



# DIVERSIDADE E INCLUSÃO



Material produzido pelo Comitê de Diversidade  
do Queiroz e Lautenschläger Advogados

Quando falamos de Diversidade e Inclusão (D&I), é importante ressaltarmos que são dois conceitos diferentes, mas que devem caminhar juntos.

**Diversidade** diz respeito às individualidades de cada um, já que cada pessoa possui suas características únicas, sejam elas étnicas, raciais, de gênero, orientação sexual, deficiências, religiosas, dentre outras.

Já a **Inclusão** está relacionada ao ambiente em que essas pessoas estão inseridas e ao tratamento que recebem nesses espaços, o qual deverá contribuir para que cada sujeito possa se sentir respeitado, sendo reconhecido e valorizado independentemente das características que possua e dos grupos aos quais pertença.

**Colocar a D&I em pauta é promover a valorização dos espaços, preenchê-los e impulsionar uma melhoria social.**

## IMPORTÂNCIA DA D&I

Ao abordarmos a importância do tema, ressaltamos a necessidade de se promover uma gestão que seja inclusiva e diversa, aumentando as vantagens e a multiplicidade do mercado.

Segundo estudo publicado pela Harvard Business Review, há uma relação entre a implementação da cultura da diversidade e inclusão e o crescimento significativo dos escritórios/empresas. Ou seja: quando uma organização preza e incentiva a diversidade, tem 45% mais chances de experimentar um crescimento participativo no mercado.

Para a empresa, há uma maior perspectiva de tomada de decisões, sendo elas mais criativas, inovadoras, além do aumento de produtividade e desempenho entre os colaboradores, promovendo-se, assim, engajamento e motivação.

Inferese, portanto, que a representatividade é imprescindível dentro de empresas e escritórios, afinal, a Diversidade e a Inclusão permitem que diferentes grupos tenham suas vozes e experiências representadas e, nesta linha, colocadas em prática de forma concreta, incorporadas nas políticas, processos e na cultura interna das organizações atuais.

Para que a Diversidade e a Inclusão sejam abraçadas pelo ambiente, tornando-o acolhedor e respeitoso, é mais que necessária a construção de políticas que fortaleçam valores e práticas, construindo-se, desta forma, espaços mais éticos, empáticos e acolhedores.

Além disso, para que seja possível a construção interna da Diversidade, é importante que haja integração e treinamento dos colaboradores no intuito de promover experiências e incentivar letramentos que desenvolvam uma cultura institucional de bem-estar coletivo.

## IDENTIDADE DE GÊNERO E ORIENTAÇÃO SEXUAL

Em resumo, a identidade de gênero diz respeito à forma como uma pessoa se identifica internamente em relação ao gênero, enquanto a orientação sexual refere-se à atração emocional, romântica e/ou sexual que uma pessoa sente em relação a outras. Ambos são aspectos importantes da diversidade humana, sendo fundamental respeitar e reconhecer a individualidade e as experiências de cada pessoa.

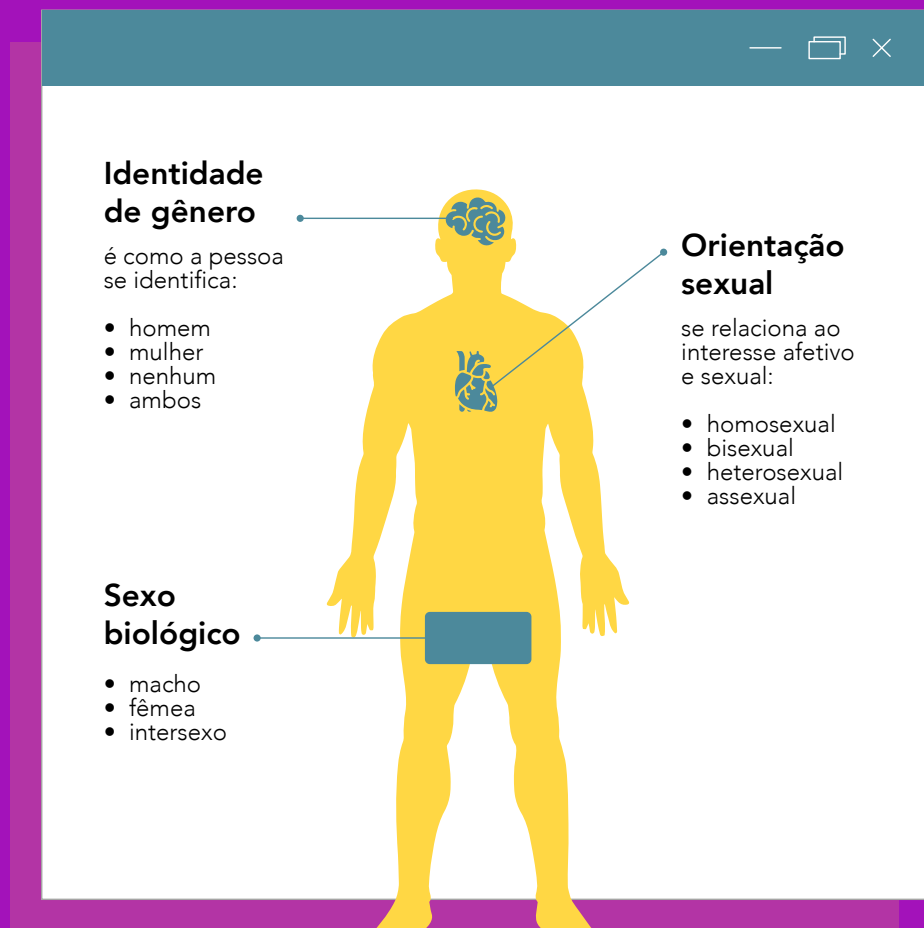
O Conselho Nacional de Combate à Discriminação e Promoção dos Direitos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (CNCD/LGBT) publicou a Resolução nº 11, para que fosse possível guiar os registros de ocorrências de violação dos Direitos das Pessoas LGBT com base no princípio de Yogyakarta, que diferencia e contextualiza o que é orientação sexual e o que é identidade de gênero, senão vejamos:

ART 1º (...)

§1º - Para efeitos desta resolução, considera-se de acordo com os princípios de Yogyakarta:

II – Identidade de gênero “a profundamente sentida experiência interna e individual do gênero de cada pessoa, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento, incluindo o senso pessoal do corpo no nascimento, incluído senso pessoal de corpo (que pode envolver, por livre escolha, modificação da aparência ou função corporal por meios médicos, cirúrgicos ou outros) e outras expressões de gênero, inclusive vestimenta, modo de falar e maneirismos.” (INTERDONATO; QUEIROZ, 2017, p.37)





## IDENTIDADE DE GÊNERO

Como cita Caio Benevides em sua obra “Direitos LGBT”, devemos lembrar que identidade de gênero é um conceito presente na vida das pessoas, mas ainda pouco discutido e naturalizado.

É a experiência interna e individual relacionada ao gênero com o qual cada indivíduo se identifica e que não necessariamente está relacionada às características biológicas tipicamente atribuídas.



**Cisgênero:** pessoa que se identifica, em todos os aspectos, com o gênero atribuído no nascimento;

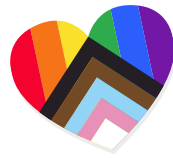
**Não binária:** quem não se identifica com o gênero masculino ou feminino.

**Transgênero:** título genérico que vale para qualquer pessoa que se identifique com um gênero diferente ao do sexo de nascimento, como transexuais, travestis e não binárias.

**Transexuais:** pessoas que nascem com o sexo biológico diferente do gênero com que se reconhecem e que desejam ser reconhecidas pelo gênero com o qual se identificam. O que determina se a pessoa é transexual é a identidade, e não qualquer procedimento cirúrgico.

**Intersexo:** quem apresenta qualquer variação de características sexuais, incluindo cromossomos, gônadas e/ou órgãos genitais que dificultam a determinação do indivíduo como totalmente feminino ou masculino.

**Travestis:** construção de gênero feminino oposta ao sexo designado no nascimento, seguido de uma construção física, que se identifica na vida social, familiar, cultural e interpessoal, por meio dessa identidade. Algumas pessoas modificam seus corpos por meio de hormonioterapias, aplicações de silicone e/ou cirurgias plásticas, porém, no entanto, vale ressaltar que isso não é regra para todas. Em síntese, refere-se a pessoas que nasceram com o sexo masculino e que se identificam com o gênero feminino, exercendo seu papel de gênero feminino. Isso significa que **a forma de tratamento com travestis deve ser sempre no feminino.**



# ORIENTAÇÃO SEXUAL

A orientação sexual se refere à atração emocional, sexual, afetiva, psicológica que uma pessoa sente em relação a outras. Nesse sentido, deve-se entender que se trata de uma característica pessoal e subjetiva que cada indivíduo possui.

## Conheça a sigla LGBTQIAP+:



L

**Lésbica:** Refere-se a mulheres que sentem atração romântica, emocional ou sexual por outras mulheres.



G

**Gay:** Termo frequentemente usado para se referir a homens que sentem atração romântica, emocional ou sexual por outros homens. No entanto, também é usado de forma mais ampla para descrever todas as pessoas homossexuais, independentemente do gênero.



B

**Bissexual:** Descreve pessoas que sentem atração romântica, emocional ou sexual tanto por pessoas do mesmo gênero quanto por pessoas de gênero diferente.



T

**Transgênero:** Refere-se a pessoas cuja identidade de gênero difere do sexo atribuído no nascimento. Por exemplo, uma pessoa designada como do sexo masculino ao nascer, mas que se identifica e vive como mulher.



Q

**Queer ou Questioning:** Abrange diversas identidades e expressões de gênero e sexualidade que não se enquadram nas categorias tradicionais. Também pode ser usado por pessoas que estão questionando ou explorando sua identidade de gênero ou orientação sexual.



I

**Intersexo:** Refere-se a pessoas que nascem com características biológicas que não se enquadram nas definições típicas de "feminino" ou "masculino". Pode incluir variações genitais, cromossômicas ou hormonais.



A

**Assexual:** Descreve pessoas que não sentem atração sexual por outras pessoas. No entanto, elas ainda podem ter atração romântica, emocional ou afetiva.



P

**Pansexual:** Refere-se a pessoas que sentem atração romântica, emocional ou sexual independentemente do gênero ou da identidade de gênero. Isso significa que a atração pode ser direcionada a pessoas cisgênero, transgênero, intersexo ou de outras identidades de gênero.

+

O símbolo "+" é usado para representar outras identidades de gênero e orientações sexuais que não estão especificamente representadas nas letras anteriores. Isso reconhece a natureza em constante evolução e a expansão da compreensão das identidades e orientações.



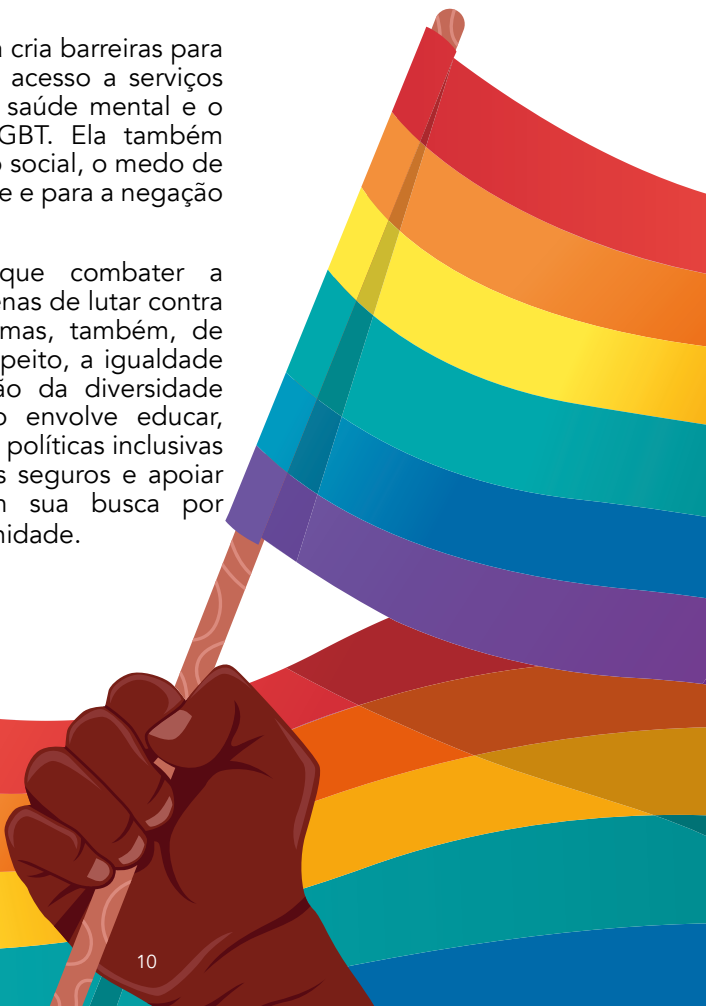
## CRIMINALIZAÇÃO DA LGBTFOBIA

A homofobia, bifobia ou transfobia é a aversão, discriminação, preconceito, violência ou ódio direcionados a pessoas com base na sua orientação sexual, identidade ou expressão de gênero.

Manifesta-se de diferentes formas, desde atitudes negativas e estereotipadas até discriminação institucional, violência verbal, física e psicológica. Pode ocorrer em âmbito pessoal, como bullying nas escolas, rejeição familiar, agressões físicas ou verbais, até em níveis estruturais, como leis que criminalizam a homossexualidade ou institucionalizam a falta de proteção legal para as pessoas LGBTQIAP+.

Esta prática preconceituosa cria barreiras para a igualdade de direitos, o acesso a serviços e oportunidades e afeta a saúde mental e o bem-estar das pessoas LGBT. Ela também contribui para o isolamento social, o medo de se expressar autenticamente e para a negação de direitos básicos.

É importante destacar que combater a LGBTfobia não se trata apenas de lutar contra atos de violência direta, mas, também, de promover a inclusão, o respeito, a igualdade de direitos e a valorização da diversidade sexual e de gênero. Isso envolve educar, sensibilizar, promover leis e políticas inclusivas e afirmativas, criar espaços seguros e apoiar a comunidade LGBT em sua busca por igualdade, aceitação e dignidade.



## DIVERSIDADE RACIAL

A Lei 14.532/2023, publicada em janeiro de 2023, equipara a injúria racial ao crime inafiançável e imprescritível de racismo, tornando a pena mais severa, com a reclusão de dois a cinco anos.

Segundo a legislação, deve ser considerada como discriminatória qualquer atitude ou tratamento dado à pessoa ou a grupos minoritários que cause constrangimento, humilhação, vergonha, medo ou exposição indevida e que, usualmente, não se dispensaria a outros grupos em razão da cor, etnia, religião ou procedência.

### RACISMO

É o nome dado a um fenômeno de discriminação sistemática. Por isso, não deve ser confundido com preconceito ou discriminação racial, apesar de estarem relacionados. Afinal, pode-se dizer que não existiria discriminação e racismo se não existissem preconceitos.

Enquanto o **preconceito** é um julgamento sobre alguém baseado em informações falsas e estereotipadas, a discriminação é a ação. A **discriminação** está relacionada ao tratamento diferenciado e excludente dado a este alguém.

Já o **racismo** é o mecanismo constante e persistente de discriminação. Os estereótipos e as discriminações fazem parte da dinâmica racista.



## RACISMO ESTRUTURAL

O racismo estrutural se torna evidente quando se analisa as desigualdades raciais de um país. No Brasil, há vários exemplos que mostram as diferenças de vida entre brancos, negros e indígenas:



**Falta de representatividade política:** a estrutura de poder do Estado brasileiro evidencia o racismo estrutural. Apesar de mais de 50% da população brasileira se autodeclarar negra, a maioria dos parlamentares no Congresso Nacional são pessoas brancas.



**Falta de representatividade na mídia:** nota-se a pouca representatividade de negros e indígenas em funções como a de apresentadores de programas de televisão, nos elencos de filmes e novelas.



**Baixo percentual de formação universitária:** apesar de ser maioria entre a população brasileira, os negros ainda são menos presentes no ambiente universitário.



**Violência Urbana:** conforme o Atlas da Violência 2021, no Brasil a população negra representa 77% das vítimas de homicídios. Pessoas negras têm mais que o dobro de chance de serem mortas em contexto de violência do que pessoas brancas.



**Raça e Cor:** o conceito raça tem sua origem em uma suposta fundamentação biológica, dentro do paradigma de uma raça inferior e uma raça superior. Cientificamente, a terminologia é inaplicável à espécie humana. Por isso, quando nos referimos ao termo, não estamos falando em distinção biológica, mas sim em uma construção política e histórica desse conceito.

A importância de falarmos sobre raça se dá no sentido de reconstruir a identidade da população negra no país, que é marcada pela desvalorização de seus traços físicos e da sua cultura.

O conceito cor diz respeito à gradação do tom de pele. De forma semelhante, na perspectiva daqueles que alimentam um pensamento discriminatório, é um marcador de diferença e indicaria inferioridade daqueles que possuem a tonalidade mais retinta.

## EXPRESSÕES E PALAVRAS COM BASES DISCRIMINATÓRIAS:

O Racismo também é refletido nos aspectos culturais e linguísticos, por meio, por exemplo, de expressões e termos com bases discriminatórias, normalmente associadas a aspectos negativos.

**Denegrir:** sinônimo de difamar, possui na raiz o significado de “tornar negro”, como algo maldoso e ofensivo, “manchando” uma reputação antes “limpa”.

**Mercado negro, magia negra, lista negra e ovelha negra:** expressões, dentre inúmeras, em que a palavra “negro” representa algo pejorativo, prejudicial, ilegal.

**Meia tigela:** os negros que trabalhavam à força nas minas de ouro nem sempre conseguiam alcançar suas “metas”; quando isso acontecia, recebiam como punição apenas metade da tigela de comida e ganhavam o apelido de “meia tigela”, que hoje significa algo sem valor e medíocre.

**Cor do pecado:** utilizada como elogio, se associa ao imaginário da mulher negra sexualizada. A ideia de pecado também é ainda mais negativa em sociedades pautadas na religião, como é o caso da brasileira.

**Criado-mudo:** o nome do móvel que geralmente é colocado na cabeceira da cama vem de um dos papéis desempenhados pelos escravos dentro da casa dos senhores brancos, o de segurar as coisas para seus “donos”. Como o empregado não podia fazer barulho para atrapalhar os moradores, ele era considerado mudo. Logo, tal expressão se refere a esses criados.

**Doméstica:** mulheres negras que trabalhavam dentro da casa das famílias brancas e eram consideradas domesticadas. Isso porque os negros eram vistos como animais e por isso precisavam ser domesticados através da tortura.

**Cabelo ruim ou cabelo duro:** falas racistas que corroboram para uma construção social do belo que é baseada na estética branca e europeia, reforçando a ideia de feiura em pessoas não brancas. Falar mal das características físicas de pessoas negras também é racismo.

**Feito nas coxas:** a origem da expressão popular “feito nas coxas”, que significa “sem valor”, deu-se na época da escravidão brasileira, em que as telhas eram feitas de argila e moldadas nas coxas de escravos.

**Crioulo/Negão:** era a designação do filho de escravizados, é um termo extremamente pejorativo e discriminatório do indivíduo negro.

**Preto de alma branca:** tentativa de elogiar uma pessoa preta fazendo referência à dignidade dela como algo pertencente apenas às pessoas brancas.

**Morena(o):** Pessoas acreditam que chamar alguém de negro ou preto é ofensivo. Falar “morena” ou “mulata”, embranquecendo a pessoa, “amenizaria” o “incômodo”.







## DIVERSIDADE RELIGIOSA

Refere-se à variedade de crenças e práticas religiosas encontradas em diferentes culturas e sociedades ao redor do mundo, com ampla variação de credos, rituais, valores morais, tradições e concepções sobre a divindade.

Existem inúmeras religiões no mundo, cada uma com suas próprias doutrinas, símbolos, rituais e formas de culto, a exemplo do cristianismo, islamismo, hinduísmo, budismo, judaísmo, sikhismo, jainismo, taoísmo, xintoísmo e muitos outros.

A diversidade religiosa pode ser uma fonte de enriquecimento cultural e intelectual, incentivando a compreensão mútua, a aprendizagem intercultural e o respeito às diferenças.

A Constituição Federal, no artigo 5º, VI, estipula ser inviolável a liberdade de consciência e de crença, assegurando o livre exercício dos cultos religiosos e garantindo, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e as suas liturgias.

Ou seja, o estado laico assegura que cada um deve ter liberdade religiosa e o direito de exercer sua fé sem receio de perseguição ou coerção.

No entanto, **o volume de casos de intolerância religiosa tem aumentado**. Desde que o disque-denúncia passou a registrar esse tipo de violência, o número passou de 15 denúncias, em 2011, para 556 no ano passado, registrando um aumento de 3.706%.

## DIVERSIDADE PCD

Ao falarmos de Pessoas com Deficiências, abordamos não somente a necessidade de inclusão, mas de diversidade e representatividade, como forma de se garantir que outras vozes sejam ouvidas.

Incluir pessoas PcDs é promover novas experiências, ideias, habilidades e perspectivas que sejam diversas e únicas. Ao incluí-los no mercado de trabalho, as empresas não só exercem sua responsabilidade social, como também experimentam diversos benefícios internos.

Para a garantia dos direitos deste grupo, existe a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 - Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoas com deficiência, visando a sua inclusão social e cidadã.



**Nós, do QL Advogados, reforçamos nosso compromisso em colaborar para a construção de uma sociedade cada vez mais justa, respeitosa e igualitária, dentro e fora do nosso escritório.**

*Nenhum ser humano na terra é igual e, a partir das nossas diferenças, nos tornamos únicos e capazes de transformar uma sociedade inteira.*

*Respeite os pronomes de acordo com a identidade de gênero (caso tenha dúvidas, pergunte como a pessoa gostaria de ser chamada).*

*Não faça piadas com a cor da pele, cabelo, forma de vestir, e não utilize termos pejorativos.*

*Respeitar a diversidade e colaborar com a promoção da inclusão é o mínimo esperado dentro das relações institucionais e sociais.*



**FONTES:**

Sylvia Ann Hewlett, Melinda Marshall e Laura Sherbin, "How Diversity Can Drive Innovation", 2013

Cartilha de turismo – Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania

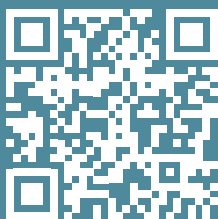
Livro: Direitos LGBT – Caio Benevides Pedra

Cartilha São Paulo Contra o Racismo – Aspectos Legais e Ações Afirmativas

Cartilha Política de diversidade Instituto Natura

Relações Raciais – Referências Técnicas para a atuação de psicólogas (os).

Queiroz : Lautenschläger  
Advogados



[qladvogados.com.br](http://qladvogados.com.br)