



CARTILHA DE DIVERSIDADE & INCLUSÃO



Índice



Introdução	03
• A Cartilha • Carta do CEO • A Comissão de Diversidade e Inclusão • Tudo passa pela educação	
Diversidade das Deficiências	07
Diversidade de Gênero	11
Diversidade Sexual	14
Diversidade Étnico-Racial	17
Glossário	23

Introdução

A cartilha



Na **Lacerda Diniz Machado**, acreditamos que diversidade é um elemento essencial para impulsionar a inovação e garantir um ambiente de trabalho justo e inclusivo. Nossa cartilha foi elaborada com o intuito de disseminar conhecimento e promover ações concretas que acolham todas as formas de diversidade.

Como um escritório disruptivo, estamos constantemente aprendendo e estimulando comportamentos prósperos para transformar realidades. Estamos construindo um ambiente que incorpora de forma natural, profissionais em suas diversas nuances, desprovido de qualquer distinção, seja de classe social, raça, gênero, orientação sexual, crenças religiosas, etc. Valorizar a diversidade e incluir pessoas e suas perspectivas são fundamentos essenciais para impulsionar nossa inovação.

Carta do CEO

É com grande satisfação que apresentamos nossa Cartilha de Diversidade e Inclusão. Este documento reflete nossa cultura organizacional, que se baseia em respeito, inclusão e inovação.

Somos a união de pessoas apaixonadas pelo que fazemos e temos orgulho de sermos reconhecidos como gente que faz, que se dedica ao máximo na busca constante da excelência, não apenas para alcançar resultados excepcionais, mas também cultivar um ambiente saudável e de bem-estar.

Ao longo dos anos, amadurecemos e transformamos os valores que nos deram origem em princípios fundamentais que orientam nossa cultura organizacional. Reconhecemos que a diversidade de origens, experiências, perspectivas e habilidades fortalece nossa equipe, nos capacita a fornecer soluções jurídicas inovadoras e nos torna melhores em tudo o que fazemos.

Nossa Cartilha de Diversidade e Inclusão surge como uma ferramenta essencial para nos guiar nessa jornada

contínua de compreensão e prática da diversidade e inclusão em nosso dia a dia. Por meio dela, buscamos fomentar uma cultura de respeito mútuo, sensibilização, empatia e aprendizado constante. Acreditamos que ao adotarmos os princípios e diretrizes apresentados, reafirmamos nosso compromisso em construir um ambiente de trabalho inclusivo e podemos contribuir para uma sociedade mais plural.

Agradeço a cada um de vocês por seu comprometimento. Somente juntos, por meio de um esforço colaborativo, podemos cultivar um ambiente de trabalho inclusivo e uma atuação inspiradora para nossa sociedade.

Rafael Lacerda

A Comissão de Diversidade & Inclusão

Somos um grupo da Lacerda engajado e comprometido em promover a diversidade e a inclusão em todos os aspectos da nossa comunidade. A diversidade é uma riqueza que deve ser celebrada e valorizada, e a inclusão é essencial para garantir que todas as vozes sejam ouvidas e que todos se sintam acolhidos.

Por isso, temos por principal objetivo promover um ambiente onde todas as pessoas sejam respeitadas, ouvidas, representadas e possam contribuir plenamente, independentemente de suas diferenças. Pra que esse objetivo seja atingido a comissão realiza iniciativas como treinamentos, palestras, campanhas de conscientização e eventos que visam fomentar o respeito mútuo, a igualdade e a valorização da diversidade.

Contamos com uma equipe de consultores, representantes e grupos de afinidade, que abrangem diferentes aspectos da diversidade, como LGBTQIAP+, gênero, raça e pessoas com deficiência (PCDs). Esses grupos atuam como fonte de conhecimento, suporte e orientação, e desempenham um papel fundamental na implementação de práticas inclusivas em nossa comunidade.





Tudo passa pela educação

Por isso o entendimento de alguns termos é essencial.

Discriminação

Ação de separar e de tomar atitudes impulsionadas pelo preconceito.

Exclusão

Separação total dos indivíduos considerados “fora do padrão” dos ambientes de convivência.

Inclusão

Respeito às diferentes características dos indivíduos e desenvolvimento da convivência.

Individualidade

Características particulares, de comportamento, de gostos e de expressão.

Integração

Desenvolvimento da convivência e interação com as diferenças.

Preconceito

Julgar o outro, sem conhecê-lo, levando em conta suas características, que podem diferir de padrões pré-estabelecidos.

Segregação

Desrespeito e distanciamento dos indivíduos, considerando aqueles diferentes do “padrão” estabelecido, nos espaços físicos.

Diversidade das deficiências



A inclusão das pessoas com deficiência no Brasil começou no século XIX, com a criação de internatos para cegos e surdos em redes privadas. No século XX, outras iniciativas privadas, como a **Apae**, surgiram para apoiar pessoas com deficiências físicas e intelectuais. Durante os anos 1950 e 1960, centros de reabilitação foram estabelecidos devido à epidemia de poliomielite.

Na década de 1960, a luta pelos direitos das pessoas com deficiência ganhou força, levando ao surgimento do **modelo social da deficiência**, que se foca nas interações entre sociedade e limitações funcionais, reconhecendo as pessoas com deficiência como sujeitos de direitos.

Nos anos 1970 e 1980, o movimento político das pessoas com deficiência se consolidou, com o **1º Encontro Nacional em Brasília e a ONU declarando 1981 o Ano Internacional da Pessoa Deficiente**. Em 1988, a Constituição Federal incluiu os direitos das pessoas com deficiência, marcando o início de uma cidadania mais inclusiva.

Nos anos seguintes, foram criadas políticas de inclusão, como a **Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência (Corde)**, em 1986, e o **Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (Conade)**, em 1999.

Principais Leis

- **Lei 7.853/1989:** Apoio e integração social das pessoas com deficiência
- **Leis 10.048 e 10.098/2000:** Priorizam o atendimento e estabelecem normas de acessibilidade.
- **Lei 10.436/2002:** Oficializa a Língua Brasileira de Sinais (Libras).
- **Lei 11.126/2005:** Garante o direito ao cão-guia em espaços coletivos.
- **Lei 8.112/1990 e Lei 8.213/1991:** Reservam cargos para pessoas com deficiência em concursos e empresas.
- **Lei 13.409/2016:** Reserva vagas para alunos com deficiência em escolas técnicas e universidades federais.

Por que “pessoa com deficiência” em vez de “deficiente”?

Muito se discute sobre termos, nomenclaturas e siglas utilizados para se referir a pessoas com deficiência. É bom lembrar que jamais haverá uma única expressão correta válida definitivamente em todos os tempos e espaços. **Cada época tem suas próprias expressões e significados**, e é essencial que estejamos dispostos a evoluir e transformar nossa linguagem para tornar o mundo mais inclusivo e justo para todos.

Até o século XX, o termo utilizado para se referir a pessoas com deficiência era “**inválido**”. Com o passar dos anos, novos termos foram introduzidos nos vocabulários, como “**incapazes**”, “**portadores de necessidades especiais**” e, **mais recentemente**, “**deficientes**”. Contudo, se analisarmos a palavra “deficiente”, percebemos que ela possui uma conotação negativa, pois transmite a ideia de algo incompleto, falho, insuficiente.

E quando se utiliza a expressão ‘**portador de necessidades especiais**’, é importante lembrar que as necessidades de uma pessoa com deficiência estão diretamente relacionadas às necessidades básicas e universais de qualquer indivíduo. A diferença está na forma como as coisas precisam ser adaptadas para atender essas necessidades de maneira inclusiva e acessível.

Pessoas com deficiência podem apresentar impedimentos de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, mas isso não as fazem ser deficientes.

Esse jeito de ver a questão fez com que, em 2007, as Nações Unidas adotassem o termo “**pessoa com deficiência**” como o mais adequado durante uma convenção. **Primeiro vem a pessoa, em toda sua dimensão humana, depois a deficiência.**

Não use esses termos

deficiente, aleijado, ceguinho, especial, doentinho, deformado, que sofre de (paralisia, Síndrome de Down, etc), portador de deficiência, portador de necessidade especial, pessoa com probleminha, exemplo de superação, guerreiro, super-herói.



Tipos de deficiência

A deficiência é uma das muitas características que compõem a identidade de uma pessoa. É importante entender que a deficiência não é uma doença a ser curada ou uma condição a ser superada, mas sim uma parte natural da diversidade humana.

É fundamental conhecermos a **diversidade de deficiências** e suas características específicas para promovermos uma sociedade mais inclusiva e acessível para todos. Dessa forma, podemos garantir que todas as pessoas tenham suas necessidades atendidas e possam exercer plenamente sua cidadania.



- **Física** – alteração completa ou parcial de uma ou mais partes do corpo que compromete a função física. Exemplos: amputação de um membro, paralisia cerebral, nanismo.
- **Auditiva** – redução ou ausência da capacidade de ouvir determinados sons, em diferentes graus de intensidade.
- **Visual** – redução ou ausência total da visão, podendo ser dividida em baixa visão ou cegueira.
- **Intelectual** – limitações significativas no funcionamento intelectual e no comportamento adaptativo, que aparecem nas habilidades conceituais, sociais e práticas, antes dos 18 anos.
- **Transtorno do Espectro Autista** – transtorno do neurodesenvolvimento que pode levar a comprometimentos em diferentes intensidades na comunicação e interação social.
- **Psicossocial** – quadro psiquiátrico já estabilizado que acarreta limitações e prejuízos das funções mentais de forma permanente.
- **Surdocegueira** – perda ou comprometimento simultâneo da audição e da visão, o que afeta significativamente a comunicação, a socialização, a mobilidade e a vida diária de pessoas com essa condição. Em outras palavras, pessoas que são ao mesmo tempo cegas e surdas.
- **Múltipla** – associação de duas ou mais deficiências. Exemplos: pessoa surda e cadeirante; pessoa cega com paralisia cerebral.

O que é Capacitismo?

O capacitismo é a ideia de que pessoas com deficiência são inferiores àquelas sem deficiência, tratadas como anormais, incapazes, em comparação com um referencial definido como perfeito.

Existem várias situações que podem ser consideradas capacitistas. Aqui vão alguns exemplos:

- **Infantilizar a pessoa com deficiência**, como um garçom que pergunta ao acompanhante “o que ele vai pedir” e ignora sua própria capacidade de fazer o pedido.
- **Tratá-lo como fonte constante de inspiração.** “Queria ter a força que você tem. Você é uma inspiração!” Tratar pessoas com deficiência como heróis é olhar para elas como se fossem diferentes, como se não tivessem chance de serem bem-sucedidas.
- **Comparar suas experiências pessoais** e assumir que, a partir delas, vocês dois experienciaram as mesmas dificuldades.
- **Dizer frases como “Deus sabe o que faz”,** ou “reza para acontecer um milagre” ou “você deve ter sido ruim em uma vida passada”. Manifestações religiosas desse tipo são extremamente ofensivas.

- **Duvidar de sua vida afetiva**, assumindo que todo acompanhante é familiar e, ao perceber que não é, parabenizar o parceiro por isso, como se o fato dele se relacionar com um deficiente fosse uma ação benevolente de sua parte.

**Lugares podem ser deficientes.
Pessoas não.**

7 tipos de acessibilidade para tornar nossa sociedade mais inclusiva

- **Acessibilidade atitudinal**

Eliminar preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações, e cultivar o respeito em relação às pessoas com deficiência.

- **Acessibilidade arquitetônica**

Promover a adequação de espaços e a extinção de barreiras físicas e ambientais dentro de residências, espaços públicos e privados, edificações e equipamentos urbanos.

- **Acessibilidade metodológica**

Adotar métodos e técnicas de treinamento, desenvolvimento e execução de tarefas que respeitem as características das pessoas com deficiência.

- **Acessibilidade instrumental**

Fazer a adequação de aparelhos e equipamentos tecnológicos ou analógicos no seu uso cotidiano: ferramentas, máquinas, lápis, caneta, computador etc.

- **Acessibilidade programática**

Eliminar barreiras invisíveis em políticas, normas, procedimentos e regras.

- **Acessibilidade comunicacional**

Adaptar a comunicação escrita, virtual e nas relações interpessoais, por meio de sinalização em ambientes, tradução em Libras e audiodescrição.

- **Acessibilidade natural**

Desenvolver e disponibilizar métodos e equipamentos adaptados para a interação com a natureza.

Diversidade de gênero

Os movimentos feministas no Brasil possuem uma história de luta pela igualdade de gênero e pelos direitos das mulheres, que se estende desde o início do século XIX até os dias atuais. No entanto, essa luta não foi homogênea e sempre esteve sujeita a conflitos internos, especialmente em relação à questão racial e mais recentemente, em relação à questão transexual.

Em suma, o movimento feminista no Brasil tem uma história rica e diversa, marcada por conquistas significativas, mas também por desafios e conflitos internos. A luta pela igualdade de gênero e pelos direitos das mulheres continua sendo fundamental, mas deve ser cada vez mais ampla e inclusiva, abrangendo também a luta contra o racismo e a discriminação e a luta pelos direitos das pessoas trans.



Você sabia?

65%

da população
#TimeLacerda é mulher

62%

das nossas lideranças
são mulheres

Junho de 2025

Linha do Tempo dos Movimentos Feministas no Brasil

1827

Meninas podem frequentar escolas, além do primário.

1832

Publicação de “Direitos das Mulheres e Injustiças dos Homens” por Nísia Floresta, marco do feminismo brasileiro.

1879

Mulheres conquistam o direito de cursar o ensino superior.

1910

Criação do Partido Republicano Feminino, defendendo o direito ao voto.

1934

Regulamentado o direito de voto para mulheres de todas as classes.

1936

Laudelina Campos de Melo funda o primeiro Sindicato das Domésticas.

1962

Estatuto da Mulher Casada permite que mulheres trabalhem sem autorização do marido.

1977

Aprovada a Lei do Divórcio.

1985

Primeira Delegacia da Mulher é criada em São Paulo.

1988

Primeiro Encontro Nacional de Mulheres Negras e inclusão da licença paternidade na Constituição.

1996

Criado o sistema de cotas para mulheres na política.

2006

Lei Maria da Penha sancionada para combater a violência contra a mulher.

2015

Lei do Feminicídio classifica o crime de homicídio por razões de gênero.

2018

Pessoas trans podem alterar nome e gênero diretamente no cartório; Importunação sexual passa a ser crime.

2021

Violência psicológica é criminalizada.

2024

O feminicídio passa a ser um crime autônomo, tipificado no art. 121-A do Código Penal, com pena de reclusão de 20 a 40 anos.

Novidade!

Exemplos do que não dizer

“Você deve estar naqueles dias...”

Pode ocorrer em várias situações, mas normalmente ocorre quando uma mulher não está contente com uma situação específica ou quer ter objetividade em sua fala e reduzem seus atos a mudanças hormonais ocorridas durante a fase pré-menstrual.



“O que ela quis dizer é que...”

Normalmente ocorre em situações em que a mulher está explicando um tema e outra pessoa, normalmente um homem, a interrompe para reproduzir sua fala com outras palavras apenas com o objetivo de silenciá-la.

“Mulher tem mais facilidade com esse assunto...”

Homens e mulheres possuem a mesma capacidade para tratarem de diferentes temas, desde que individualmente busquem conhecimento sobre aquilo.

- **Não é correto pensar que o corpo de uma mulher grávida é domínio público**, ou seja, caso possua alguma colega de trabalho (ou fora do escritório) grávida não ofereça conselhos médicos que ela não tenha solicitado ou até mesmo encoste em sua barriga sem permissão.
- Em hipótese alguma faça brincadeiras como, por exemplo, dizer que um colega de trabalho possa ter assumido um novo cargo porque teria se relacionado afetivamente (ou sexualmente) com outro colega ou superior.



Diversidade sexual

A luta pela igualdade de direitos das pessoas LGBTQIAP+

A história da luta LGBTQIAP+ é marcada por desafios, conquistas e persistência. Diariamente, essas pessoas enfrentam discriminação e violência simplesmente por existirem. Mesmo assim, têm batalhado para conquistar espaço e reconhecimento.

Um marco importante foi a Revolta de Stonewall em Nova York, em 1969, quando frequentadores do bar Stonewall Inn se rebelaram contra a violência policial, inspirando marchas e o ativismo LGBTQIAP+ em todo o mundo.

Desde então, importantes vitórias foram alcançadas,

como a **legalização do casamento entre pessoas do mesmo sexo**, que no Brasil foi garantida em 2013 pelo Supremo Tribunal Federal (STF). Em 2018, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) determinou que cartórios em todo o país celebrassem casamentos civis de casais do mesmo sexo, assegurando igualdade de direitos.

Em 2019, o STF decidiu que homotransfobia seria equiparada ao crime de racismo, uma vitória crucial para a proteção da comunidade LGBTQIAP+ contra discriminação e violência.

Apesar dos avanços, a luta continua, e é fundamental construir um futuro mais justo e inclusivo, onde todos possam ser livres para serem quem são e amar quem quiserem, sem medo.

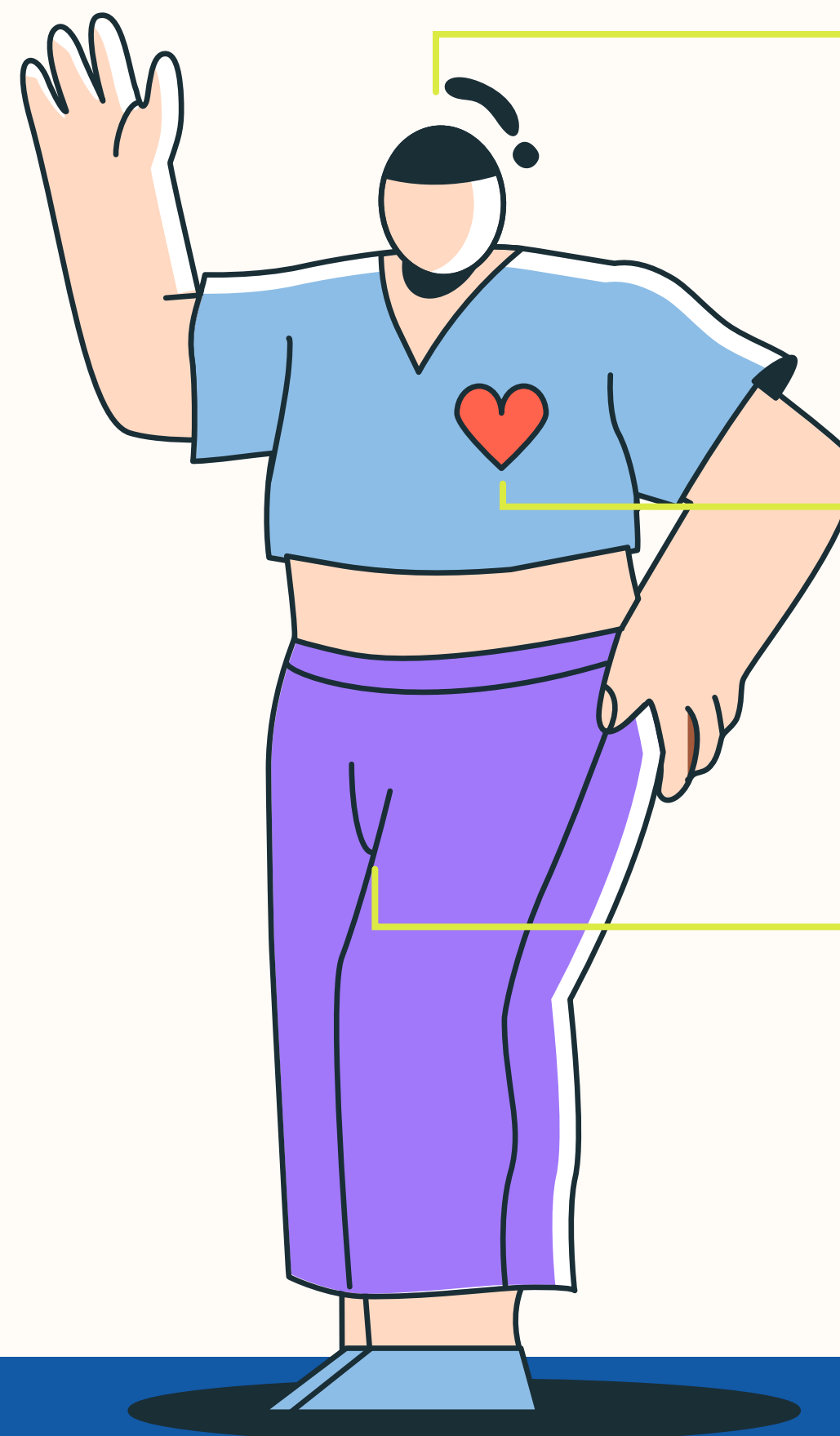


Sexualidade e Identidade de Gênero

Sexualidade

A sexualidade pode se manifestar de diversas formas e não se limita apenas à relação sexual. É construída ao longo da vida de uma pessoa e combina fatores biológicos, psicológicos, sociais, culturais, entre outros.

- **Pessoas cis:** Cis vem da palavra cisgênero, que significa que a pessoa se identifica com o gênero atribuído ao nascimento, a partir dos genitais.
- **Pessoas trans:** Trans vem da palavra Transgênero, que significa que a pessoa não se identifica com o gênero atribuído ao nascimento, a partir dos genitais. É um termo guarda-chuva, que abarca: mulheres trans e travesti, homens trans, pessoas não binárias, gênero fluido.
- **Travesti:** Identidade de gênero feminina, latino-americana. Originalmente usada de forma pejorativa, hoje foi ressignificada pelo movimento trans como símbolo de força e resistência.



Identidade de gênero

MULHER | NÃO-BINÁRIO | HOMEM

É a percepção que uma pessoa tem sobre seu próprio gênero, ou seja, como ela se identifica, seja no feminino, masculino, não-binário, entre outros. A identidade de gênero não está necessariamente ligada ao sexo biológico pois relaciona-se diretamente com a construção social.

Orientação Sexual

HETEROSSEXUAL | BISSEXUAL | HOMOSSEXUAL

É a atração emocional e/ou sexual que uma pessoa sente por outra pessoa. É importante lembrar que cada pessoa é única e pode ter experiências diferentes em relação a esses aspectos da sua vida.

Sexo biológico

FEMININO | INTERSEXUAL | MASCULINO

É o conjunto de características biológicas que nascem com a pessoa e se associam à distinção entre 'machos' e 'fêmeas', como as informações genéticas, genitálias, hormônios e outras características sexuais primárias e secundárias.

A sigla LGBTQIAP+

Para entender melhor a diversidade de identidades de gênero e orientações sexuais.

O objetivo dessa sigla é representar a pluralidade de formas de amar e se identificar sexualmente, dando visibilidade a grupos historicamente marginalizados..

A orientação sexual e a identidade de gênero de uma pessoa não estão relacionadas com sua personalidade, habilidades, interesses ou comportamentos. Portanto, não é correto atribuir qualquer estereótipo ou generalização a pessoas LGBTQIAP+.

T

Transgênero: pessoas cuja identidade de gênero difere do sexo biológico. Essa identidade é ligada ao psicológico e não necessariamente ao físico, pois nestes casos pode haver ou não uma mudança fisiológica para o bem-estar da pessoa.

Q

Queer: um termo guarda-chuva que inclui pessoas que não se identificam com as categorias heteronormativas de gênero e/ou orientação sexual e se expressam da exata forma que sentem, sem compromisso com padrões.

L

Lésbicas: mulheres que sentem atraídas afetiva e/ou sexualmente por pessoas do mesmo gênero.

G

Gays: homens que se sentem atraídos afetiva e/ou sexualmente por pessoas do mesmo gênero.

B

Bissexuais: pessoas que se sentem atraídas afetiva e/ou sexualmente por pessoas de mais de um gênero.

I

Intersexuais: pessoas com características biológicas que não se encaixam nas definições binárias de sexo masculino ou feminino.

A

Assexuais: pessoas que não sentem atração sexual por ninguém ou que experimentam atração sexual raramente. Isso não quer dizer que não possam desenvolver relações afetivas, de interesse intelectual, pelo contrário, podem construir relações intensas e duradouras, sejam românticas ou não.

P

Pansexuais: pessoas que se sentem atraídas afetivamente e/ou sexualmente por pessoas independentemente de sua identidade de gênero.

+

É importante lembrar que cada pessoa é única e pode se identificar de maneira diferente e pessoal, portanto a sigla pode incluir outras categorias e identidades de gênero ou orientações sexuais que não estão presentes na lista acima.

Diversidade Étnico-Racial

Antes de introduzirmos, é importante saber que:

Raça: Quando falamos sobre a raça e etnia estamos dizendo sobre uma questão territorial, e portanto, cultural. Assim, questões raciais no Brasil são diferentes em outros locais no mundo. É uma ferramenta de dominação colonial, sendo criada para classificação social hierárquica. A raça é demarcada como características físicas ou biológicas, como traços, cor, textura do cabelo e também como característica étnico-cultural, sendo associada à origem geográfica, a religião, costumes, vestimentas, alimentação, formas de existir, etc.

Etnia: É um termo sociocultural, tratando-se de conjunto de indivíduos, que historicamente compartilham de formas de viver comuns. Por exemplo, “indígena” indica raça, enquanto as diferentes etnias indígenas possuem sua própria língua e cosmovisão. Mas atenção! Com a colonização, muitos povos foram forçados a se mudar do seu local de origem, isso contribuiu com a imigração de vários povos em busca de uma melhor qualidade de vida.

Você sabia?

- O censo de 2022 mostrou um crescimento de 66% da população indígena no Brasil, impulsionado pela busca do IBGE aos caciques e lideranças indígenas e a retomada da identidade indígena.
- 9 de agosto é o Dia Internacional dos Povos Indígenas, criado pela ONU em 1995 para reconhecer suas lutas.

38%

da população
#TimeLacerda é não branca

Junho de 2025



Linha do Tempo do Movimento Negro Brasileiro

Período Escravagista

Resistência através dos quilombos, liderados por Zumbi dos Palmares e Tereza de Benguela.

1798

Conjuração Baiana busca a libertação dos escravizados.

1835

Revolta dos Malês, outro marco na resistência à escravidão.

1888

Abolição da escravidão. O movimento passa a lutar contra o preconceito e pela cidadania.

1910

Revolta da Chibata marca o último grande ato de rebelião negra armada.

1930s

Surge a Frente Negra Brasileira (FNB), que lutou pela inclusão de negros na força pública de São Paulo.

1960s

Influenciado pelos movimentos dos direitos civis dos EUA, o movimento negro no Brasil enfrenta repressão após o golpe militar de 1964.

1978

Renascimento com o Movimento Negro Unificado (MNU), nascido em ato público contra discriminação em São Paulo.

1984

Criação do Conselho de Participação e Desenvolvimento da Comunidade Negra.

1988

Criminalização da discriminação racial na Constituição.

2001

Conferência Mundial contra o Racismo resulta em políticas de inclusão, como cotas raciais.

Atualidade

Com personalidades como Djamila Ribeiro, Conceição Evaristo e Marielle Franco, o movimento luta contra o racismo, a violência policial e pela inclusão dos negros no mercado de trabalho e na educação.

Contexto Histórico Amarelos

Amarelitude é uma identidade racial ressignificada por descendentes de leste-asiáticos, como chineses, coreanos, filipinos e japoneses, diferenciando-os de outros grupos racializados como brancos e negros. Assim como a negritude, o termo reflete o pertencimento de pessoas originárias de países como Japão, China, Coreia do Sul e Filipinas.

A história dos amarelos no Brasil remonta ao final do século XIX, quando imigrantes chineses começaram a chegar ao país em busca de oportunidades de trabalho. Em 1908, foi a vez dos imigrantes japoneses desembarcarem no porto de Santos, iniciando um fluxo migratório que se estenderia por várias décadas. Essa imigração teve um papel importante no desenvolvimento econômico do país, sobretudo na lavoura e na indústria têxtil. No entanto, esses imigrantes enfrentaram diversos desafios, incluindo o preconceito racial e cultural. Neste sentido, segue-se uma linha do tempo para visualizarmos alguns momentos importantes em relação à população amarela na história brasileira.



Linha do Tempo da população amarela no Brasil

1803

Chegada dos primeiros japoneses no Brasil, que eram tripulantes do navio russo Wakamiya Maru que naufragou próximo à Florianópolis.

1908

Chegada do navio Kasato Maru com imigrantes japoneses através de acordo entre Brasil e Japão.

1920 - 1930

Imigrantes chineses chegam ao Brasil para trabalhar nas lavouras de café.

1938

Governo limita atividades culturais de imigrantes, afetando japoneses, alemães e italianos.

1940 - 1945

Segunda Guerra impõe restrições aos japoneses, com fechamento de escolas e confisco de bens.

1960 -1970

Nova onda de imigração japonesa para trabalhar na indústria.

1990 - 2000

A imigração chinesa se intensifica com a abertura da China ao ocidente.

2020

Pandemia de COVID-19 gera aumento de discriminação contra chineses no Brasil.

É importante destacar as diferenças culturais e históricas entre os asiáticos. Por exemplo, a língua mandarim é bastante diferente do japonês, o que pode representar um desafio para os imigrantes recém-chegados. Além disso, cada país tem suas próprias tradições e costumes, o que pode gerar conflitos e dificuldades de adaptação.

Curiosidade

O mito da “**minoria modelo**” é um termo utilizado para descrever a ideia equivocada de que as populações asiáticas são bem-sucedidas, disciplinadas e exemplares, e que, portanto, não sofrem com problemas de discriminação e racismo. Esse mito é baseado em estereótipos e generalizações que ignoram as experiências individuais e complexas dessas comunidades.

Ao perpetuar tal mito, corre-se o risco de minimizar ou até mesmo ignorar os problemas enfrentados por essas comunidades, reforçando a invisibilidade e a exclusão. É fundamental reconhecer e combater todas as formas de racismo e discriminação, a fim de promover uma sociedade mais justa e igualitária.

Exemplos do que não dizer

“Até tenho amigos que são negros”

Frase de defesa quando se aponta alguma atitude ou fala racista. Não utilizar. Repense seu comportamento. Vivemos em uma sociedade racista, infelizmente, ainda é comum reproduzirmos falas racistas sem nos darmos conta. Não use esta expressão!

“Tem o pé na cozinha” ou “Tem pé na senzala”

Usada de forma preconceituosa para falar de pessoas de origem negra, uma vez que na época da escravidão, este era o espaço destinado às mulheres negras. Não use este termo.

“Você é uma negra muito bonita!”

Quando você faz comentários como esse está dizendo que, naturalmente, um negro não teria essas características. Para elogiar uma pessoa branca, você diria apenas que ela é bonita e não uma branca bonita, certo?

“Programa de índio”

É uma expressão muito comum e de conotação negativa que se refere a alguma atividade ou evento que é chato, entediante, ou visto como uma “furada”. 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.

“Tem muito cacique para pouco índio”

É uma expressão muito comum para indicar uma lógica de hierarquia, que compara a quantidade de líderes indígenas com a quantidade de indígenas, insinuando que há um excesso de chefes para um número insuficiente de pessoas, reforçando a ideia de que povos originários são passivos, ignorando a complexidade das diferentes estruturas sociais dos povos e minimiza a importância das lideranças indígenas, que desempenham um papel fundamental na preservação da nossa cultura, dos direitos e do meio ambiente.

- Não suponha que pessoas não brancas são mais fortes fisicamente ou psicologicamente.
- **Não é correto presumir que “todos os asiáticos são iguais”** afinal, não são todos iguais. Afirmar isso é a mesma coisa que apagar a identidade, a individualidade e os traços de personalidade de uma pessoa amarela. Além de ignorar a existência de mais de uma etnia e do fato de a Ásia ser um continente, e não um país único e homogêneo.
- Não presuma que uma pessoa de pele “parda” é negra ou indígena. Pessoas negras e indígenas são plurais, onde cada pessoa tem o direito de se autodeclarar de acordo com a forma de organização da raça e etnia.



Exemplos do que fazer

- **Converse com seus colegas de trabalho, amigos e familiares sobre o significado das expressões que não devem ser utilizadas**, assim como o porquê de terem que ser retiradas do vocabulário diário. Atitudes assim ajudam a desenhar uma sociedade menos racista e mais inclusiva.
- **Coloque-se no lugar da pessoa ofendida e perceba que se você não se sente bem em ser insultado ou ofendido**, certamente a pessoa também não e, portanto, não deve se dirigir ao outro dessa forma.
- **Esteja ciente dos seus próprios preconceitos e trabalhe nisso**. Não credite ao outro a necessidade que você tem de aprender sobre essas questões e lembre-se que alguém pertencente a uma minoria, seja ela qual for, está no papel de professor.
- **Não suponha que o racismo não existe**. Ações racistas acontecem o tempo todo. Muitas vezes não são identificadas como tal e por isso não são levadas em consideração.
- **Busque aprender sobre questões relacionadas a diversidade e inclusão**. Estude sobre o tema!



Glossário

Diversidade

Ações afirmativas

São programas e medidas especiais, são programas e medidas especiais adotadas pelo Estado e pela iniciativa privada para a correção das desigualdades e para a promoção da igualdade de oportunidades.

Desigualdades

Desigualdade Social é um fenômeno que determina qual espaço os desiguais podem ou devem ocupar socialmente. As desigualdades têm origem principalmente nos processos discriminatórios, políticas públicas deficitárias, poucas oportunidades de trabalho, baixa escolaridade e a dificuldade de acesso a bens e serviços básicos.

Diversidade

Pluralidade de identidades, culturas e de pessoas que pertencem a grupos de afinidades conforme gênero, orientação sexual, raça, cor, religião, idade, entre outros aspectos sociais.

Equidade

Sistema de práticas que garante igualdade de tratamento, oportunidades de desenvolvimento e acesso a serviços, independentemente de gênero, raça, idade, religião ou outros aspectos.

Estereótipo

Generalizações fixas sobre pessoas ou grupos; conjunto positivo ou negativo de crenças de um indivíduo em relação às características de um grupo.

Grupos identitários

Grupos formados a partir do conjunto de sinais que identificam um indivíduo, tais como idade, gênero, raça, etnia, orientação sexual, cor, nacionalidade entre outros.

Grupos minorizados

Segmentos sociais com pouca representação política, social e econômica (inserção no mercado de trabalho, ocupação de cargos de poder e outros).

Igualdade

Princípio que determina a inexistência de diferenças em um grupo ou sociedade. Segundo esse conceito, todas as pessoas possuem os mesmos direitos, deveres e condições.

Interseccionalidade

Análise de como diferentes formas de discriminação (como racismo, machismo e capacitismo) se interseccionam, criando camadas adicionais de opressão para indivíduos que pertencem a mais de um grupo marginalizado.

Justiça

Conceito abstrato que se refere a um estado ideal de interação social.

Justiça Social

Justiça Social é uma construção social, um instrumento para oferecer o que todas as pessoas têm por direito: oportunidades, liberdades políticas, bem-estar, saúde adequada, acesso a alimentação e ao trabalho e tantos outros direitos. A justiça social é um dos princípios que buscam remover barreiras discriminatórias.

Microagressões

Violências cometidas sob formas sutis que visam a agressão, discriminação e desqualificação.

Glossário

Passabilidade

Termo que define quando uma pessoa é considerada membro de um grupo ou categoria identitária diferente da sua por conta de sua aparência ou forma como se apresenta.

Privilégio

Vantagem que se concede a alguém em desfavor de outro.

Vieses inconscientes

Preconceitos e tendências incorporados ao cotidiano, baseados em estereótipos sociais de algum grupo ou indivíduo.

Diversidade das pessoas com deficiência

Acessibilidade

Condição para a utilização com segurança e autonomia, total ou assistida, de espaços, serviços e produtos por qualquer pessoa, incluindo aquelas com deficiência.

Comunicação Acessível

Formas de comunicação adequadas a diferentes tipos de deficiência, como Língua Brasileira de Sinais (Libras), braile, legendas, audiodescrição, entre outros.

Inclusão

Ação ou efeito de incluir, garantindo a plena participação de todos na sociedade, independentemente de suas condições físicas, sensoriais, intelectuais ou psicológicas.

Libras (Língua Brasileira de Sinais)

Língua oficial usada por pessoas surdas no Brasil, reconhecida por lei, que utiliza gestos, expressões faciais e corporais para comunicação.

Mobilidade Reduzida

Dificuldade de movimentação, seja temporária ou permanente, que pode ser consequência de deficiências físicas, doenças ou idade avançada.

Tecnologia Assistiva

Conjunto de ferramentas e serviços que aumentam, mantêm ou melhoram as capacidades funcionais de pessoas com deficiência, promovendo maior independência.

Barreiras Atitudinais

Preconceitos e estereótipos que geram exclusão e dificultam a interação plena das pessoas com deficiência no convívio social.

Direitos das Pessoas com Deficiência

Conjunto de normas e leis que asseguram a inclusão, acessibilidade, respeito à dignidade e oportunidades iguais para as pessoas com deficiência.

Autonomia

Capacidade de uma pessoa tomar decisões e realizar tarefas do dia a dia com independência, mesmo que com o auxílio de tecnologias ou assistência.

Audiodescrição

Recurso utilizado para tornar conteúdos visuais acessíveis a pessoas com deficiência visual, descrevendo imagens, cenas e ações.

Glossário

Diversidade de gênero

Empoderamento Feminino

Processo de fortalecimento das mulheres para que possam assumir controle sobre suas vidas e direitos, promovendo igualdade e justiça social.

Feminicídio

Assassinato de uma mulher pelo simples fato de ser mulher, motivado por ódio, desprezo ou perda de controle sobre ela. Através da Lei 14.994/2024, tornou-se um crime autônomo (Art. 121-A do Código Penal) e reflete uma das formas mais extremas de violência de gênero.

Feminismo

Movimento que busca a igualdade entre homens e mulheres, abrangendo diferentes vertentes e períodos históricos conhecidos como “ondas feministas”. A primeira onda focou no direito ao voto; a segunda, na igualdade legal e social; a terceira, no reconhecimento das múltiplas identidades e experiências das mulheres; e a quarta, por meio do ativismo digital, busca visibilizar e combater questões como violência de gênero e institucional.

Gaslighting

Manipulação emocional que leva uma mulher a questionar sua percepção da realidade. Usada para encobrir comportamentos abusivos, essa prática gera confusão e insegurança, fazendo com que a vítima duvide de si mesma.

Machismo

Origina-se da palavra latina macho e refere-se à exaltação do gênero masculino em detrimento do feminino, promovendo desigualdade de direitos por meio de condutas e crenças que reforçam essa disparidade.

Manterrupting

Prática de interromper mulheres de forma frequente e sistemática durante conversas, silenciando-as e assumindo o controle da fala. Essa dinâmica reflete desigualdade de poder e dificulta a expressão e visibilidade das contribuições femininas.

Mansplaining

Quando um homem explica algo óbvio ou conhecido a uma mulher, desconsiderando sua expertise (como explicar conceitos jurídicos a uma advogada), ou tenta interpretar seus sentimentos e comportamentos, desvalorizando sua capacidade.

Masculinidade Tóxica

Conjunto de comportamentos nocivos associados a padrões rígidos de masculinidade, como repressão emocional e agressividade.

Misoginia

Aversão, preconceito ou desprezo contra as mulheres, expresso por meio de comportamentos e atitudes discriminatórias.

Sexismo

Atitudes, comportamentos ou estruturas sociais que perpetuam desigualdades e estereótipos de gênero, favorecendo ou desfavorecendo pessoas com base em seu gênero. Manifesta-se por meio de marginalização, exclusão e tratamento desigual.

Sociedade Patriarcal

Sistema social que privilegia a supremacia masculina, organizando normas e estruturas em torno de uma visão masculina. Define rigidamente os papéis de gênero, perpetuando desigualdades e limitando as responsabilidades atribuídas a mulheres.

Glossário

Sororidade

Conforme a Academia Brasileira de Letras, é o sentimento de irmandade, empatia, solidariedade e união entre mulheres devido à identidade de gênero compartilhada. Traduz-se em atitudes contra todas as formas de exclusão, opressão e violência às mulheres.

Violência Doméstica

Abrange violências física, psicológica, sexual, moral e patrimonial no contexto das relações domésticas. A Lei Maria da Penha (Lei 11.340/2006) define e combate essas práticas, promovendo proteção às vítimas.

Diversidade sexual

Adoção Homoafetiva

É o processo de adoção realizado por casais do mesmo gênero ou por pessoas LGBTQIAP+. No Brasil, esse direito é garantido pela Justiça, reconhecendo famílias homoafetivas.

Aliados LGBTQIAP+

Indivíduos que não pertencem à comunidade LGBTQIAP+, mas apoiam e defendem ativamente os direitos dessas pessoas, promovendo a inclusão e a equidade.

Cisnormatividade

Pressuposição de que todas as pessoas são cisgêneras, ou seja, que sua identidade de gênero corresponde ao sexo atribuído no nascimento. Essa norma invisibiliza as vivências de pessoas trans e não-binárias.

Drag King/Drag Queen

Performers que se expressam artisticamente por meio da criação de personagens que exageram características masculinas (Drag King) ou femininas (Drag Queen), explorando a identidade de gênero e a performance.

Heteronormatividade

Suposição de que a heterossexualidade é a única orientação sexual “normal” ou “aceitável”, marginalizando outras orientações e identidades.

Pinkwashing

Prática em que governos, empresas ou organizações destacam seu apoio à causa LGBTQIAP+ para desviar atenção de práticas prejudiciais, como violação de direitos humanos ou discriminação.

Saúde Trans

Conjunto de cuidados médicos, psicológicos e sociais voltados às pessoas trans, incluindo acesso a terapias hormonais, cirurgias de afirmação de gênero e apoio psicossocial.

Visibilidade LGBTQIAP+

Processo de dar espaço e voz às pessoas LGBTQIAP+ na sociedade, promovendo a igualdade e o respeito por suas vivências e direitos.

Diversidade Étnico-Racial

Apropriação Cultural

É o uso ou adoção de elementos culturais (vestimenta, acessórios, práticas, etc.) de um grupo historicamente marginalizado por pessoas de grupos privilegiados, sem reconhecimento ou respeito pelo contexto histórico e cultural original.

Ações Afirmativas

Ferramentas que visam corrigir prejuízos oriundos de discriminações como racismo, LGBTQIAP+fobia, capacitismo, machismo, entre outras.

Glossário

Branquitude

Pode ser definida como a posição em que grupos sistematicamente privilegiados ocupam no que tange ao acesso a recursos materiais, físicos, simbólicos e psicológicos. É por meio da branquitude que emergem desigualdades e a discriminação racial.

Discriminação Racial

Trata-se do tratamento diferenciado de grupos minorizados ou sub-representados, podendo ocorrer de forma direta (repúdio ostensivo a pessoas ou grupos) ou indireta (marcada pela ausência de intencionalidade explícita).

Identidade Racial

Forma como uma pessoa se reconhece ou é reconhecida em relação à raça e à cultura. Influenciada por história, experiências pessoais e reconhecimento social.

Interseccionalidade

Análise de como diferentes formas de discriminação (como racismo, machismo e capacitismo) se interseccionam, criando camadas adicionais de opressão para indivíduos que pertencem a mais de um grupo marginalizado.

Pessoas Não Brancas

Pode ser definida como a posição em que grupos sistematicamente privilegiados ocupam no que tange ao acesso a recursos materiais, físicos, simbólicos e psicológicos. É por meio da branquitude que emergem desigualdades e a discriminação racial.

Racismo Estrutural

O racismo não se limita a ações individuais, mas está inserido no funcionamento de instituições cuja dinâmica privilegia determinados grupos em detrimento de outros, perpetuando desigualdades raciais.

Racismo Recreativo

Consiste em disfarçar o racismo em “piadas” ou “brincadeiras” que perpetuam estereótipos e violências simbólicas contra grupos racializados. Essa prática continua sendo ofensiva e racista, mesmo que a intenção do autor seja de humor, especialmente quando a vítima expressa desconforto.

Racismo Institucional

Manifesta-se em instituições e sistemas sociais estabelecidos, como órgãos públicos, escolas, hospitais, empresas e outros. Essas estruturas promovem práticas que direta ou indiretamente perpetuam desigualdades e violências contra pessoas não brancas, seja por meio de políticas, leis, ou omissões que reforçam essas desigualdades.

Exemplo: O racismo institucional pode ser percebido ao observarmos que a maioria da população carcerária no Brasil é composta por pessoas pretas e indígenas. A ausência de políticas eficazes de reinserção social para essa população contribui para a exclusão do mercado de trabalho, da educação e do acesso à saúde.

