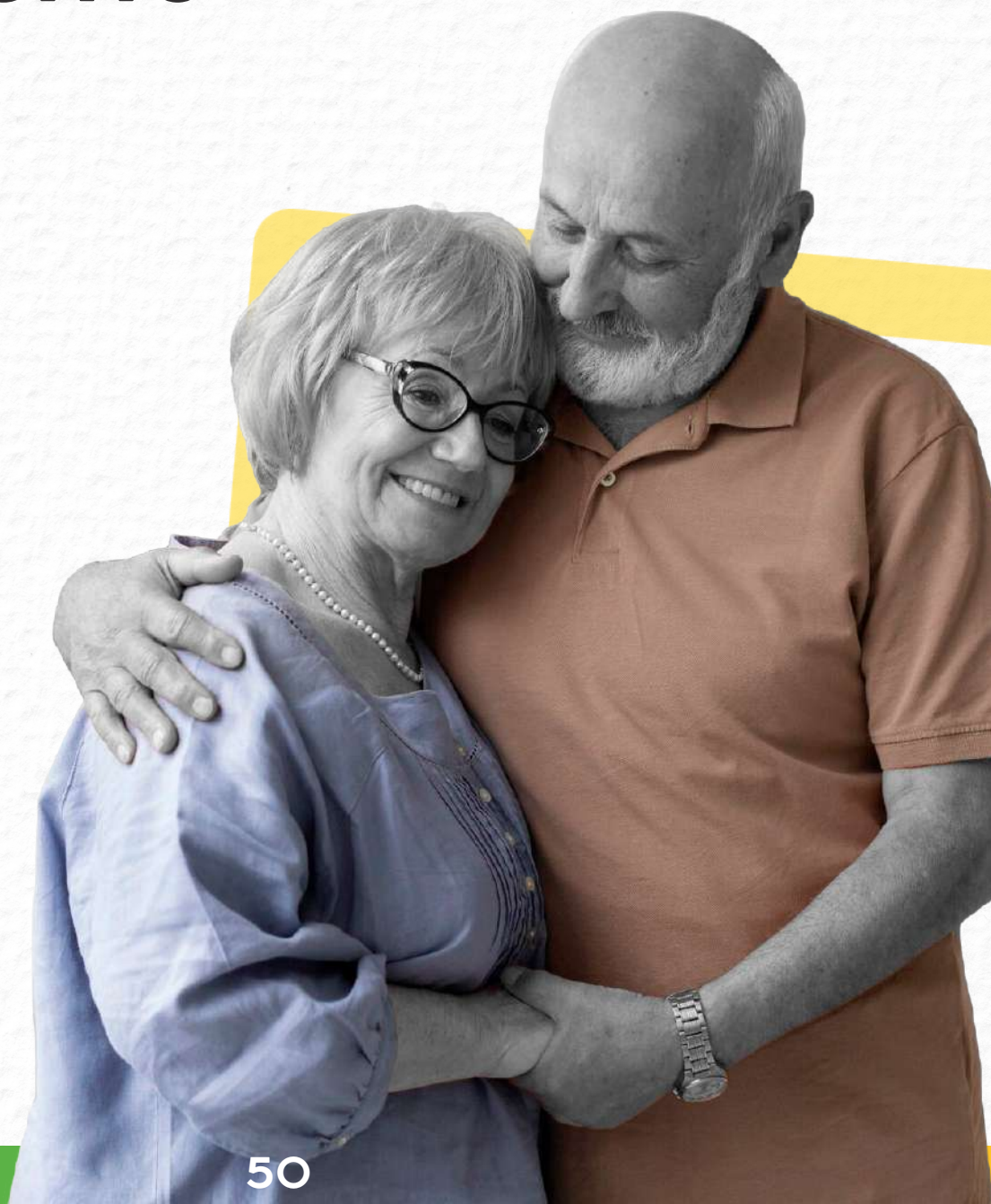


Laerte fala sobre sua sexualidade e transição de gênero - Pt.02



Capítulo 5:

Enfrentamento ao Etarismo



Capítulo 5:

Introdução

Etarismo é o preconceito ou discriminação baseada na idade de uma pessoa, afetando tanto as pessoas mais jovens, mas principalmente as pessoas mais velhas. No ambiente de trabalho, o etarismo se manifesta em atitudes como a exclusão de oportunidades, comentários desrespeitosos ou a desvalorização de experiências e habilidades, simplesmente por causa da idade.

Como reconhecer o **etarismo**?

Comentários depreciativos

Piadas ou frases que insinuam que alguém está “velho demais” ou “novo demais” para determinado trabalho

Generalizações injustas

Supor que pessoas mais velhas não conseguem aprender algo novo ou que mais jovens são inexperientes demais

Limitar oportunidades

Restringir o acesso a treinamentos, promoções ou desafios apenas com base na idade da pessoa

Tratar pessoas idosas como crianças ou incapazes

Projetar incapacidade de pessoas idosas para o aprendizado, sobretudo referentes a novas tecnologias



Expressões que **precisamos abandonar:**

Caduca

Velha gagá

Geração mimimi

Expressões que devemos substituir para uma **comunicação mais respeitosa**

Evitar uma linguagem que reforça estereótipos etários é essencial para promover um ambiente inclusivo e respeitoso. A seguir, apresentamos algumas expressões que podem ser substituídas para garantir uma comunicação mais empática e livre de preconceitos:



Evitar

“Velho demais para isso”

Substitua por:

“Experiente para esse tipo de desafio”

Evitar

“Você já está na idade de se aposentar”

Substitua por:

“Você tem uma grande experiência para compartilhar”

Evitar

“Essa geração nova só pensa em si mesma”

Substitua por:

“Cada geração tem suas particularidades e contribuições”

Evitar

“Isso é coisa de gente jovem”

Substitua por:

“Vamos considerar essa nova abordagem”

Evitar

“Fulano é muito novo, não vai dar conta”

Substitua por:

“Fulano tem potencial e podemos oferecer suporte”

Evitar

“Você não vai conseguir acompanhar essas mudanças tecnológicas ”

Substitua por:

“Você pode se adaptar bem às mudanças com o treinamento certo”

Evitar

“Está batendo pino, não lembra mais das coisas”

Substitua por:

“Todos podem se distrair, acontece com qualquer um”

Evitar

“Essa pessoa é cabeça dura por ser mais velha”

Substitua por:

“Essa pessoa tem muita experiência e pode ter uma visão diferente”

Evitar

“Ele é muito jovem para liderar”

Substitua por:

“Essa pessoa tem competência para essa liderança, vamos apoiá-la”

Evitar

“Com essa idade, já está ultrapassado ”

Substitua por:

“A experiência traz insights valiosos”

Evitar

“Já é “dinossauro” na empresa”

Substitua por:

“Tem uma longa trajetória e muita experiência na empresa”

Esses termos carregam preconceitos que desvalorizam as capacidades das pessoas e criam barreiras no relacionamento profissional.

Propostas para práticas inclusivas:

Valorize as diferentes trajetórias

Cada pessoa tem uma história única. A troca entre gerações deve ser incentivada, valorizando tanto a experiência quanto as novas ideias

Evite julgamentos prévios

Cada pessoa tem uma história única. A troca entre gerações deve ser incentivada, valorizando tanto a experiência quanto as novas ideias

Oportunidades iguais para todas as pessoas

Ofereça treinamentos, formações e desafios sem restrições baseadas em idade. Isso fortalece o time e proporciona crescimento contínuo

Estimule a colaboração intergeracional

Incentive a troca de conhecimento e experiências entre pessoas de diferentes idades. Isso gera inovação e melhora o clima organizacional

Criando um ambiente de respeito e inclusão:

Construir um espaço onde todas as pessoas se sintam valorizadas vai além de políticas formais. É sobre promover um ambiente de respeito genuíno, onde cada pessoa é vista pelo que ela traz, e não pela sua idade. A liderança pode dar o exemplo, mas é o envolvimento de todas as pessoas que vai moldar uma cultura inclusiva e positiva.

Leituras Indicadas:

A Velhice (Simone de Beauvoir)

A Coragem de Envelhecer: a Ciência de Viver Mais e Melhor
(Becca Levy)

Filmes Indicados:

Um Senhor Estagiário (filme, 2015)

Gracie e Frankie (série, 2015-2021)

Up: Altas Aventuras (filme, 2009)

Norma (filme, 2023)

O pai (filme)

Cine bloco K:



Capítulo 6:

Enfrentamento à Intolerância Religiosa



Capítulo 6:

Introdução

A intolerância religiosa se expressa por meio de preconceitos e discriminações contra crenças, práticas e indivíduos de diferentes tradições religiosas. Este capítulo busca proporcionar uma compreensão mais profunda do tema, oferecendo orientações sobre como adotar uma comunicação inclusiva, que respeite a diversidade religiosa e promova uma convivência respeitosa.

Um aspecto grave é o racismo religioso, que afeta especialmente as religiões de matriz africana. A violência e a discriminação contra as tradições e culturas afro-brasileiras, como o Candomblé e a Umbanda, refletem esse problema.

A intolerância religiosa surge da tendência de categorizar determinadas crenças como “normais” e outras como “diferentes”, criando barreiras que afastam as pessoas. Esse tipo de divisão não só exclui, mas também dificulta o diálogo e a convivência. Superar essa visão é fundamental para promover o respeito mútuo e valorizar a diversidade de crenças que enriquece nossa sociedade.

“Ninguém nasce odiando outra pessoa pela cor de sua pele, por sua origem ou ainda por sua religião. Para odiar, as pessoas precisam aprender; e, se podem aprender a odiar, podem ser ensinadas a amar.”

(Nelson Mandela)

Exemplos de Práticas de Intolerância Religiosa

A intolerância religiosa no ambiente de trabalho pode ser de diversas maneiras, comprometendo a convivência e o respeito entre as pessoas. Reconhecer essas práticas é fundamental para criar um espaço de trabalho inclusivo e harmonioso. Veja alguns exemplos:

Ofensas verbais e ataques pessoais: insultos direcionados a pessoas com por causa de suas crenças, como chamá-los de “fanáticos” ou “ignorantes”.



Discriminação em comentários

Fazer críticas desrespeitosas sobre as crenças dos outros, como menosprezar suas práticas em conversas informais

Profanar publicamente símbolos religiosos

Tratar de forma desrespeitosa algo que é considerado sagrado por um indivíduo ou grupo

Xenofobia

Odiar e discriminar pessoas de diferentes etnias e culturas, especialmente quando envolve questões religiosas, resultando na exclusão de grupos minoritários

Racismo religioso

Realizar comentários depreciativos sobre religiões de matriz africana, como dizer que “o Candomblé é superstição” ou que “a Umbanda é fachada para o crime”

Estigmatização de grupos religiosos

Generalizar que todos os seguidores de uma religião são violentos ou extremistas, como afirmar que “todos os muçulmanos são terroristas”

Acentuação da violência religiosa

Processo de difamação de religiões de origem africana por desconhecimento de sua história e das violências sofridas por seus praticantes

Pressão social para abandonar crenças

Tentar convencer colegas a desistirem de suas práticas religiosas com frases como “isso não faz sentido” ou “você deveria se abrir para novas ideias”

Termos e expressões preconceituosos que precisamos abandonar para promover um ambiente de respeito e inclusão

É fundamental reconhecer e evitar o uso de termos e expressões preconceituosos que alimentam a intolerância religiosa. Alguns exemplos incluem:

Evitar

Fanático

Porque...

Usado para descrever negativamente pessoas que seguem rigorosamente suas crenças

Evitar

**Carola, Beato,
Papa-hóstia**

Porque...

Usados para descrever pejorativamente católicos devotos

Evitar

Seita

Porque...

Termo que deslegitima práticas religiosas fora das tradições majoritárias

Evitar

Místico

Porque...

Descreve práticas espirituais de forma negativa, sugerindo estranheza

Evitar

Maldição

Porque...

Sugere que práticas espirituais são malignas

Evitar

Macumbeiro

Porque...

Expressão que discrimina os praticantes de religiões de matriz africana

Evitar

Magia Negra

Porque...

Termo que reforça estigmas negativos sobre práticas espirituais de algumas tradições

Evitar

Terrorista
(Associado à religião)

Porque...

Generaliza o comportamento de um grupo religioso

Evitar

Crente

Porque...

Utilizado de forma pejorativa para ridicularizar evangélicos

Evitar

Ateu

Porque...

Pode marginalizar quem não acredita em divindades

Evitar

Chuta que é macumba

Porque...

Expressão que ridiculariza e desrespeita as religiões de matriz africana

Evitar

Volta para o mar, oferenda

Porque...

Utilizado quando se deseja afastar algo ou alguém, no sentido de incomodo com sua presença física

Evitar

Olha a bomba

Porque...

Associado a pessoa de etnia árabe ou de religião mulçumana

Evitar

Judeu é tudo pão duro

Porque...

Dar o entendimento que não gostam de pagar suas contas ou pagar pouco por elas

Evitar

Aleluia

Porque...

Termo é usado de forma depreciativa para se referir a crentes que são vistos como muito fervorosos ou barulhentos em suas manifestações religiosas

Evitar

Charlatão

Porque...

Sugere que líderes religiosos estão apenas interessados em lucro, desacreditando sua vocação espiritual

Evitar

Reza de mão

Porque...

implica que a oração é uma prática superficial, sem valor real

Evitar

Mística de mesa

Porque...

Desmerece pessoas que buscam espiritualidade em práticas alternativas, tratando-as como triviais



Como Enfrentar a Intolerância Religiosa

Adotar práticas e linguagem inclusiva é essencial para enfrentar a intolerância religiosa. Aqui estão algumas recomendações:

Evitar Generalizações

Não associe características negativas a grupos religiosos como um todo. Cada indivíduo é único e deve ser tratado como tal

Promover Diálogo

Incentive conversas respeitosas e abertas sobre diferentes crenças. O diálogo é uma ferramenta poderosa para desconstruir estereótipos e promover a compreensão entre diferentes crenças e culturas

Respeitar a Autonomia

Ao discutir crenças, use o nome da religião ou tradição de forma adequada e respeitosa

Respeitar a Diversidade Religiosa

As religiões e crenças são muito numerosas e vão muito além das religiões de base cristã

Educação e Sensibilização

Informe-se sobre as diferentes tradições religiosas e suas práticas. Quanto mais você souber, mais fácil será evitar preconceitos

Proteger o direito à liberdade de religião e respeitar a diversidade religiosa é viver em sociedade, reconhecendo que nenhuma verdade é absoluta.



Leituras Indicadas:

Migração e Intolerância (Umberto Eco)

Livro Os árabes: Uma História - Eugenie Rogan

A origem da Palestina – Edward Said

Da presença da ausência - Mahmud Darwich

As cruzadas vista pelos árabes - Amin Maalouf

Os judeus que construíram o Brasil – Anita Novinsky

A história da África (I, II,III, IV, V, VI, VII e VIII) - Editor djibril Tamsir Niame

O livro das religiões - Jostein Gaarder, Victor Hellern e Henry Notaker

Intolerância religiosa – Sidney Nogueira

O Caçador de Pipas (Khaled Hosseini)

Filmes Indicados:

O Olhar que vem de dentro (série documental, 2020)

Ninguém Quer (série, 2024)

Shtisel (série 2013-2021)

Kardec (2019)

Dois Papas (2019)

Yentl (1983)

Malcom X (1992)

O Fundamentalista Relutante (2012)

Até o Último Homem (2016)

O Pequeno Buda (1993)

Três Marcas da Existência (2012)

Falando com Deuses (2014)

PRÓ-INTEGRIDADE

MINISTÉRIO DA
GESTÃO E DA INOVAÇÃO
EM SERVIÇOS PÚBLICOS

