

Cartilha

**Não à discriminação:
uma linguagem adequada
e inclusiva.**

Sumário

Apresentação	5
A linguagem inclusiva na comunicação oficial	6
Orientação Sexual	10
Gênero	16
Nome Social	23
Pessoa com deficiência	27

Doenças, síndromes e transtornos	36
Idade	38
Julgamento de valor, ideias generalizantes e discurso de ódio	41
Raça e etnia	44
Dicas uteis para melhorar sua comunicação	67

APRESENTAÇÃO

Esta cartilha tem por finalidade oferecer uma linguagem simples, acessível e inclusiva, uma vez que esta promove a igualdade e o respeito à diversidade entre as cidadãs e os cidadãos da sociedade brasileira, como valor fundamental da Constituição Federal enunciado em seu **artigo 5º**.

Dessa forma, acreditamos que, ao mesmo tempo, também contribuimos para o enfrentamento ao preconceito em todas as suas formas, capacitando e engajando as pessoas para que se evitem expressões preconceituosas e ofensivas a indivíduos e/ou grupos e tornem-se aliadas e aliados no combate a todas as formas de discriminação, as quais conduzem ao assédio moral, sexual e institucional.

1

A linguagem inclusiva na comunicação oficial

A importância da diversidade nos órgãos públicos perpassa pela conscientização sobre o tema e a adoção de linguagem inclusiva, para que, nas comunicações verbal e escrita, não sejam excluídas pessoas e grupos.

Sem a pretensão de alterar regras de gramática ligadas às flexões de gênero e diante da importância do respeito aos grupos sociais para se evitar discriminação e exclusão, foi criada a linguagem inclusiva, com a finalidade de se estabelecer uma comunicação não ofensiva, que não exclua pessoas e grupos, que não ocasione discriminação e promova o acolhimento e a inclusão.

Dessa forma, a linguagem inclusiva permitirá o cumprimento, também nas comunicações oficiais e interpessoais, do objetivo fundamental de nosso país (art. 3º, IV, da Constituição Federal) e seu princípio fundamental (art. 5º, caput, da Constituição Federal), que estabelecem o dever de se promover o bem de todos, mediante tratamento igualitário sem preconceitos de origem, gênero, orientação sexual, etnia, idade, deficiência, adoecimentos, dentre outros, desprovido de quaisquer formas de discriminação.



A linguagem inclusiva envolve uma linguagem que seja não sexista, antirracista, anticapacitista, não violenta e não discriminatória.

Nesse contexto, a Lei n. 12.605/2012 estabelece o emprego obrigatório da flexão de gênero para nomear profissão ou grau em diplomas.

Em prol da adoção da linguagem inclusiva, o Conselho Nacional de Justiça estabeleceu, na sua Resolução CNJ n. 376/2021, a “obrigatoriedade da designação de gênero para nomear profissão ou demais designações na comunicação social e institucional do Poder Judiciário nacional”, bem como:

“Art. 2º O Poder Judiciário nacional, em todas as suas unidades e ramos, deverá adotar a designação distintiva para todas e todos integrantes, incluindo desembargadores e desembargadoras, juízes e juízas, servidores e servidoras, assessores e assessoras, terceirizados e terceirizadas, estagiários e estagiárias.”

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, seu Subcomitê de Combate ao Assédio, em parceria com o Subcomitê de Equidade Combate à Discriminação, com o apoio da Universidade Estadual de Campinas-UNICAMP, pela Diretoria de Recursos Humanos e pela Diretoria Executiva de Direitos Humanos, reforçam a importância e a necessidade da adoção da linguagem inclusiva no âmbito das nossas instituições, em todas as comunicações oficiais e interpessoais, verbais ou escritas, apresentando esta Cartilha, intitulada “**Não à discriminação: uma linguagem adequada e inclusiva**”, como ferramenta colaborativa para promover o tratamento igualitário e democrático institucional.

2 Orientação Sexual

Basicamente, a orientação sexual se relaciona com a forma como uma pessoa se sente em relação à sua afetividade e sexualidade. Refere-se, portanto, à atração afetiva, emocional e sexual por indivíduos.

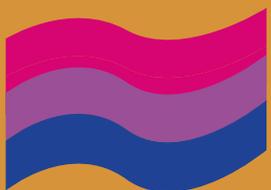
Dentro desse espectro das orientações sexuais, temos as pessoas:



Homossexuais (gays e lésbicas): pessoas que se sentem atraídas afetiva, emocional e sexualmente por pessoas do mesmo sexo/gênero.

Dois pontos importantes sobre o conceito homossexual e que também valem para bissexual, pansexual, assexual e, até mesmo, para heterossexual:

- 1** Não se trata de uma opção, mas, sim, de uma orientação (ninguém opta por ser homo, bi, pan ou heterossexual). Por isso, não se deve dizer frases, como “fulano tem a opção sexual dele”; “respeito sua opção sexual” etc. O correto é utilizar o termo orientação sexual.
- 2** Em 1990, a Organização Mundial da Saúde retirou a homossexualidade da lista internacional de doenças. Por essa razão, o termo correto é homossexualidade e não homossexualismo (como muitas pessoas, por desconhecimento, ainda o utilizam), uma vez que o sufixo “ismo” designa doença e a homossexualidade não é uma doença, mas sim uma orientação sexual.



Bissexuais: pessoas que se sentem atraídas sexualmente por pessoas de ambos os sexos/gêneros.

Assexuais: pessoas que não se sentem atraídas sexualmente por pessoas de quaisquer dos sexos/gêneros.



Pansexual: pessoas que se sentem atraídas afetiva, emocional e sexualmente por outras pessoas, independentemente de sua identidade de gênero ou sexo biológico.

O diferencial dessa orientação (pan) é que ela, não necessariamente, vincula-se ao modelo binário de sexo/gênero masculino ou feminino e, até mesmo, ao de orientação sexual. Ou seja: esse indivíduo é capaz de estabelecer relações afetivas, emocionais e/ou sexuais com todas as outras expressões de sexo e de gênero, conforme veremos detalhadamente no tópico a seguir.



Uma informação: a sigla LGBTQIAPN+ surgiu nos anos de 1980 como GLS, a qual colocava os homens gays à frente das mulheres lésbicas no termo, seguidos pelos simpatizantes.

A mudança para LGBTQIAPN+ é simbólica em duas medidas.



A primeira delas é que se inicia pela letra “L” de lésbicas, muito em decorrência dos movimentos feministas de ativistas lésbicas, reivindicando seu protagonismo nessa agenda.

A segunda é que não se trata apenas de um conjunto de letras estanques para designar cada integrante da comunidade, mas objetiva que um número cada vez maior de pessoas se sintam representado pelo movimento antidiscriminatório em favor dessas minorias e suas pautas defendidas na sociedade. Por isso, o símbolo “+” deseja representar que, a cada avanço ou conquista, uma nova letra seja acrescentada

Por outro lado, há também indivíduos que se identificam socialmente com ambos os gêneros. São os indivíduos intergêneros, andrógenos ou bigêneros.

Saiba mais:



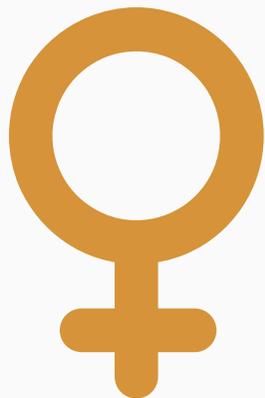
<https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/dicas/qual-o-significado-da-sigla-lgbtqia>



https://conselho.saude.gov.br/ultimas_noticias/2014/05mai_16_lgbt.html

3 Gênero

Inicialmente, devemos ter em mente que mulheres e homens devem ser considerados igualmente em todas as esferas da vida pública e privada, conforme, inclusive, preconiza nossa Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º.



Uma importante distinção se faz entre os termos “**sexo**” e “**gênero**”:



Sexo: refere-se às diferenças biológicas atribuídas ao ser humano, quando de seu nascimento, de acordo com a genitália.



Gênero: é uma construção social que se baseia nas relações culturais e/ou sociais e que associam aos indivíduos expectativas, atributos e comportamentos, de acordo com seu sexo biológico.

Para ilustrar esses tipos de expectativas baseadas no gênero, temos as ideias preestabelecidas em torno dos conceitos da masculinidade e da feminilidade.



Exemplos de ideias comuns sobre a masculinidade: espera-se que homens ajam de maneira mais firme, que não demonstrem certos sentimentos para não parecerem “fracos”, que não assumam a responsabilidade de tarefas domésticas e de cuidados com filhos etc.



Exemplos de ideias comuns sobre a feminilidade: mulheres são consideradas frágeis; não têm a mesma capacidade de resolver problemas como os homens; têm por obrigação natural cuidar da casa, dos filhos, do marido, da família etc.

A importância da diversidade nos órgãos públicos passa pela conscientização sobre o tema e a adoção de linguagem inclusiva, para que, nas comunicações verbal e escrita, não sejam excluídas pessoas e grupos.

Sem a pretensão de alterar regras de gramática ligadas às flexões de gênero e diante da importância do respeito aos grupos sociais para se evitar discriminação e exclusão, foi criada a linguagem inclusiva, com a finalidade de se estabelecer uma comunicação não ofensiva, que não exclua pessoas e grupos, que não ocasione discriminação e promova o acolhimento e a inclusão.



Situações comunicativas: evite usar o masculino genérico. Deve-se utilizar a designação distintiva do gênero ou uma linguagem neutra.



Exemplos práticos de designação distintiva: todas e todos, prezadas e prezados, senhoras e senhores, magistradas e magistrados, servidoras e servidores etc.

Exemplos práticos de designação neutra: colegas, pessoas, grupo.

Identidade ou expressão de gênero

É a forma como a pessoa se reconhece dentro dos padrões de gênero masculino e feminino, independentemente do sexo biológico. É um sentimento interno e individual, pelo qual a pessoa pode, ou não, identificar-se com o sexo biológico que lhe foi atribuído quando de seu nascimento. É a forma como se reconhece e expressa socialmente e que não tem, necessariamente, relação com a sua orientação sexual.

Assim, temos as seguintes identidades de gênero:

Cisgênero: ou pessoa "cis", que se identifica com o sexo biológico de seu nascimento.

Transgênero: ou pessoa "trans", que se identifica com um gênero diferente do sexo biológico de seu nascimento.

É importante observar que nem todas as pessoas se reconhecem como pertencendo a um dos gêneros e fogem do binarismo masculino x feminino.

Esses indivíduos são socialmente considerados **agêneros** ou **queers, não-binários**, gêneros fluidos.

Por outro lado, há também indivíduos que se identificam socialmente com ambos os gêneros. São os indivíduos **intergêneros, andrógenos** ou **bigêneros**.

Uma informação: nem todas as pessoas se percebem como sendo de um desses gêneros. Há indivíduos que não se identificam ou não se sentem pertencentes nem ao gênero masculino, nem ao gênero feminino. É o caso do indivíduo agênero, também chamado de queer. Por outro lado, há pessoas que se identificam com ambos os gêneros. São intergêneros, andrógenos ou bigêneros.

Orientação prática: nas situações comunicativas oficiais, que envolvam a identidade de gênero e a orientação sexual, deve-se procurar respeitar essa diversidade.

4

Nome Social



Nome Social é aquele adotado pela pessoa, por meio do qual se identifica, autodeclara-se e é reconhecida na sociedade, uma vez que seu nome civil não reflete sua identidade de gênero. O nome social pode estar retificado nos documentos oficiais ou não.

O Decreto n. 8.727/2016, da Presidência da República, dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais, no âmbito da Administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

A fim de regulamentar a aplicação do referido Decreto no âmbito do Poder Judiciário, o Conselho Nacional de Justiça editou a Resolução CNJ n. 270/2018, a qual, em seu artigo 1º, assim dispõe:

“Fica assegurada a possibilidade de uso do nome social às pessoas trans, travestis, transexuais usuárias dos serviços judiciários, aos magistrados, aos estagiários, aos servidores e aos trabalhadores terceirizados do Poder Judiciário, em seus registros funcionais, sistemas e documentos, na forma disciplinada por esta Resolução.”

O respeito ao nome social não apenas torna concretos e eficazes os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da isonomia, objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, como também promove efetivamente o bem de todas e todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Orientações práticas: nas situações comunicativas oficiais em atos administrativos ou judiciais, ou mesmo em contexto informal, inclusive no exercício da função, a pessoa deve ser tratada pelo nome social.

Caso ainda não possua nome social formalizado, mas seja possível notar que sua identidade ou expressão de gênero é diversa do sexo biológico, a pessoa deve ser respeitosamente questionada como deseja ser tratada, se no gênero masculino ou no feminino.



Use frases como: “Desculpe, quais são seus prenomes?” ou “Qual o seu nome?”, caso não saiba como chamar alguém.

Saiba mais:



https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Folders/cartilha_nome_social.pdf

5

Pessoa com deficiência

De acordo com a Lei Brasileira de Inclusão (Lei n. 13.146/2015),

“Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.” (Art. 2º).



O Brasil é signatário da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, aprovada na Assembleia Geral da ONU em 2006 e ratificada pelo Brasil (Decreto Legislativo n. 186/2008 e Decreto n. 6.949/2009).

A nomenclatura correta, atualmente, de acordo com tais normas, é **Pessoa com Deficiência (PcD)**.

Por isso, nas comunicações oficiais e interpessoais, não devem mais ser utilizadas expressões superadas, tais como pessoa especial- PE, pessoa portadora de deficiência- PPD, pessoa com necessidades especiais- PNE ou “pessoa deficiente”.

Para a devida inclusão da PcD, é indispensável a utilização do termo adequado, conforme a respectiva deficiência:



Pessoa com Deficiência Física: pessoa portadora de alteração completa ou parcial de uma ou mais partes do corpo humano, como a paraplegia, tetraplegia, amputação, deformidades congênicas ou adquiridas, nanismo, dentro outros. muletas, bengalas ou andadores.

Também se incluem as pessoas com mobilidade reduzida, que fazem uso de equipamentos auxiliares, como cadeira de rodas,



Pessoa com Deficiência Auditiva, Pessoa surda, Surdo: pessoa que tem dificuldade de ouvir ou entender mensagens sonoras devido à redução ou ausência da capacidade de audição de determinados sons, em diferentes graus de intensidade, os quais podem ir de leve a profundo. Algumas pessoas com deficiência auditiva se comunicam utilizando a Língua Brasileira de Sinais (Libras); outras, que utilizam aparelho auditivo, comunicam-se oralmente e fazem leitura labial.



Pessoa com Deficiência Visual, Pessoa Cega: pessoa que apresenta redução ou ausência total da visão, podendo ser de dois tipos: baixa visão em diversos níveis e cegueira.



Pessoa com Deficiência Intelectual: pessoa que apresenta limitações significativas no funcionamento intelectual e no comportamento adaptativo, identificadas nas habilidades conceituais, sociais e práticas antes dos 18 anos de idade.

Evite usar a expressão “pessoa excepcional” para se referir à PcD, pois contém uma carga histórica pejorativa.

Não devem ser utilizados os seguintes termos, que são pejorativos: aleijado, ceguinho, mudinho, surdinho, doidinho.

Pode ser utilizado o termo coloquial **“cadeirante”** ou as expressões **“pessoa em cadeira de rodas”**, ou, ainda, **“pessoa que utiliza cadeira de rodas”**. Também, podem ser utilizadas as expressões: **“pessoa cega”** e **“pessoa surda”**.

Utilize o termo **“pessoa com tetraplegia (ou tetraparesia)”**, em vez de “tetraplégico” ou “tetraparético”

Configura discriminação de PcDs, dentre outras situações:

- isolar, não permitir que interaja com colegas, retirar-lhe atribuições, colocar outro colega para controlar e fiscalizar a realização de seu serviço;
- na linguagem corporal e verbal, questionar a sua capacidade e competência profissional;
- estimular competitividade com falas pejorativas como “fracos”, “incompetentes”, “incapazes”;
- fazer pequenas insinuações, brincadeiras de mau gosto, piadas sobre a sua deficiência.

Dicas de Frases que você **NÃO** deve utilizar:

Na comunicação oficial e interpessoal, **não utilize frases que menosprezem a deficiência** ou o fato de ser PcD.

Não diga “apesar de deficiente, ele é um excelente servidor”. Diga apenas: “ele é um excelente servidor”, ou “ele é um servidor de excelência”.

Não diga “lugar de PcD, doente, deficiente é em casa”. Promova a sua inclusão no ambiente de trabalho.

Não diga “este não é lugar para deficiente”. Diga: “aqui é um lugar para todos, que promove o acolhimento e a inclusão da PcD”.

Não diga “Esse deficiente é frouxo, não tem capacidade, só atrapalha, é devagar e não quer trabalhar”. Promova o seu acolhimento e sua inclusão, respeitando-a.

Não diga à PcD que ela é doente, pois isso é ofensivo e demonstra menosprezo. Respeite-a e promova a sua inclusão.

6

Doenças, síndromes e transtornos

O ser humano é o ser mais complexo e cheio de possibilidades do planeta, por que restringí-lo, representá-lo por uma só particularidade?

Não somos a doença que temos ou apresentamos sequelas, portanto, não devemos ser reconhecidos ou identificados por ela.

Sempre devemos priorizar o respeito e a empatia ao nos comunicar, usando, como regra geral, a expressão: “**a pessoa tem (nome da doença)**”, evitando, portanto, o uso de substantivo de cunho pejorativo.

**Doenças/síndromes/
transtornos****Não usar****CORRETO**

Aids(pessoa com a doença)

aidético

Pessoa vivendo com HIV

Aids(pessoa infectada que
não desenvolveu a doença)

aidético

Pessoa soropositiva,
pessoa HIV positiva

Autismo

Não use termo autista como
referência a alienação

Pessoa com TEA

Doenças intelectuais

Doente mental, pessoa excepcional
ou deficiente intelectualPessoa com deficiência
intelectual

Epilepsia

Epilético

Pessoa com epilepsia

Hanseníase (lei n.9.10/1995)

Leproso ou pessoa com lepra
ou hansenianoPessoa com hanseníase ou
doente de hanseníase

Paralisia Cerebral

Pessoa especial

Pessoa que tem paralisia
cerebral

Poliomelite

Pessoa que tem sequelas de
poliomelite ou de paralisia
infantil

Síndrome de Down

Mongol ou mongolóide, ou ainda
criança ou pessoa excepcionalPessoa com Síndrome de
Down ou pessoa com Down

Tetraplegia

Tetraplégico ou tetraplégico

Pessoa com tetraplegia
ou tetraparesia

7 Idade

A Organização Mundial da Saúde (OMS) define etarismo como o **conjunto de estereótipos, preconceitos e discriminações direcionados a pessoas com base na idade**. O etarismo pode se apresentar de forma institucional, interpessoal ou autodirigido, de acordo com o Relatório Global sobre Etarismo, realizado pela OMS e pela Organização das Nações Unidas (ONU), a partir do Escritório do Alto Comissário das Nações Unidas para os Direitos Humanos (ACNUDH), em 2021.

O etarismo se manifesta por ideias, palavras e frases, muitas delas não percebidas no nosso dia a dia.

Orientações práticas: Nas comunicações, as referências ao tempo de vida de uma pessoa só devem ocorrer quando necessárias para a compreensão do contexto.

Não faça associações entre o envelhecimento e fragilidades, vulnerabilidades e dependência.

Devem ser evitados termos considerados estigmatizantes, paternalistas e compassivos. Por exemplo, não se refira a alguém como “Vô” ou “Vó”, salvo no contexto familiar próprio, e não adote expressões sugestivas de “dó” ou “pena” dirigidas a membros da sociedade.



Os termos **“adulto(s) mais velho(s)”**, **“pessoa(s) mais velha(s)”** e **“pessoa(s) idosa(s)”** são respeitosos e devem ser o padrão, se forem precisos ao se fazer referência à idade de alguém.

Quando for relevante ser específico quanto à idade, use: pessoas com 60 anos ou mais.

8

Julgamentos de valor, ideias generalizantes e discurso de ódio



Julgamentos de valor, ideias generalizantes e discurso de ódio se referem à percepção da pessoa acerca daquilo que considera relevante no seu próprio contexto. Constituem reflexo da educação, da cultura, do ambiente, do contexto social e das crenças da pessoa.

É comum a realização de julgamentos de valor de pessoas e comportamentos, a partir de uma percepção individual do que seria considerado não condizente com os valores da pessoa.

A comunicação reproduz os valores e crenças da pessoa, estando sujeita a vieses, muitas vezes, inconscientes.

Orientações práticas: Evite generalizações e rótulos acerca de situações que envolvam práticas controversas, ilegais ou que reflitam pré-conceitos.

Não use termos que denotam julgamento de valor, como bêbado(a), drogado(a), tarado(a), viciado(a), corrupto(a) e bandido(a).

Da mesma forma, evite generalizações, tais como “profissionais da área que não sabem fazer determinada atividade”, “pessoas que residem no local e não gostam de frequentar determinado local”, ou “os jovens de hoje em dia não têm determinada habilidade”.

Sempre que possível e indispensável para a efetividade da comunicação, adote termos técnicos e objetivos para descrever práticas controversas ou consideradas ilegais.

9

Raça e etnia

Raça é uma ideia socialmente construída, isto é, sem fundamento natural ou biológico, baseada nas características fenotípicas de uma pessoa, ou seja, em tudo o que podemos ver: a cor da pele, a textura dos cabelos, a cor dos olhos, o formato do nariz e da boca.

As teorias raciais no Brasil surgiram como forma de tentar justificar a ordem social de dominação colonial europeia. A ideia de raça estabelece uma hierarquia inaceitável entre seres humanos a partir de traços inatos e hereditários.

Exatamente por esta razão o racismo é tão cruel, porque é fundado em aspectos físicos que não podemos mudar ou esconder e que nos antecedem em qualquer interação com as outras pessoas.

Os negros sofrem discriminação étnico-racial, ou seja, são discriminados tanto em razão de sua etnia (que engloba aspectos culturais), quanto em razão de aspectos físicos.

Negro, preto e pardo: Preto e pardo são dois dos cinco grupos de cor e raça definidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Os outros são brancos, amarelos e indígenas. A palavra preto designa a ascendência africana manifestada na pele de cor escura, retinta. Pode-se dizer, por exemplo: esta é uma mulher preta (retinta). Por parda, é entendida a pessoa que possui ascendência étnica de mais de um grupo, ou seja,

mestiça, podendo tal mestiçagem das pessoas tidas como pardos negros ocorrer entre brancos e negros e entre negros e indígenas. Há várias tonalidades de pele negra e a prática demonstra que, no Brasil, quanto mais escura a cor da pele, maior a discriminação racial.

Já o conceito de negro é definido como o conjunto de pessoas que se autodeclaram pretas e pardas. Nem todo negro é preto. Mas todo preto é negro.

Estas são as designações aceitas para pessoas afrodescendentes. **Não utilize expressões que tentem diminuir ou camuflar a afrodescendência**, tais como “morena”, “bronzeadada de sol”,

“cor do pecado”, “cor de chocolate”, “mulata” (use negra de pele clara), “neguinho”, “crioulo”. Também não fale expressões que reforcem o estereótipo segundo o qual pessoas negras são ruins, mesmo se a intenção é elogiar. Não use frases como “negro de alma branca”, “você nem é tão negro assim”, “nem parece negro”, dentre outras.



Preconceito racial e racismo: O preconceito racial é uma concepção prévia, individual, que se assume diante de uma pessoa, sem nem mesmo conhecê-la, em razão da cor de sua pele ou de traços afrodescendentes de sua aparência- por exemplo, quando uma pessoa branca se recusa a subir o elevador com uma pessoa negra.

O racismo estrutural é mais amplo e resulta em desvantagens ou privilégios reais para indivíduos e grupos, a depender da raça à qual pertençam, como, por exemplo, a distinção entre salários de trabalhadores negros e brancos na mesma função.

Saiba mais:



<https://www.dieese.org.br/infografico/2023/populacaoNegra/index.html?page=1>



<https://mundoeducacao.uol.com.br/sociologia/racismo.htm>

O racismo no Brasil é um problema atual, estrutural e de todos:

Embora mais da metade da população brasileira seja preta ou parda, todas as estatísticas sobre esta população negra revelam os piores indicadores de saúde, educação, acesso a emprego e segurança, demonstrando que o racismo é algo fundante e estruturante da cultura brasileira, construída sobre quase quatro séculos de escravização. O racismo não é um problema apenas dos negros, nem um problema apenas da época dos escravizados. É um desafio atual, que atinge cotidianamente milhões de pessoas, coloca em risco o desenvolvimento do país e deve ser enfrentado por todos.

Há, ainda, diversas normas nacionais e internacionais de combate ao racismo e à discriminação racial.

Expressões antirracistas: Nosso idioma foi construído sob forte influência do período escravocrata e, até hoje, muitas expressões racistas são usadas pelas pessoas no dia a dia, até mesmo de forma inconsciente ou não intencional. É preciso repensar esse vocabulário e o uso dessas palavras e expressões, pois a linguagem transmite valores e propaga sentidos negativos, mesmo que não se tenha a intenção. Expressões e palavras racistas servem para reforçar os estereótipos e perpetuar o racismo. Então, se quisermos ser antirracistas, devemos evitar dizer palavras e expressões que associam a cor preta ou as pessoas negras a posições inferiorizadas, subalternas, feias ou más.

Algumas palavras e expressões são nitidamente racistas ou promovem violência racial, tais como: “Comparar a pessoa negra a macaco ou qualquer tipo de primata” (não use); “escre-

vo” (use pessoa escravizada), “cabelo duro, debombril, ruim” (use cabelos crespos); “a coisa está preta” (use a coisa está difícil, complicada); “chuta que é macumba” (não use, respeite as religiões de matriz africana); “denegrir” (use difamar, caluniar); “eu não sou tuas negas”, “nega maluca” (não use, respeite as mulheres negras); “feito nas coxas” (use mal feito); “lista negra” (use lista suja); “magia negra” (não use); “mercado negro” (use mercado clandestino); “negro(a) com traços finos” (diga apenas que achou a pessoa bonita); “ovelha negra” (use pessoa ruim); “nasceu com o pé na cozinha” (não use); “beleza exótica” (use só beleza); “inveja branca” (diga admiro o que você fez e queria fazer igual); “fulano(a) tem um pé na senzala” (não use); “samba do crioulo doido” (use confusão, bagunça); “serviço de preto” (use serviço mal feito); “mulata tipo exportação” (não use), dentre muitas outras.

Há, ainda, expressões e palavras que podem adquirir feição racista a depender do contexto, como, por exemplo, “esclarecer”, que, embora possa ter a conotação de tornar límpido e nítido, lançar luz sobre algo, pode também ter a conotação de que tudo o que é escuro é confuso, difícil ou ruim. Em lugar de “esclarecer”, prefira o uso do verbo elucidar e explicar. Em lugar de “ficou claro”, prefira usar “ficou nítido”.

Outras palavras indicadas como racistas, tais como “criado mudo”, têm origem controvertida. É preciso atentar ao contexto. Na dúvida, não use palavras ou expressões que gerem ou propaguem sentimentos de exclusão, inferioridade, humilhação e violência, impactando a autoestima de outras pessoas e atente-se que ser antirracista vai além do cuidado com o vocabulário, exigindo ações e condutas diárias de combate ao racismo.

Nomear para combater: É preciso aprender a identificar imagens, atos e linguagens racistas, pois só podemos combater o que conhecemos. No Brasil, sendo o racismo estrutural, independe de intencionalidade. Há racismo direto, indireto, institucional, ambiental, recreativo, algorítmico, dentre outros. O racismo atravessa outros elementos de discriminação, como o gênero e a orientação sexual. Além de não sermos racistas, devemos ser antirracistas.

Mesmo não sendo atingido por ele, posicione-se contra o racismo. Não use vocabulário racista, não ria nem silencie diante de piadas racistas, denuncie atos racistas, apoie políticas afirmativas inclusivas de grupos discriminados; estando em posição de poder, dê lugar de fala, apoie ideias, inclua pessoas de grupos discriminados.



Lugar de fala: Todos têm lugar de fala. Lugar de fala é o lugar social de onde se fala. Uma pessoa branca pode falar contra o racismo, desde que fale na perspectiva daquela que usufrui os privilégios da branquitude. É importante que todas as pessoas, negras e não negras, combatam o racismo e todas as outras formas de discriminação.

Etnia e etnicidade é um conceito que se refere a um grupo humano estável, na história e no tempo, que compartilha as mesmas origens, as mesmas tradições, a mesma língua e os mesmos traços morfológicos.

Quando tratamos do conceito de “raça”, abordamos as diferenças por um ângulo fenotípico e, ao tratarmos do conceito de etnia, fazemos a abordagem sob o enfoque cultural.

Um conjunto populacional, dito raça “branca”, “negra” e “amarela”, pode conter, em seu seio, diversas etnias.

A etnia é importante para a formação da identidade social dos indivíduos e para a valorização do multiculturalismo.

Consulte mais sobre a formação do povo brasileiro:



<https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2014/04/Uma-abordagem-conceitual-das-nocoes-de-raca-racismo-identidade-etnia.pdf>



<https://www.tst.jus.br/-/especial-discriminacao-racial-no-ambiente-de-trabalho>



<https://educacaoeterritorio.org.br/reportagens/6-livros-para-discutir-racismo-no-brasil-hoje/>

Indígenas

Para designar o indivíduo, use o termo indígena e não índio. Indígena significa "originário, aquele que está ali antes dos outros".

Para o grupo de indígenas, use **etnia** ou **povo**.

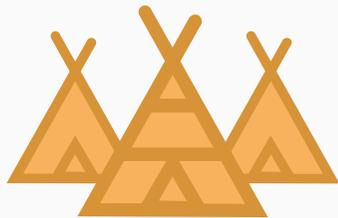
A Lei n. 14.402/2022 instituiu o dia 19 de abril como o Dia dos Povos Indígenas (com iniciais maiúsculas).

Não use a expressão: Dia do Índio.

Os nomes de Povos Indígenas são escritos com inicial minúscula.

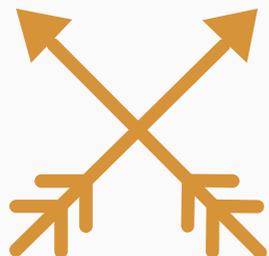
Também devem ser evitadas as seguintes expressões:

Tabajara. Usar a palavra “tabajara” como sinônimo de algo falsificado ou ruim é uma forma de discriminação. No Brasil, existem cerca de 2.881 indígenas pertencentes ao povo tabajara, que vive em três Estados brasileiros: Piauí, Ceará e Paraíba.



Tribo

O termo “tribo”, segundo a cartilha dos Quadri-nistas Indígenas, remete a ideia de uma população primitiva, desorganizada ou incapaz. Utilize o termo “povo” ou “aldeia”, para se referir a um território ou comunidade.



Programa de índio.

Usar essa expressão associando a alguma atividade chata é uma forma pejorativa de se referir aos indígenas, menosprezando seus costumes.

Quem fala “mim” é índio. Essa expressão é preconceituosa e foi bastante repercutida em filmes e desenhos animados ao representar as populações originárias.

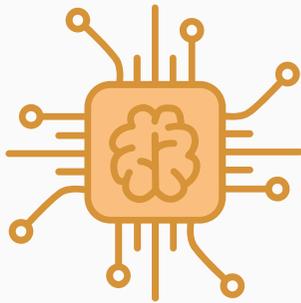
Asiáticos

Para designar uma pessoa oriunda da Ásia, use: pessoa de origem asiática ou asiático.

Não use o termo “japa”, para designar pessoa de origem asiática.

A frase “japonês é tudo igual” é racista.

Piadas em que dizemos “pastel de flango” e “abre o olho, japonês” são exemplos de racismo recreativo.



O asiático amarelo, também, é reconhecido como trabalhador dócil, submisso, inteligente, educado, sério e honesto. É a chamada “minorias modelo”, que remete à ideia de um estereótipo positivo.

Esse estereótipo, de minorias modelo, legitima outros racis-
mos. Como se o branco dissesse: “essa é a minoria de que
gosto”.

Judeus



O judaísmo é uma religião, um povo, uma nacionalidade, uma cultura.

Antissemitismo é a perseguição ou o ódio aos judeus.

Alguns exemplos de antissemitismo, segundo a Aliança Internacional de Memória do Holocausto (IHRA):

negar, sob qualquer argumento, o Holocausto, seu alcance, seus efeitos ou sua intencionalidade genocidária contra judeus;

acusar judeus e suas instituições de “exagerar” ou “inventar” o Holocausto;

usar símbolos associados ao antissemitismo clássico (por exemplo, imagens de judeus matando Jesus ou libelo de sangue) para caracterizar os judeus;

- considerar os judeus coletivamente responsáveis pelas ações do Estado de Israel.

O verbo judiar possui carga depreciativa, poderia ser compreendido como: “tratar como os judeus foram tratados”, ou seja, “maltratados como os judeus”. O seu uso deve ser evitado. Use os verbos maltratar, ofender, agredir, em vez de judiar.

Ciganos

Sobre a origem dos povos ciganos, a teoria mais aceita atualmente afirma que os povos ciganos são originários da Índia e, há cerca de mil anos, começaram a se dispersar pelo mundo.

No Brasil, há presença de, pelo menos, três etnias ciganas: Calon, Rom e Sinti. Cada uma dessas etnias tem línguas, culturas e costumes próprios.

Segundo o IBGE, os povos ciganos estão distribuídos em, ao menos 337 municípios de 21 Estados.



Esse povo é alvo frequente da criminalização devido à propagação de estereótipos e preconceitos.

Segundo o dicionário Houaiss, cigano é usado de forma pejorativa, como “aquele que trapaceia; velhaco, burlador”. Essa visão depreciativa influencia a sociedade e promove o preconceito contra essa etnia.

Árabes e muçumanos

“Nem todo árabe é muçulmano, nem todo muçulmano é árabe”.

Árabe se refere ao povo, às origens, à etnia, e o muçulmano se refere àquele indivíduo que pratica o Islamismo.

Os árabes e os muçulmanos são estereotipados na televisão e no cinema e costumam ser associados a terroristas.



Pode-se afirmar que a islamofobia é o preconceito sistêmico ou pontual, incluindo aversão, intolerância e discriminação contra pessoas que professam a religião islâmica.

Saiba mais:



<https://www.momentumsaga.com/2018/06/cinco-estereotipos-negativos-de-povos-arabes-e-muculmanos.html>

10

Dicas uteis para melhorar sua comunicação

“Que mulher mal amada!”

Essa frase deve ser banida de seu vocabulário, pois tem origem na sociedade patriarcal, que define o casamento como a máxima felicidade da mulher.

“Lugar de mulher é na cozinha”

Aqui também a origem está estruturada na sociedade patriarcal e deve ser banida de seu vocabulário.

“Mulherzinha ou coisa de menininha”

Usada para tentar ferir a masculinidade dos homens, não há como substituir, respeite a opinião do outro.

“Já sabe cozinhar, então, já pode casar”- Remete também à estrutura patriarcal da sociedade, afinal, uma mulher se casa para se relacionar com alguém. Use frases, como “Parabéns, você cozinha muito bem!” ou “Nossa! Como você preparou essa comida tão deliciosa?”.

“Nem parece, mas é bonita e inteligente”- Caso você queira, mesmo, usar esses adjetivos, use a seguinte expressão: "Que pessoa bonita e inteligente!".

“Toda loira é burra e toda preta é pobre”- Não há termos substitutos porque o jeito que a pessoa é não determina seu “QI” ou sua situação financeira. Apenas deixe de usá-las.

“Não cuidou, virou mãe solteira.”- Substitua o "mãe solteira" por mãe solo, a maneira correta de se referir à mãe que cria seu filho sem ajuda do progenitor.

“A coisa ficou preta”- Substitua essa expressão racista, retire de seu vocabulário, fale "a coisa complicou". Perceba que fica até mais fácil para entender a ideia.

“Dar com pau”- É uma frase racista, remete ao tempo da escravidão, então, substitua por "foi um sucesso" ou "tinha muuuita gente".

“Cabelo ruim, feio, duro, bombril”- É uma frase racista, sim, com o objetivo de depreciar a imagem de alguém. Substitua por: cabelo crespo, cacheado, black power ou ondulado, dependendo do tipo de curvatura!

“Louco, doido, retardado”- Não use essas expressões para se referir a pessoas que se comportam de maneira inadequada.

Outras expressões capacitistas, homofóbicas, machistas e racistas para você tirar do seu repertório. Olha só:

 **Coisa/ Serviço/
Trabalho de preto**

 **Trabalho errado**

 **Humor negro**

 **Humor ácido**

 **Mulher de respeito**

 **Mulher**

 **Opção sexual**

 **Orientação sexual**

-  Criado mudo
-  Fazer nas coxas
-  Homossexualismo
-  A equipe não tem braços
-  Cor do pecado
-  Doméstica

-  Mesa de cabeceira
-  Mal feito
-  Homossexualidade
-  A equipe não tem recursos suficientes
-  Pele bronzeada
-  Funcionária do lar, governanta



Judiação



Sofrimento



Capenga



Incompleto



Cor de pele



Especifique a cor



Denegrir



Difamar



Inveja branca



Inveja



Fingir demência



Desentendido

Vamos adotar uma comunicação respeitosa sem comprometer a mensagem!

11

Fontes e referências bibliográficas

ALTAFIN, Iara Guimarães. Desconhecimento está na raiz do preconceito contra ciganos. **Agência Senado**, Brasília, 12 dez. 2012. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2012/12/1-desconhecimento-esta-na-raizdo-preconceito-contraciganos>.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **DOU**, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

BRASIL. Decreto n. 8.727, de 28 de abril de 2016. Dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. **DOU**, Brasília, 29 abr. 2016. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/decreto/d8727.htm.

BRASIL. Lei n. 12.605, de 3 de abril de 2012. Determina o emprego obrigatório da flexão de gênero para nomear profissão ou grau em diplomas. **DOU**, Brasília, 4 abr. 2012. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12605.htm.

BRASIL. Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **DOU**, Brasília, 7 jul. 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm.

BRASIL. Lei n. 14.402, de 8 de julho de 2022. Institui o Dia dos Povos Indígenas e revoga o Decreto-Lei n. 5.540, de 2 de junho de 1943. **DOU**, Brasília, 8 jul. 2022. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14402.htm.

BRASIL. Ministério das Relações Exteriores. Embaixada Porto Príncipe. Etnias e miscigenação. Brasília: MRE, 11 nov. 2022. Disponível em:

<https://www.gov.br/mre/pt-br/embaixada-porto-principe/porto-principe-arquivos/portugues/o-brasil/etnias-e-miscigenacao>.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Agrário. Garantia da utilização do nome social para as pessoas travestis e transexuais. Brasília: MDS, [ca. 2016].

Disponível em:

https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Folders/cartilha_nome_social.pdf.

CHÉROLET, Brenda. Conheça expressões de preconceito contra indígenas para tirar do vocabulário. Educa Mais Brasil, Salvador, 20 jun. 2023. Disponível em:

<https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/noticias/conheca-expressoes-de-preconceito-contra-indigenas-para-tirar-do-vocabulario>.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução n. 270 de 11/12/2018. Dispõe sobre o uso do nome social pelas pessoas trans, travestis e transexuais usuárias dos serviços judiciários, membros, servidores, estagiários e trabalhadores terceirizados dos tribunais brasileiros. DJe/CNJ, Brasília, n. 240, 12 dez. 2018. Disponível em:

<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2779>.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução n. 376 de 2/3/2021. Dispõe sobre o emprego obrigatório da flexão de gênero para nomear profissão ou demais designações na comunicação social e institucional do Poder Judiciário nacional. DJe/CNJ, Brasília, n.53, 5 mar. 2021. Disponível em:

<https://atos.cnj.jus.br/files/original1229362021030560422430ecd5f.pdf>.

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE. Amanhã (17) será celebrado o Dia Internacional contra a homofobia. Veja abaixo o manifesto da Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transexuais (ABGLT). Notícias CNS, Brasília, 16 maio 2014. Disponível em:

https://conselho.saude.gov.br/ultimas_noticias/2014/05mai_16_lgbt.html.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. A inserção da população negra no mercado de trabalho. São Paulo: Dieese, 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2023/populacaoNegra/index.html?page=1>.

DICIO, DICIONÁRIO ONLINE DE PORTUGUÊS. Significado de cigano. Porto: 7Graus, 2024. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/cigano/>.

ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS DO TRABALHO, 2024, Brasília. Curso de formação continuada (CFC) sobre julgamento com perspectiva interseccional de gênero e raça. Brasília: ENAMAT, 2024. FUNDAÇÃO NACIONAL DOS POVOS INDÍGENAS. Dados do Censo 2022 revelam que o Brasil tem 1,7 milhão de indígenas. Notícias Funai, Brasília, 7 ago. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/funai/pt-br/assuntos/noticias/2023/dados-do-censo-2022-revelam-que-o-brasil-tem-1-7-milhao-de-indigenas#:~:text=Foram%20divulgados%20nesta%20segunda%20feira,dos%20Povos%20Ind%C3%ADgenas%20>.

GOMES, Sandra Regina (Coord.). Glossário coletivo de enfrentamento ao idadismo. 2. ed. Belém: Recriar, 2022. Disponível em: https://longevida.org.br/glossario_idadismo_2edicao.pdf.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Indígenas. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: <https://indigenas.ibge.gov.br/>.

INSTITUTO BRASIL-ISRAEL. Guia contra o antissemitismo. São Paulo: IBI, 2023. Disponível em: https://www.institutobrasilisrael.org/wp-content/uploads/2023/11/Guia_Contra_Antissemitismo_IBI.pdf.

MENDES, Rafael Pereira da Silva. Etnia. Brasil Escola, Goiânia, 2024. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/etnia.htm>.

MUNANGA, Kabengele. Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia. In: SEMINÁRIO NACIONAL RELAÇÕES RACIAIS E EDUCAÇÃO, 3., 2003, Niterói. Palestra. Niterói: Penesb, 2003. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/wp-content/uploads/2014/04/Um-abordagem-conceitual-das-nocoes-de-raca-racismo-identidade-e-etnia.pdf>.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. Discriminação por idade é um desafio global, afirma relatório da ONU. Casa ONU Brasil, Brasília, 19 mar. 2021. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/122677-discrimina%C3%A7%C3%A3o-por-idade-%C3%A9-um-desafio-global-afirma-relat%C3%B3rio-da-onu>.

NOGUEIRA, Sérgio. Conheça a origem do verbo judiar. G1, Rio de Janeiro, 14 out. 2013. Disponível em: <https://g1.globo.com/educacao/blog/dicas-de-portugues/post/conheca-a-origem-do-verbo-judiar.html>.

PENA, Rodolfo F. Alves. Diferença entre árabes e muçulmanos. Mundo Educação, Goiânia, 2024. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/diferenca-entre-arabes-muculmanos.htm>.

PORFÍRIO, Francisco. O que é islamofobia? Brasil Escola, Goiânia, 2024. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/o-que-e/o-que-e-sociologia/o-que-e-islamofobia.htm>.

SENADO FEDERAL. Secretaria Especial de Comunicação Social (Secs). Manual de comunicação da Secom. Brasília: Secs, 2012. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/manualdecomunicacao/estilos/linguagem-inclusiva>.

SILVA, Daniel Neves. O que é antissemitismo. Brasil Escola, Goiânia, 2024. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/o-que-e/historia/o-que-e-antissemitismo.htm>.

SILVA, Gabriele. Qual o significado da sigla LGBTQIA+? Educa Mais Brasil, Salvador, 6 out. 2020. Disponível em: <https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/dicas/qual-o-significado-da-sigla-lgbtqia>.

SYBYLLA. 5 estereótipos muçulmanos e árabes comuns na TV e no cinema. Momentum Saga, São Paulo, 25 jun. 2018. Disponível em: <https://www.momentumsaga.com/2018/06/cinco-estereotipos-negativos-de-povos-arabese-muculmanos.html>.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO. Guia de acessibilidade e inclusão: caminho para uma sociedade justa e solidária. Florianópolis: Comitê Permanente de Acessibilidade e Inclusão do TRT-SC, 2021.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO. Linguagem simples na Justiça do Trabalho. Recife: Escola Judicial do TRT6, 2024.

TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 5ª REGIÃO. Manual de comunicação oficial. Recife: TRF5, mar. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL. Guia de linguagem inclusiva para flexão de gênero. 2. ed. Brasília: TSE, 2023.

VALLE, Leonardo. Pandemia de covid-19 intensificou preconceito contra descendentes de asiáticos amarelos. Instituto Claro, São Paulo, 23 mar. 2021. Disponível em: <https://www.institutoclaro.org.br/cidadania/nossas-novidades/reportagens/pandemia-de-covid-19-intensificou-preconceito-contradescendentes-de-asiaticos-amarelos/>.

Realização:

Subcomitê de Combate ao Assédio e Subcomitê de Equidade e Combate à Discriminação

Ilustração: Ágata Cristhie Ferreira dos Santos