

# Cartilha

# INCLUSÃO no TRABALHO



# INCLUSÃO no TRABALHO

## Parte 3

### Raça, gênero e sexualidade em pauta



# INCLUSÃO no TRABALHO

## REALIZAÇÃO

---

Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE)

Divisão de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho (DASST)

## EQUIPE DE TRABALHO

---

### Organização:

Camila do Canto Perez  
*Psicóloga*

José Paulo Braccini Fagundes  
*Engenheiro de Segurança do Trabalho*

Mayra Medeiros Osório  
*Psicóloga*

### Colaboração:

Francine da Rosa Silva Cabral  
*Enfermeira*

### Projeto gráfico:

Cindy Rosa Martinez  
*Assistente em Administração*



# Introdução

A equipe da Divisão de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho (**DASST**), da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (**PROGEPE**), tem a alegria de apresentar a você, servidor(a), nossa série de cartilhas sobre o tema **inclusão no trabalho**.

Essa iniciativa é parte de uma sequência de ações da DASST a respeito da temática. Inicialmente, foi executada uma campanha abordando o tema da prevenção ao suicídio e a pessoa com deficiência. Posteriormente, foi realizado o **VI Encontro de Qualidade de Vida da Unipampa**, sob o título: “*Inclusão, o que eu tenho a ver com isso?*”. A confecção das cartilhas é um terceiro momento de conscientização, em que serão abordados aspectos complementares ao que foi trazido até então.

A série de cartilhas “**Inclusão no trabalho**” é composta por **três cartilhas**, abrangendo diferentes conteúdos:

- *Parte I - Compreensão das diferentes deficiências e dicas de interação (link [aqui](#))*
- *Parte II - Barreiras que impedem a inclusão de pessoas com deficiência (link [aqui](#))*
- **Parte III - Raça, gênero e sexualidade em pauta**

**Nessa terceira parte**, você encontrará: racismo estrutural e seu impacto social; quando se trata de antirracismo, o que falar e por quê?; significado da sigla LGBTQIAPN+; exemplos de frases e atitudes LGBTfóbicas que devem acabar; algumas formas de violências de gênero, bem como falas e atitudes machistas que devem ser excluídas do dia a dia.

Agradecemos a todos(as) por estarem junto conosco, acompanhando nossa **série de três cartilhas** e ampliando os aprendizados acerca de pontos muito importantes no que diz respeito à inclusão.

Apenas através do conhecimento podemos entender como fazer a nossa parte para contribuir na promoção de uma cultura inclusiva, respeitosa e livre de preconceitos na Universidade.



# Raça e etnia

O **racismo é estrutural** e é manifestado por meio de ações, crenças e sistemas públicos. Ele está presente no trabalho, no acesso a direitos básicos, nos relacionamentos e nas práticas culturais. E quando falamos de racismo, estamos nos referindo, também, às políticas de eliminação e de branqueamento da população mundial, geradas pelo ódio e preconceito com pessoas negras.

Quando o assunto é preconceito racial e racismo estrutural no Brasil, é preciso ter em mente alguns dados, para refletir e entender melhor como essa questão se manifesta no dia a dia:

- A população negra representa aproximadamente 56% da população total brasileira. Mesmo assim, esse grupo de pessoas ganha até 75% menos que pessoas brancas, ainda que tenham a mesma origem social.
- 3 entre 4 brasileiros que estão entre os 10% mais pobres do país são negros.
- Entre 1965 e 2014, apenas 10% dos livros brasileiros publicados foram escritos por autores negros.
- Pessoas negras também representam somente 40% do público que conclui a educação básica e, no ensino superior, esse número cai para 32%. Mas os negros ganham espaço quando o tema é outro: a cada 100 pessoas assassinadas no Brasil, 75 são negras.



# Raça e etnia

A filósofa norte-americana Angela Davis diz "**não basta não ser racista, é preciso ser antirracista**". Para ajudar a combater o racismo, trouxemos algumas dicas sobre termos e expressões que reforçam o preconceito e a discriminação, para que você possa retirar do seu vocabulário.

## O que você não deve falar e por quê?

### NÃO USE



### USE



### POR QUÊ?



**A coisa tá preta.**

*A coisa tá feia, a coisa tá difícil ou complicada.*

A expressão associa o termo preto a algo ruim, negativo, portanto, é pejorativo.

**Denegrir**

*Difamar, depreciar, degradar ou injuriar*

Denegrir significa "tornar negro", "escurecer", usado sempre de maneira pejorativa. É racista porque parte do princípio que tornar algo negro é o mesmo que o tornar ruim.

**Coisa, serviço ou trabalho de preto**

*Coisa, serviço ou trabalho mal feito ou feito errado.*

Essa expressão é usada para descrever algo mal feito e é preconceituosa porque coloca as pessoas negras como incapazes.

**Cabelo ruim, cabelo de bombril, cabelo duro, "seu cabelo não molha?"**

*Cabelo crespo, cacheado ou afro*

Usar termos negativos para se referir ao cabelo das pessoas negras e depreciá-las é uma forma de racismo.

**Da cor do pecado**

-

Utilizada como "elogio", essa expressão reforça um estereótipo que, além de racista, também é misógino: o da mulher negra hipersexualizada.

**Feito nas coxas**

*Mal feito, irregular, defeituoso ou imperfeito*

Essa expressão remonta ao período da escravização, quando os negros utilizavam as próprias coxas como molde para modelar telhas. Por ser feito de forma artesanal e os formatos dos corpos serem diferentes, as peças não se encaixavam bem uma na outra, consideradas mal feitas.

# Raça e etnia

**NÃO USE**



**USE**



**POR QUÊ?**



**Criado-mudo**

*Mesa de cabeceira, cômoda ou simplesmente móvel*

Este termo também era utilizado no período da escravidão, para se referir aos negros escravizados que deviam ficar calados em um canto segurando coisas para seus “senhores”.

**Humor negro**

*Humor ácido*

Essa expressão costuma ser usada para descrever um humor com piadas de mau gosto, o que novamente associa negro a algo ruim.

**Inveja branca**

*Inveja boa*

A palavra “branca” aqui vem em oposição ao negro, sendo usada como uma coisa positiva, uma inveja boa, enquanto que o negro é ruim e negativo.

**Lista negra**

*Lista proibida*

Mais um exemplo da palavra “negra” usada como algo negativo, para descrever pessoas que, por alguma razão ruim, estão excluídas de certos grupos, ou para mostrar que uma pessoa está sendo perseguida.

**Mulato(a)**

*Negro(a)*

A palavra vem de mula, que é o cruzamento da égua com o asno. O termo surgiu na época da escravidão, quando as mulheres negras eram, muitas vezes, violentadas por seus “senhores” e tinham filhos chamados de mulatos.

**Moreno  
(para se referir à cor da pele de alguém)**

*Nome da pessoa ou como ela gostaria de ser chamada.*

As pessoas acreditam que chamar alguém de moreno seria mais agradável do que chamar de preto ou negro, por ser esse um termo “embranquecedor”, como se preto ou negro fossem ruins e moreno é bom porque é mais claro.

# Raça e etnia

**NÃO USE**



**USE**



**POR QUÊ?**



**“Não sou tuas nega.”**

*Eu não sou qualquer um(a)  
ou não me trate assim.*

Usar essas expressões trata a mulher negra como “qualquer uma” ou “de todo mundo”, reforçando a maneira como as mulheres negras escravizadas eram vistas e tratadas. A frase deixa explícita uma ideia de que com as negras “pode tudo”, sendo racista e machista ao mesmo tempo.

**Samba do crioulo doido**

*Confusão, bagunça ou desordem*

A expressão debochada reforça o preconceito e o estereótipo sobre as pessoas negras.

**Inhaca ou nhaca**

*Mau cheiro ou fedor*

Inhaca é o nome de uma ilha de Moçambique e é daí que vem o uso desse termo carregado de preconceito e de estereótipos, para designar um cheiro forte ou desagradável.

**Nego(a) ou neguinho(a)**

*Indivíduo, pessoa ou gente*

Geralmente é usado para se referir a alguém de identidade desconhecida, de forma pejorativa.





## Por que devemos desconstruir a noção de racismo reverso?

O racismo é um construto social profundamente enraizado na história, com raízes na escravidão, colonialismo e supremacia branca - práticas que se fazem sentir até hoje e que conferiu aos negros uma posição de subalternidade. *Para que o racismo exista, é necessário que haja um grupo dominante que exerça poder sobre outro.*

Pessoas brancas, como grupo dominante, beneficiam-se de privilégios sociais, econômicos e políticos acumulados ao longo dos séculos. Esses privilégios são invisíveis para muitos brancos, mas são tangíveis para pessoas negras, que enfrentam barreiras sistêmicas em diversos aspectos da vida.

Ao se apresentar como vítima de "racismo reverso", pessoas brancas tendem a se vitimizar e a negar seus privilégios, o que reforça desigualdades raciais.



## Termos que não se referem a pessoas negras, mas que também são preconceituosos

- **“Baianada ou baianagem”**: Referência pejorativa aos nascidos no estado da Bahia.  
↻ **Substitua por brega ou cafona.**
- **“Judiar”**: É um verbo de carga depreciativa, pois seria “tratar como os judeus foram tratados”, ou seja, “maltratados como os judeus”.
- **“Indiada ou programa de índio”**: Associar as culturas dos povos indígenas a algo que não deu certo ou que seja um incômodo - além de discriminatório, reforça o apagamento cultural de povos cujas crenças, conhecimentos e costumes são extremamente ricos.  
↻ **Substitua por evento chato ou uma furada.**



### Importante

É necessário saber que comentários preconceituosos sobre determinados grupos étnicos-raciais como exemplificados acima são enquadrados como preconceito racial ou racismo e considerados crimes previstos no Código Penal Brasileiro.



Somos seres plurais e apesar dessa afirmação, e de termos a pauta LGBTQIAPN+ em destaque nos últimos anos, a LGBTfobia ainda é uma realidade.

**LGBTfobia** é o termo utilizado para classificar violências de natureza física, psicológica ou mesmo simbólica, contra lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, queers, intersexuais, assexuais e outras orientações sexuais, identidades e expressões de gênero. Ou seja, pessoas que não se enquadram nos padrões de heterocisnormatividade.



Também podemos entender a LGBTfobia como a atitude de colocar a pessoa LGBTQIAPN+ na condição de inferioridade, de anormalidade, baseada no domínio da lógica heterocisnormativa, ou seja, da heterossexualidade como padrão, utilizando-se para isso, muitas vezes, de violência física e/ou verbal.

**Heterocisnormatividade** é a crença de que a identidade de gênero deve corresponder ao sexo biológico - cisgeneridade - e ao desejo afetivo-sexual pelo gênero oposto - heterossexualidade.

Desde 2019, a **homofobia** e a **transfobia** são crimes passíveis de punição penal no Brasil. O Brasil é o país onde mais morrem pessoas transexuais no mundo. Por isso, o aprendizado e a conscientização em prol de ações de equidade e defesa dos direitos das pessoas LGBTQIAPN+ são muito importantes para que possamos avançar como sociedade.

## Termos em desuso

### Opção sexual

A palavra “opção” dá a entender que uma pessoa pode escolher, entre várias opções, a sua sexualidade, mas é importante ressaltar que essa possibilidade de escolha não existe. Quando se trata do assunto sexualidade, não há opções, por isso o termo correto a ser utilizado é **orientação sexual**.

### 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 OMS (Organização Mundial da Saúde) retirá-la da lista de distúrbios mentais em 1990. Nenhuma orientação sexual é um distúrbio ou anomalia. O correto é utilizar a palavra **homossexualidade**.



**Você sabe o que significa cada sigla LGBTQIAPN+?**

# LGBTQIAPN+

## Lésbicas

É uma orientação sexual e diz respeito a mulheres - cisgênero ou transgênero - que se sentem atraídas afetiva e sexualmente por outras mulheres - também cis ou trans.

## Gays

É uma orientação sexual e se refere a homens - cisgênero ou transgênero - que se sentem atraídos por outros homens - também cis ou trans.

## Bissexuais

Bissexualidade também é uma orientação sexual. Bissexuais são pessoas que se relacionam afetiva e sexualmente tanto com homens quanto com mulheres - inclusive homens e mulheres transgênero, que também podem ser bissexuais.



# LGBTQIAPN+

## Transgêneros

Pessoas que possuem uma identidade de gênero diferente do sexo designado no nascimento. Algumas pessoas trans recorrem a tratamentos médicos, que vão da terapia hormonal à cirurgia de redesignação sexual. São usadas as expressões homem trans e mulher trans.

## Travestis

A travesti é uma pessoa que não se identifica com o sexo biológico e se veste/se comporta como de outro sexo, de forma temporária ou permanente. Atualmente, a palavra travesti adquiriu um teor político de ressignificação de termo historicamente tido como pejorativo.



# LGBTQIAPN+

## Queers

O termo em inglês, que pode ser traduzido como "estranho", tem evoluído ao longo do tempo, passando de uma palavra pejorativa para uma expressão inclusiva e representativa. É usado para designar as pessoas que não se identificam como sendo 100% homem ou 100% mulher, mas se veem como sendo de um terceiro gênero, fluído/andrógino, com características masculinas e femininas. A pessoa queer também não vê sua orientação sexual definida como hétero ou homossexual.

## Intersexuais

A intersexualidade descreve as pessoas que podem nascer com genitais correspondentes a um sexo, mas ter o sistema reprodutivo e os hormônios do outro. Ou podem apresentar uma anatomia sexual que não é nem masculina nem feminina — o que leva alguns intersexos a fazer a cirurgia de redesignação sexual. No passado, essas pessoas eram chamadas de hermafroditas.



# LGBTQIAPN+

## Agêneros

Pessoa que não se identifica ou não se sente pertencente a nenhum gênero.

## Pansexuais

Atração sexual ou romântica por qualquer sexo ou identidade de gênero.

## Não-binárias

Expressão utilizada para denominar aqueles seres humanos que não se classificam exclusivamente em nenhum dos gêneros binários - masculino ou feminino.

## Eo+?

O + é utilizado para incluir outros grupos que as letras não descrevem.





## Veja frases LGBTfóbicas que você deve retirar do seu vocabulário

- “Não precisa ficar contando para todo mundo que você é gay/lésbica/bi...”
- “Quem é o homem/mulher da relação?”
- “Você não é bissexual, só está em cima do muro ou indeciso.”
- “Você é gay? Ah, então entende muito de moda, né? Me dá umas dicas.”
- “Não precisa beijar na rua.”
- “Sabia que você vai para o inferno?”
- “Isso não é coisa de homem/macho.”
- “Quando/como você virou gay/lésbica/bi/trans...?”
- “Eu não tenho preconceito, MAS...”
- “Ser gay/lésbica/bi/trans, tudo bem, contanto que não dê em cima de mim!”
- “Você nem parece gay/lésbica/bi/trans...”



## Algumas atitudes LGBTfóbicas que devem acabar

- Demonstrar desconforto diante de um casal gay.
- Chamar as pessoas de “viado” ou “sapatão” de maneira pejorativa.
- Falar que é um “desperdício” uma pessoa bonita ser gay.
- Usar a expressão “se fosse homem/mulher de verdade”.
- Chamar a mulher ou homem trans pelo nome de nascença e não pelo seu nome social.
- Referir-se ao homem trans por ela e não por ele, assim como o contrário.
- Impedir a pessoa trans de ir ao banheiro correspondente ao seu gênero.



# Vamos aprender?



## Identidade de gênero

É a maneira com a qual você se enxerga e se identifica.

Homem cisgênero  
Homem transgênero

Mulher cisgênero  
Mulher transgênero



## Orientação sexual

É por quem você sente atração.

Homossexual

Bissexual

Heterossexual



## Sexo biológico

É a sua genitália e a combinação de cromossomos.

Homem

Intersexual

Mulher



## Expressão de gênero

É a forma e o comportamento pelo qual você expressa seu gênero.

Masculina

Não-binária

Feminina

É no contexto de desigualdade entre os gêneros masculino e feminino na sociedade que surge o **feminismo**. Ao contrário do que muitas pessoas pensam, o feminismo não busca a superioridade feminina, e, sim, a equidade de direitos entre os gêneros. É um movimento social, político e ideológico que preconiza a ampliação legal dos direitos civis e políticos das mulheres, buscando a igualdade em relação aos homens e, também, mudanças culturais e comportamentais que reflitam a igualdade no âmbito social.

O Fórum Econômico Mundial realiza, anualmente, uma pesquisa que compara a paridade de gênero entre 146 países. Conforme dados de 2022, o Brasil ocupa a posição 94ª no ranking que mede a igualdade entre homens e mulheres, considerando acesso à educação, trabalho, renda, representatividade política, entre outros.

Para elaborar o ranking, a pesquisa relacionou temas como remuneração, assédio sexual, ocupação de cargos políticos, entre outros. Com forte desigualdade racial, os critérios analisados apontam que mulheres negras sofrem muito mais, tendo, por exemplo, menor acesso à escolaridade, ocupando profissões não especializadas e que pagam menos.



## Conheça algumas formas de violência de gênero

### Manterrupting

É quando um homem interrompe constantemente uma mulher, de maneira desnecessária, não permitindo que ela consiga concluir sua frase. A palavra é uma junção de “*man*” (homem) e “*interrupting*” (interrupção) e, em tradução livre, quer dizer “homem que interrompe”. Esse comportamento é muito comum em reuniões e palestras mistas, quando uma mulher não consegue concluir sua frase por ser constantemente interrompida pelos homens ao redor.

### Mansplaining

É quando um homem dedica seu tempo para explicar algo óbvio a uma mulher, de forma didática, como se ela não fosse capaz de entender. O termo é uma junção de “*man*” (homem) e “*explaining*” (explicar).

### Bropriating

É quando um homem se apropria da mesma ideia já expressa por uma mulher, levando os créditos por ela. O termo é uma junção de “*bro*” (de brother, irmão ou mano) e “*appropriating*” (apropriação). É algo que acontece muito em reuniões.



## Gaslighting

É uma forma de abuso psicológico usada por homens para convencer a mulher de que ela está louca, invalidando seus sentimentos. É comum em relacionamentos heterossexuais abusivos. O termo surgiu a partir do filme *Gaslight* (À Meia Luz), de 1944. Para esconder um segredo da esposa, o marido da protagonista usa táticas para abalar o estado psicológico da mulher, convencendo-a de que está louca.

## Slutshaming

Originou-se da união das palavras “*slut*” + “*shaming*”. “*Slut*” é um termo em inglês utilizado para se referir a mulheres com comportamentos considerados promíscuos pelo machismo, algo equivalente

às palavras “vadia” ou “vagabunda” em português. Já “*shaming*” vem da palavra “*shame*”, que significa “vergonha”. Slutshaming, então, é utilizada para identificar discriminações sobre mulheres a partir de estigmas sexuais. O *slutshaming* pode ser feito tanto por homens quanto por mulheres – como, aliás, outras práticas machistas.



## Cultura do estupro

Identifica uma sociedade que diminui, banaliza e tolera as agressões sexuais contra as mulheres, muitas vezes de maneira inconsciente. Isso está diretamente ligado ao machismo estrutural e à objetificação do corpo da mulher que acontece como consequência. Segundo o Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP), em 2021 o Brasil registrou um estupro a cada 10 minutos. Um exemplo de como a cultura do estupro nos afeta é a falta de credibilidade do relato das vítimas quando denunciam a violência sexual.



## Falas e atitudes machistas que devem ser excluídas do seu dia a dia

- Classificar algo como coisa de "*mulher ou homem*".
- Chamar alguém, em especial um homem, de "*mulherzinha*", como se ser mulher fosse uma coisa ruim ou pejorativa.
- Chamar uma mulher de "*mal-amada*", como se seu valor ou seu humor fosse determinado unicamente pelos seus relacionamentos com homens.
- Deixar de contratar ou de dar uma oportunidade profissional a uma mulher, com a desculpa de que "*mulheres engravidam*".
- "*Sou eu que uso calças nessa casa.*"
- "*Só pode estar de TPM.*"
- "*Mulher tem que se dar ao respeito.*"





# Violência no trabalho

O desafio institucional de evitar as violências no trabalho se encontra em estabelecer ambientes que favoreçam o diálogo, a participação, a transparência, a ética, a valorização do(a) trabalhador(a) e o respeito à diversidade, objetivando sua saúde e qualidade de vida.

**Aos(às) gestores(as)** compete promover um ambiente onde aconteça o diálogo permanente e aberto entre a equipe, atentando para que a comunicação não esteja restrita aos encontros sociais ou comemorativos.

**Os(as) trabalhadores(as)** também devem assumir atitudes que contribuam para evitar a violência, além de não se submeterem a situações violentas, buscando sempre denunciar e/ou pedir ajuda, nesses casos.

A DASST agradece por nos acompanhar até aqui! Agradecemos a todos(as) que prestigiaram e aprenderam com nossa **série de três cartilhas sobre inclusão no trabalho**. Quando se trata de inclusão, cada um de nós tem papel primordial, mas, apenas juntos(as), podemos contribuir na promoção de uma cultura institucional pautada no respeito à diversidade de ideias, de modos de ser e de estar no mundo.



# Serviço de Psicologia

Os(as) servidores(as) da UNIPAMPA que fazem parte de algum grupo minoritário e/ou que se sintam discriminados(as) de alguma forma no ambiente de trabalho podem contar com o **Serviço de Psicologia**, disponibilizado pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, caso sintam necessidade desse suporte.

 [psicologia.progepe@unipampa.edu.br](mailto:psicologia.progepe@unipampa.edu.br)



# Referências

BRASIL. Ministério da Saúde. **Assédio moral, assédio sexual e outras violências no trabalho: Prevenção e enfrentamento na Fiocruz.** Disponível em: <<https://portal.fiocruz.br/documento/cartilha-assedio-moral-sexual-e-outras-formas-de-violencias-no-trabalho>>.

ORIZON. **Cartilha de Diversidade, Equidade e Inclusão: Seu guia para uma comunicação inclusiva.** Disponível em: <[https://www.orizon.com.br/wp-content/uploads/2024/05/cartilha\\_orizon\\_diversidade-1.pdf-1.pdf](https://www.orizon.com.br/wp-content/uploads/2024/05/cartilha_orizon_diversidade-1.pdf-1.pdf)>.

SANOFI. **Cartilha de Diversidade & Inclusão: Promover um ambiente mais diverso e inclusivo é papel de todas as pessoas.** Disponível em: <[https://www.sanofi.com.br/assets/dot-br/pages/docs/quem-somos/impacto-social/diversidade-e-inclusao/CARTILHA\\_DOSEUJEITO\\_DIVERSIDADE--1-.pdf](https://www.sanofi.com.br/assets/dot-br/pages/docs/quem-somos/impacto-social/diversidade-e-inclusao/CARTILHA_DOSEUJEITO_DIVERSIDADE--1-.pdf)>

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SERGIPE. **Respeitando todas as formas de existir - Manual de comunicação LGBTQIAPN+.** Disponível em: <[https://www.tjse.jus.br/portaldoservidor/arquivos/documentos/espaco-do-servidor/manuais/manual\\_comunicacao\\_lgbtqiapn.pdf](https://www.tjse.jus.br/portaldoservidor/arquivos/documentos/espaco-do-servidor/manuais/manual_comunicacao_lgbtqiapn.pdf)>.



**PROGEPE**  
**Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas**  
**DASST · Divisão de Atenção à Saúde e**  
**Segurança do Trabalho**