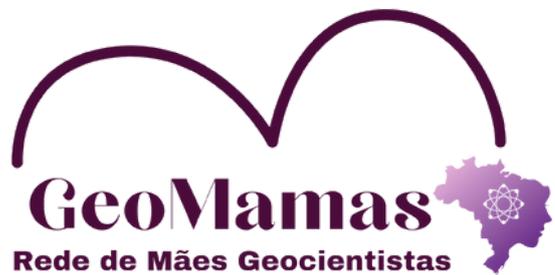




# Guia da Diversidade



**ABMGeo**  
ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE  
MULHERES NAS GEOCIÊNCIAS





# Guia da Diversidade



ABMGeo, Associação Brasileira de Mulheres nas Geociências. Guia da Diversidade. 1ª edição, 31p. Campinas, 2022. Disponível em: <https://www.abmgeo.org/guia-da-diversidade>

*Coordenação:*  
Marina Fagundes

*Autoras:*  
Eduarda Almeida  
Laísa Assis Batista  
Márcia Elisa Boscato Gomes  
Marina Fagundes  
Marion Freitas Neves  
Paola Melo  
Pamela Vilela  
Talita Gantus de Oliveira

*Revisão:*  
Talita Gantus de Oliveira

*Produção Gráfica:*  
Talita Gantus de Oliveira

*Campanha de Divulgação:*  
Marize Muniz

*Cartilha da Diversidade ([download aqui](#)):*  
Marina Fagundes e Eduarda Almeida

*Realização:* Associação Brasileira de Mulheres nas Geociências (ABMGeo) e GeoMamas (Rede de Mães Geocientistas).

Setembro de 2022.





# Guia da Diversidade



## Sumário

1. O que é o Guia da Diversidade? .....	1
2. O que é diversidade e inclusão? .....	1
3. Implicações sociais e econômicas.....	2
4. Racismo e machismo: estrutural, institucional e individualista .....	2
5. Interseccionalidade.....	4
6. Diferentes diversidades.....	5
a. Gênero .....	5
b. Racial.....	8
c. Orientação sexual e identidade de gênero .....	14
d. Parentalidade e cuidadoria familiar.....	15
e. Etária .....	18
f. Pessoas com Deficiência (PCD).....	21
g. Religiosa .....	25
7. Diversidade social.....	27
8. Diversidades e trabalho de campo.....	28
9. Considerações finais.....	30





“Ninguém é igual a ninguém. Todo o ser humano é um estranho ímpar”.

*Carlos Drummond de Andrade*

## 1. O que é o Guia da Diversidade?

Este **Guia da Diversidade** foi construído colaborativamente por mulheres das geociências associadas à ABMGeo, e tem como intuito abordar e discutir diversidade e inclusão nas geociências e seus ambientes (empresas, academia, escolas, campo). É também um convite para que as pessoas passem a discutir sobre o tema nos espaços em que se encontram. Este guia não tem o intuito de ser definitivo, e sim um começo para as discussões que se fizerem necessárias na medida em que a sociedade contemporânea demanda por mudanças discursivas e por transformações materiais, em vistas à maior equidade e diversidade nos espaços públicos e privados.

## 2. O que é diversidade e inclusão?

“Diversidade é convidar para a festa e inclusão é tirar para dançar”.

*Verná Meyers*

A diversidade é tudo aquilo que representa a pluralidade e a multiplicidade. Diferentes pessoas com diferentes cores, raças e etnias, idades, orientações afetivo-sexuais, identidades de gênero, capacidade física e intelectual, condições socioeconômicas, entre outros. A diversidade abrange as diferentes formas, jeitos e maneiras de ser e estar no mundo. Ter um ambiente diverso é ter um ambiente com indivíduos de diferentes trajetórias. Ou seja, promover a diversidade é dar voz e oportunidades a todos os grupos de pessoas, principalmente aqueles que são historicamente excluídos desse processo.

A inclusão diz respeito à valorização da diversidade na perspectiva da integração das pessoas, é a capacidade de entender e reconhecer o outro que é diferente em um ou vários aspectos, respeitando suas pluralidades e o integrando no ambiente. A inclusão é o ato de criar espaços saudáveis para pessoas com aspectos diferentes do seu, aceitando e lidando com as diferenças.

Portanto, enquanto a diversidade tem a ver com representatividade, a inclusão está ligada à instauração de uma mudança cultural e de comportamento





em relação à diversidade pessoas. Com isso, entende-se que a diferença entre diversidade e inclusão também reflete em uma diferença entre ambientes diversos e ambientes inclusivos – e na importância e necessidade de se combinar os dois. No primeiro, os indivíduos diversos têm somente representatividade, mas no segundo eles são incluídos, e podem, assim, encontrar as mesmas chances de desenvolvimento e promoção que todos os outros. É por isso que não podemos, nunca, desassociar diversidade e inclusão. Pois é a combinação das duas que nos permite participar, de fato, da construção de uma sociedade mais justa e equânime.

### 3. Implicações sociais e econômicas

Segundo a pesquisa *Diversidade é importante (Diversity Matters: América Latina)*, realizada pela McKinsey & Company, empresas que investem em diversidade de gênero têm uma probabilidade 21% maior de terem uma performance financeira superior em relação às que não investem. No mesmo estudo, também foi apontado que quando há um investimento em equidade racial, a probabilidade de maior performance do grupo é de 33%.

Além disso, em ambientes acadêmicos, é preciso discutir políticas de ações afirmativas para grupos minoritários para o acesso à educação e seleção de pessoas diversas tanto para nível técnico, como nível superior e pós-graduação, e em cargos de docência e posições de chefia institucional. Ações afirmativas são ações de políticas públicas e privadas que focam em medidas para aumentar a participação de grupos historicamente excluídos dos processos políticos, no acesso à educação, emprego, redes e proteção social.

### 4. Racismo e machismo: estrutural, institucional e individualista

As estruturas de opressão, que se materializam como discriminação racial e de gênero, têm caráter sistêmico. Não se trata, portanto, de um ato isolado, ou de um conjunto de atos praticados por determinadas pessoas, funções ou instituições por uma questão de moral ou índole (Almeida, 2020)<sup>1</sup>. Trata-se, na realidade, de um processo em que “condições de subalternidade e de privilégios” se distribuem entre grupos no âmbito político, jurídico, econômico e social (Almeida, 2020, p. 34<sup>2</sup>). Aqui, cabe a definição e diferenciação das três concepções de racismo segundo Almeida

<sup>1</sup> Almeida, S. Racismo estrutural. 1a edição ed. São Paulo: Editora Jandaíra, 2020.

<sup>2</sup> op. cit.





(2020)<sup>3</sup>, e que explicam também as opressões de gênero: (i) individualista: relação entre racismo [e machismo] e subjetividade; (ii) institucional: relação entre racismo [e machismo] e Estado; e (iii) estrutural: relação entre racismo [e machismo] e economia (Almeida, 2020<sup>4</sup>).

Somos socializados em uma estrutura racista, machista e cisheteronormativa, logo, reproduzimos essas discriminações ainda que inconscientemente (Fanon, 2020<sup>5</sup>; Gonzalez, 2020<sup>6</sup>). Como está ligado ao comportamento, é algo a ser combatido com a educação e a conscientização. No entanto, os aspectos comportamentais não são suficientes para explicar o racismo e o machismo. Posto isso, as concepções de racismo e machismo institucional e estrutural são centrais para compreendermos a dinâmica das desigualdades socioespaciais e de lugares simbólicos como uma de suas expressões.

Os conceitos de instituição e estrutura descrevem diferentes fenômenos sociológicos, e referem-se às estruturas política, jurídica e econômica que organizam a vida material, e se expressam nas instituições públicas em suas esferas federal, estadual e municipal, e também nas instituições privadas. Nesse sentido, Almeida (2020)<sup>7</sup> salienta que a diferença entre estrutural e institucional não são meramente alegóricas. Assim, a concepção institucional trata o racismo como resultado do funcionamento das instituições (Almeida, 2020<sup>8</sup>). O racismo estrutural, por sua vez, relaciona-se, dentre outros elementos à economia (Almeida, 2020<sup>9</sup>), sendo uma das expressões o menor valor da força de trabalho de pessoas negras.

Segundo pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010<sup>10</sup>), mulheres negras recebem, em média, 57% menos do que homens brancos recebem, 42% menos do que mulheres brancas, e 14% a menos do que homens negros. Homens negros, portanto, ganham menos do que mulheres brancas porque o racismo é estrutural e a economia organiza a estrutura de produção da vida material, tanto quanto o gênero – afinal, mulheres negras são as mais oprimidas pela interseccionalidade entre racismo e machismo. Por isso, é fundamental que medidas institucionais sejam promovidas no interior dos espaços que circulam

<sup>3</sup> Almeida, S. Racismo estrutural. 1ª edição ed. São Paulo: Editora Jandaíra, 2020.

<sup>4</sup> op. cit.

<sup>5</sup> Fanon, F. Pele Negra, Máscaras brancas. São Paulo: Ubu Editora, 2020. v. 1

<sup>6</sup> Kilomba, G. Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano. Editora Cobogó, 2020.

<sup>7</sup> op. cit.

<sup>8</sup> op. cit.

<sup>9</sup> op. cit.

<sup>10</sup> IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2010. Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil.

<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?edicao=30167&t=o-que-e> (acesso em 15/09/2022)





peças das geociências, no intuito de combater as desigualdades e de promover sociedades e ambientes educacionais e profissionais mais justos.

## 5. Interseccionalidade

Antes de adentrarmos nos conceitos de diversidade, é de extrema importância entendermos a *interseccionalidade* e suas implicações. Este conceito nos permite compreender melhor as desigualdades e sobreposições de discriminação e opressão. A *interseccionalidade* é um conceito abordado no Brasil por Akotirene (2020)<sup>11</sup> – a partir dos estudos de Kimberlé Crenshaw – e que busca pensar as interações e marcadores sociais na vida das pessoas. Quando se fala de uma perspectiva epistemológica interseccional, diz-se que as pessoas sofrem essas discriminações de maneira indissociada. A interseccionalidade instrumentaliza como os eixos de poder relacionados à raça, etnia, gênero e classe estruturam os terrenos sociais, jurídicos, econômicos e políticos em que vivemos.<sup>12,13</sup>

Através dessa perspectiva, é possível afirmar que em nossa sociedade existem sistemas de opressão (étnico-racial, de classe social e de gênero) que são transversais a outros dispositivos de micropoder (como capacidade física e psíquica, orientação sexual, entre outras). Essas formas de opressão se relacionam e se sobrepõem, tendendo a discriminar e excluir os sujeitos de diferentes formas.

Vale ressaltar que os debates sobre interseccionalidade surgiram a partir de lutas e teorizações do movimento feminista negro, que discutia as intersecções das opressões de gênero e raça dentro das estruturas sociais. É de suma importância trazer esse conceito quando falamos de diversidade. Podemos citar alguns nomes mundialmente conhecidos de autoras que se puseram a pensar e transmitir o tema, tais como: Audre Lorde, bell hooks, Patricia Hill Collins, Angela Davis. A produção sobre o assunto também é marcante no Brasil por nomes como Carla Akotirene, Sueli Carneiro, Luiza Bairros, além de Lélia Gonzalez e Beatriz Nascimento, que não trabalharam a partir do conceito em si, mas com muitas premissas que o antecedem.

---

<sup>11</sup> op. cit.

<sup>12</sup> Henning, C. E. Interseccionalidade e pensamento feminista: as contribuições históricas e os debates contemporâneos acerca do entrelaçamento de marcadores sociais da diferença. *Mediações – Dossiê Desigualdades e Interseccionalidade*, Londrina, v. 20 N. 2, P. 97-128, 2015.

<sup>13</sup> Hirata, H. Gênero, classe e raça Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. *Tempo social*, v. 26, p. 61-73, 2014.





## 6. Diferentes diversidades

### a. Gênero

Equidade de gênero se refere às ações que buscam promover a igualdade, tendo como medida o reconhecimento das características e necessidades próprias de cada gênero. Para promover a equidade é necessário considerar as desvantagens históricas e sociais que impedem mulheres, homens e pessoas não-binárias de operar em igualdade de condições. Igualdade de gênero é a igualdade de direitos, responsabilidades e oportunidades para homens, mulheres e pessoas não-binárias, de modo que os seus diferentes comportamentos, necessidades e aspirações sejam considerados, valorizados e favorecidos igualmente. A igualdade de gênero é vista tanto como uma questão de direitos humanos, como uma pré-condição e indicador de desenvolvimento sustentável centrado nas pessoas.

Tomando como parâmetro a criação de bases jurídicas da igualdade de gêneros, a partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948<sup>14</sup>) uma série de tratados internacionais e outros instrumentos foram delineando o compromisso dos Estados-nação de adotar medidas legais, políticas e programáticas para garantir a igualdade de gênero em todos os aspectos da vida política, econômica, social e cultural. Em especial, tem-se como pioneira a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (ONU, 1979<sup>15</sup>), o primeiro tratado internacional que dispõe sobre os direitos humanos da mulher, buscando a igualdade de gênero e a repressão às discriminações. Este tratado foi elaborado pela Comissão de Status da Mulher da Organização das Nações Unidas (ONU), criada em 1946.

No âmbito desta comissão, foram estabelecidos diversos tratados, sendo declarado o ano de 1975 como Ano Internacional da Mulher e o período 1976-1985 a Década das Nações Unidas para a Mulher. No Brasil, a década de 1920 marca o início do movimento feminista sufragista e o voto feminino foi conquistado em 1932. Entretanto, cabe lembrar que o movimento feminista no Brasil já existia com os movimentos de resistência e aquilombamento e de insurgência negros, com mulheres negras ex-escravizadas e suas descendentes na liderança da frente de lutas e conquistas, mulheres como Dandara e Maria Felipa de Oliveira.

Por conseguinte, a Constituição Brasileira de 1988 passa a reconhecer direitos iguais para as mulheres e os homens, mas somente em 2002 o Brasil assina

---

<sup>14</sup> ONU, Organização das Nações Unidas. Declaração universal dos direitos humanos, 13, 175-196, 2015.

<sup>15</sup> op. cit.





a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, ao que se seguem dois marcos importantes: a Lei Maria da Penha, em 2006, e a Lei do Feminicídio, em 2015. Esse histórico mostra o avanço legislativo e jurídico, porém, explicita, sobretudo, a vulnerabilidade dos direitos civis da mulher mesmo no século XXI.

Nas últimas décadas, no Brasil e em outros países, observa-se o crescimento de políticas e programas voltados para a equidade de gênero. O empoderamento das mulheres e pessoas dissidentes da binaridade de gênero é um anseio que se apoia na confluência de variadas perspectivas, desde a consolidação da consciência feminista, dos movimentos feministas e LGBTQIA+ e de organizações da sociedade civil, até interesses do poder econômico. Este último reconhece que a prosperidade econômica é incompatível com a subutilização das capacidades de metade da população mundial (Fórum Mundial de Davos, 2009)<sup>16</sup> Mas, se a igualdade de gênero impulsiona o desenvolvimento econômico, não se pode dizer que este contribua na mesma medida para a equidade universal.

Segundo o Relatório Mundial sobre a Desigualdade de Gênero de 2022, o atual índice global de redução das desigualdades de gênero é de 68,1%, e a previsão é de que a paridade seja alcançada em 132 anos. O Brasil ocupa o 94º lugar neste ranking, mostrando grandes diferenças nos índices de desigualdade em relação aos parâmetros analisados, como: trabalho, educação e acesso a postos de comando e a cargos políticos. Em relação ao trabalho, segundo os Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil do ano 2022 do IBGE, 73,7% dos homens acima de 15 anos estão inseridos no mercado de trabalho, em contrapartida a apenas 54,5% das mulheres.

Esta desigualdade é acentuada na nossa sociedade patriarcal que naturaliza a divisão generificada do trabalho, sobrecarregando as mulheres com as atividades da reprodução (trabalho não remunerado: cuidados domésticos e de pessoas e o trabalho afetivo), às quais as mulheres destinam, em média, 21,4 horas semanais, em relação às 11 horas do tempo dedicado pelos homens. Além disso, a remuneração média das mulheres é 20,5% menor que a dos homens. Todos estes aspectos são ainda agravados quando se adicionam barreiras raciais e socioeconômicas que fazem com que a maioria das mulheres siga trabalhando em empregos inseguros, precarizados e informais.

Fundamental para a equidade de gênero é o amplo acesso à educação e à livre escolha profissional de todas as pessoas. No Brasil, as mulheres constituem 57% da população com nível universitário (INEP, 2019<sup>17</sup>) e, em 2013, o número de

<sup>16</sup> WEF, World Economic Forum. The Global Gender Gap Index (GGGI) 2009. Switzerland, 2009.

<sup>17</sup> Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Sinopse Estatística da Educação Superior 2017. Brasília, Inep, 2019.

<http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopsesestatisticas-da-educacao-superior> (acesso em 17/09/2022).





mulheres pesquisadoras com financiamento pelo CNPq<sup>18</sup> igualou ao de homens. Entretanto, outras facetas das desigualdades de gênero na educação são percebidas no processo de escolarização, escolha e inserção em diferentes áreas de formação, que, posteriormente, podem se traduzir em desigualdades no mercado de trabalho e na valorização do trabalho feminino (Ação Educativa, 2013<sup>19</sup>).

Nesse sentido, a análise da participação das mulheres por áreas de conhecimento, formação e atuação no Brasil mostra a sub-representação nas carreiras de tecnologia, engenharia, matemática (STEM) e na docência no ensino superior; número aproximadamente igual nas ciências físicas e da Terra, com predomínio de mulheres nas ciências biológicas, da saúde, humanas e sociais (IBGE, 2022<sup>20</sup>) Igual tendência é descrita pela Unesco (2018)<sup>21</sup>, com apenas 30% das estudantes de ensino superior no mundo nas chamadas áreas “STEM”. Estudos concluem que a atribuição de papéis às mulheres baseados em estereótipos de gênero, somados às discriminações raciais e sociais, afetam fortemente as trajetórias educacionais, os interesses e as escolhas profissionais (Lima, 2017<sup>22</sup>).

A presença das mulheres nos espaços de decisão é outro desafio. No Brasil, apesar dos 90 anos de voto feminino e de serem maioria da população e 52% do eleitorado, as mulheres representaram, em 2018, 15% de parlamentares, 11% de ministros e 1 chefe de estado, sendo também sub-representadas na direção de secretarias de estado, de órgãos públicos e em cargos de confiança. Em termos mundiais, o Brasil ocupa a 108ª posição entre os 155 países do ranking do Índice de Empoderamento Político do Relatório Global de Desigualdade de Gênero (ONU, 2022<sup>23</sup>).

Na esfera privada, as mulheres ocupam menos de 30% dos cargos de chefia e de conselhos administrativos de grandes empresas no Brasil. As perspectivas políticas das mulheres são prejudicadas por barreiras sociais, econômicas,

---

<sup>18</sup> Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico é uma entidade ligada ao Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações para incentivo à pesquisa no Brasil.

<sup>19</sup> Ação Educativa. Informe Brasil – gênero e educação. São Paulo, Ação Educativa, 2013. [https://acaoeducativa.org.br/wp-content/uploads/2013/10/gen\\_educ.pdf](https://acaoeducativa.org.br/wp-content/uploads/2013/10/gen_educ.pdf) (acesso em 17/09/2022).

<sup>20</sup> IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral (PNAD), 2015. <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9127-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios.html> (acesso em 17/09/2022).

<sup>21</sup> ONU, Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e Cultura. Decifrar o código: educação de meninas e mulheres em ciências, tecnologia, engenharia e matemática (STEM). Brasília, UNESCO, 2018.

<sup>22</sup> Lima, B. S. Políticas de equidade em gênero e ciências no Brasil: avanços e desafios. Tese (Doutorado em Ciências Sociais), Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Unicamp, Campinas, 2017.

<sup>23</sup> Fonte: <https://news.un.org/pt/tags/indice-de-empoderamento-politico-do-relatorio-global-de-desigualdade-de-genero> (acesso em 17/09/2022).





institucionais e culturais baseadas no gênero, e pela perpetuação de privilégios por meio daquilo que podemos chamar de *pacto narcísico do patriarcado* (fazendo alusão ao conceito de *pacto narcísico da branquitude*, proposto por Bento (2022)<sup>24</sup> – em que há um acordo invisível tácito que acaba por preconceber que homens são mais adequados e capazes de assumir os postos de tomada de decisão e de gestão financeira, organizativa e de pessoas<sup>25</sup>.

Embora a desigualdade ainda seja dominante em muitas esferas da sociedade, nas últimas décadas, as políticas públicas e os projetos de promoção de equidade desenvolvidos por organizações da sociedade civil, universidades, coletivos autônomos e organizações internacionais têm desempenhado papel transformador. No entanto, o contexto político brasileiro, especialmente após 2016, tem apresentado características fortemente conservadoras, marcado pela descontinuidade e desqualificação de avanços alcançados, em especial aqueles voltados para a educação e a saúde reprodutiva das mulheres – o que afeta diretamente em suas carreiras profissionais, visto que muitas são levadas à maternidade compulsória por não terem direito de escolha e decisão sob seus corpos.

## b. Racial

A diversidade, a igualdade e o reconhecimento das diferenças são temas da atualidade em todo o mundo. A história da convivência no mesmo lugar geográfico de povos com diferentes etnias, culturas, religiões, de diásporas resultantes das migrações forçadas ligadas ao tráfico humano durante o período da colonização, da exploração de territórios invadidos, das guerras, dos conflitos civis e dos desastres socionaturais, deixam um legado de efeitos perversos nas relações entre as comunidades assim originadas (Munanga, 2022<sup>26</sup>). O racismo, a xenofobia e as intolerâncias colaterais fazem parte da estrutura das sociedades modernas (Almeida, 2019<sup>27</sup>).

O Brasil se forma neste encontro de civilizações. Segundo dados do IBGE da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD Contínua, 2018), a população brasileira tem a seguinte distribuição por cor/raça: pretos e pardos, 56%; brancos, 43%; amarelos, 0,7%; e indígenas, 0,4%, sendo o Brasil a maior nação negra

<sup>24</sup> Bento, C. O pacto da branquitude. Companhia das Letras, 2022.

<sup>25</sup> Birolí, F. Gênero e desigualdades: limites da democracia no Brasil. Boitempo Editorial, 2018.

<sup>26</sup> Munanga, K. O mundo e a diversidade: questões em debate. Estudos Avançados, v. 36, p. 117-129, 2022.

<sup>27</sup> Almeida, S. Racismo estrutural. Pólen Produção Editorial LTDA, 2019.





(categorização racial de pretos e pardos) fora da África. Das 896 mil pessoas que se declararam indígenas (IBGE, 2010<sup>28</sup>), cerca de 60% vivem hoje na Amazônia Legal. Cabe salientar a subnotificação da autodeclaração de pessoas indígenas em contextos urbanos, e mesmo refugiados de conflitos ambientais e habitantes em territórios não demarcados pelo Estado (e, portanto, não recenseados), o que torna esses dados insuficientes para uma representação fidedigna à realidade.

A população ameríndia em território brasileiro representa uma diversidade linguística que ultrapassa o número de 180 línguas, classificadas em 35 famílias linguísticas. Estima-se existir no Brasil um total de 220 povos indígenas, vários deles submetidos à jurisdição de mais de um Estado-nação, como é o caso dos Guarani (Argentina, Bolívia, Brasil e Paraguai), Yanomami (Brasil e Venezuela), Tukano (Brasil e Colômbia) e Tikuna (Brasil, Colômbia e Peru). Os indígenas estão presentes em todos os estados da Federação. As “terras indígenas”, no linguajar jurídico, somam aproximadamente 110,6 milhões de hectares (13% do território nacional e 21% da Amazônia brasileira) (Verdum, 2009<sup>29</sup>).

Como a sociedade brasileira percebe e trata a diversidade étnico-racial? Alguns indicadores sociais quantificam a desigualdade em temas essenciais à reprodução das condições de vida da população brasileira, como mercado de trabalho, distribuição de rendimento, moradia, direito à cidade, educação, violência e participação política. Em todos eles, a população negra (pretos e pardos) tem condições inferiores aos brancos, e se considerarmos os índices por gênero, as mulheres negras correspondem à população mais afetada em todos os parâmetros, devido à interseccionalidade das discriminações raciais e de gênero.

Durante a maior parte da história brasileira, a discriminação racial era ignorada pelo Estado e pela sociedade, que entendiam o Brasil através do *mito da democracia racial*, uma sociedade mestiçada que, portanto, não sofreria racismo. Ainda hoje, há perspectivas equivocadas que afirmam que as discriminações são resultantes das diferenças socioeconômicas e não raciais (Munanga, 2019)<sup>30</sup>. Contudo, como afirma Almeida (2020)<sup>31</sup>, o racismo estrutural incide sobre as estruturas econômica, política e jurídica. Nesse sentido, o racismo não apenas se reproduz dessa forma, como foi um dispositivo social instituído – e sustentado pelo racismo científico por meio do Estado – para isso. O racismo foi criado para justificar a exploração da população negra africana e afrodescendente, vendida como mercadoria durante o período colonial. O tráfico de escravizados africanos,

<sup>28</sup> IBGE. Censo. 2010. Disponível em: [IBGE | Censo 2010](#)

<sup>29</sup> Verdum, R. Povos indígenas: Constituições e reformas políticas na América Latina. INESC, 2009.

<sup>30</sup> Munanga, K. Rediscutindo a mestiçagem no Brasil: identidade nacional versus identidade negra. Autêntica Editora, 2019.

<sup>31</sup> op. cit.





portanto, possibilitou uma acumulação “primitiva” de capital que se reproduziu, transformando a economia colonial em uma economia capitalista<sup>32,33</sup>.

Assim a discriminação e desigualdade por meio do racismo permanece, transformada como as próprias relações econômicas de produção e reprodução da vida (do colonialismo ao neoliberalismo atual), sendo o dispositivo racial usado como justificativa, hoje, para menor remuneração de pessoas negras em postos de trabalho equivalentes aos ocupados por pessoas brancas – sendo este apenas um dos inúmeros exemplos. De maneira similar atua o patriarcado em sua face estrutural, incidindo sobre as mulheres negras de maneira ainda mais desigual.

Segundo dados do IPEA, em 2013, no espaço amostral da população brasileira, as mulheres brancas representavam 15,8% do total de analfabetos e os homens brancos 12,9%, em contrapartida à proporção de 34,6 de mulheres negras e 36,6% de homens negros (IPEA, 2018<sup>34</sup>). Nota-se que a diferença entre mulheres brancas e negras é consideravelmente maior que entre mulheres brancas e homens brancos, ressaltando como as desigualdades de gênero precisam ser analisadas a partir de uma epistemologia interseccional que considere a raça.

No entanto, mesmo mais escolarizadas que os homens, o rendimento médio das mulheres continua inferior ao deles (elas ganham em média 70,7% do que recebem os homens), situação que se agrava quando ambos têm 12 anos ou mais de estudo (nesse caso, o rendimento delas corresponde a 58% do deles) (IBGE, 2010<sup>35</sup>). Analisando de uma perspectiva interseccional, dados de 2019 mostram que mulheres negras recebem, em média, menos da metade dos salários dos homens brancos (44,4%)<sup>36</sup>. Atrás deles estão as mulheres brancas, que possuem rendimentos superiores não apenas aos das mulheres negras, como também aos dos homens negros, segundo o (IBGE, 2019<sup>37</sup>).

O estudo aponta, ainda, como a desigualdade está presente na distribuição de cargos gerenciais: somente 29,9% deles são exercidos por pessoas negras.

<sup>32</sup> Marx, K. O capital - Livro 1: Crítica da economia política. [s.l.] Boitempo Editorial, 2015.

<sup>33</sup> Almeida, S. Racismo estrutural. 1a edição ed. São Paulo: Editora Jandaíra, 2020.

<sup>34</sup> IPEA, Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas. O Perfil da Discriminação no Mercado de Trabalho – Homens Negros, Mulheres Brancas e Mulheres Negras, 2000. Disponível em: [http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2295/1/TD\\_769.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2295/1/TD_769.pdf) (acesso em 18/09/2022).

<sup>35</sup> IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Estudos e Pesquisas de Informação Demográfica e Socioeconômica: Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil. ISBN 978-85-240-4513-4, IBGE, 2019. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf) (acesso em: 31/08/2022)

<sup>36</sup> IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil. Estudos e Pesquisas, Informação Demográfica e Socioeconômica, n.41, 2019. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf) (acesso em 18/09/2022).

<sup>37</sup> op. cit.





Quanto mais alto o salário, menor é o número de pessoas negras que ocupam esses postos. Independentemente do nível de escolaridade, pessoas negras continuam recebendo bem menos que as brancas no Brasil, aponta a pesquisa. Os dados mostram ainda que o rendimento médio mensal das pessoas ocupadas brancas foi 73,9% superior ao das negras. Brancos com nível superior completo ganham por hora 45% a mais do que pessoas negras com o mesmo nível de instrução.<sup>38</sup>

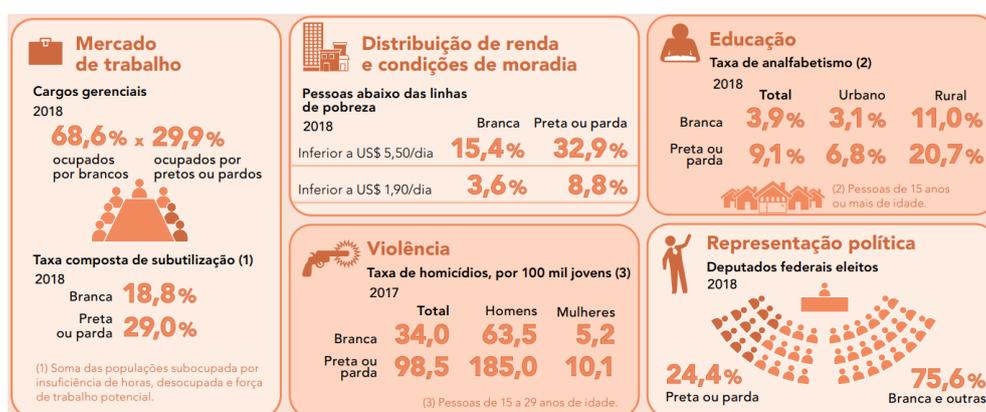


Figura 1: Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais.

Retirado de: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf) (acesso em 18/09/2022).

Os movimentos negros debatem há mais de séculos o racismo como estrutura fundamental das relações sociais. Desde o movimento de libertação negra no século XVIII nos Estados Unidos (Davis, 2020<sup>39</sup>), ao movimento de libertação haitiana em 1804 (Fanon, 1968<sup>40</sup>), conceituando-o como um sistema de opressão que nega direitos, e não um simples ato da vontade de um indivíduo ou um grupo de indivíduos (Almeida, 2019<sup>41</sup>). Ou seja, o racismo estrutural, como dito anteriormente, incide sob as estruturas econômica, política e jurídica.

No Brasil, alguns marcos jurídicos fundamentais na construção de políticas antirracistas são: (1) a aprovação na Constituição de 1988 da declaração do racismo como crime inafiançável e imprescritível; (2) a concessão de direito à demarcação das terras indígenas e à titulação das terras quilombolas; (3) a Marcha Zumbi dos Palmares Contra o Racismo, pela Cidadania e pela Vida, iniciada em 1995, e que provoca o reconhecimento social de que o racismo está presente na estrutura do nosso país; e (4) a participação do Brasil na III Conferência Mundial Contra o

<sup>38</sup> IBGE, 2019. op. cit.

<sup>39</sup> Davis, A. Mulheres, raça e classe. São Paulo: Boitempo, 2016.

<sup>40</sup> Fanon, F. Os condenados da terra. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira. Coleção Perspectivas do Homem, v. 42), 1968.

<sup>41</sup> Almeida, S. Racismo estrutural. 1a edição ed. São Paulo: Editora Jandaíra, 2020.





Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, em 2001, em que o “Brasil oficial” passa a se engajar na implementação das políticas de ação afirmativa em benefício da população negra e indígenas. Todavia, muitos desses instrumentos jurídicos ainda permanecem apenas na letra da lei.

As políticas afirmativas resultam da agência do movimento negro, de associações indígenas, de intelectuais negros e indígenas e de organizações da sociedade civil. Entre essas políticas, destacam-se as cotas raciais em concursos de ingresso no mundo do trabalho e da educação e a inserção de história e cultura indígena, africana e afro-brasileira nos currículos da Educação Básica e Superior. Embora as desigualdades nas oportunidades para negros e brancos ainda sejam enormes, as políticas públicas mostraram que têm potencial transformador na área, em um relativo curto/médio prazo.

As cotas raciais no ensino superior – Lei de Cotas<sup>42</sup> – é uma das ações que trouxeram benefícios diretos e em curto prazo no que diz respeito à inclusão de pessoas negras nas universidades. Uma pesquisa da Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (Andifes)<sup>43</sup>, com base em dados de 2018, mostrou que nessas instituições, após a política de cotas, a maioria dos estudantes passou a ser negra, 51,2%. Entretanto, estes continuam sub-representados, uma vez que constituem 56% da população do país. Quando vistos separadamente, os dados mostram desigualdades entre as diferentes universidades e que em nenhum caso a paridade total foi atingida, por exemplo: a Universidade de Brasília (UnB) mostra um crescimento de 2% de alunos negros para 47,8%, após 16 anos de aplicação das cotas. Na Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), por sua vez, em 8 anos a mudança foi de 2% para 14,3%.

Os dados referentes aos cotistas indígenas comumente estão incluídos em um termo genérico de cotas raciais. Após 10 anos da promulgação da Lei de Cotas, em 2022, ano corrente, ela está em avaliação e questionamento por parte da população e seus representantes legislativos. Compreendemos que este questionamento a uma política antirracista tão importante reside em uma crença equivocada que se baseia em um racismo reverso. Há uma dívida histórica de inclusão, equidade e diversidade étnico-racial que precisa ser considerada para que partamos de oportunidades iguais.

Embora os resultados da Lei de Cotas estejam distantes das metas previstas, a sua manutenção e aperfeiçoamento são considerados fundamentais por estudiosos e pesquisadores. Por um lado, pelo potencial de efetiva transformação

---

<sup>42</sup> Brasil, República Federativa do. Constituição Federal. Lei nº 12.711/2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. (Governo Federal, Ed.), 2012.

<sup>43</sup> ANDIFES e FONAPRACE. V Pesquisa do perfil socioeconômico e cultural dos estudantes de graduação, 2019.





socioeconômica em uma sociedade em que a escolaridade implica em melhores salários. Também pela incorporação da diversidade no mercado de trabalho, nos ambientes de estudo e pesquisa e na sociedade em geral, porque explicitam a crítica aos privilégios sociais, econômicos e raciais da nossa estrutura social, e a existência do racismo estrutural e epistêmico. E, por outro lado, nas palavras de Ailton Krenak:

A presença indígena [na universidade] só tem sentido pela diferença (...), despertar o senso crítico é tudo o que a gente pode fazer de melhor para a gente defender as nossas possibilidades, os nossos pontos de vistas, dos lugares onde nós vivemos como sujeitos coletivos.<sup>44</sup>

É urgente repensarmos o tipo de sociedade onde queremos viver. Mais ainda, é fundamental que a branquitude busque furar o *pacto narcísico da branquitude* – termo cunhado por Cida Bento<sup>45</sup> a partir da figura mítica de Narciso, para desvelar o compromisso da branquitude em manter a estrutura racial injusta que os privilegia: um pacto de proteção e premiação que se esconde no discurso da meritocracia. Quando mulheres brancas das geociências lutam por equidade de gênero, seja em cargos de coordenação e docência nas universidades, seja em cargos de empresas corporativas, lutam, também, por suas irmãs negras que limpam seus locais de trabalho e, muitas vezes, suas casas? Sobre esse tema, Françoise Vergès, no âmbito do feminismo decolonial, faz a seguinte pergunta: “Quem limpa o mundo?”. A autora se vale epistemicamente da decolonialidade para invocar um feminismo da totalidade. Desestabiliza o feminismo que a autora chama de feminismo civilizatório. De acordo com a autora,

[o feminismo civilizatório] transforma os direitos das mulheres em uma ideologia de assimilação e de integração à ordem neoliberal e reduz as aspirações revolucionárias das mulheres à demanda por divisão igualitária dos privilégios concedidos aos homens brancos.<sup>46</sup>

Este feminismo civilizatório, não por coincidência, se baseia na supremacia racial branca. Ainda segundo Vergès (2020)<sup>47</sup>:

O capitalismo não hesita em adotar o feminismo corporativo, o discurso dos direitos das mulheres segundo o qual as desigualdades em relação aos homens são uma questão [apenas] de mentalidade,

<sup>44</sup> Krenak, A. A presença indígena na universidade. Maloca: revista de estudos indígenas, v. 1, n. 1, p. 9-16, 2018.

<sup>45</sup> Bento, C. O pacto da branquitude. Companhia das Letras, 2022.

<sup>46</sup> Vergès, F. Um feminismo decolonial. Ubu Editora, 2020.

<sup>47</sup> op. cit.





de falta de educação. Devemos chamar a atenção para a insistência em não admitir que estamos falando de estruturas.<sup>48</sup>

Para Vergès (2020)<sup>49</sup>, o que está em questão é a forma como a divisão do mundo, na qual a escravidão e o colonialismo operaram, atravessa os feminismos ocidentais. Não será possível enfrentarmos o racismo apenas deixando-o ser discutido por pessoas que são por ele oprimidas, e que já dedicam muito tempo de sua vida a enfrentar e sobreviver ao racismo cotidiano e às estruturas que o sustentam. É preciso que a branquitude seja discutida também por pessoas brancas, porque ela é parte constituinte das relações raciais e responsável pela perpetuação da opressão.

### c. Orientação sexual e identidade de gênero

A diversidade sexual e de gênero engloba termos e conceitos que podem ser basicamente resumidos em sexo biológico, identidade de gênero e orientação sexual. O primeiro, sexo biológico<sup>50</sup>, se baseia na identificação genotípica e considera os órgãos sexuais do nascimento, tendo as variações feminino, masculino e intersexo, este último se refere a uma a pessoa que nasce com características genotípicas masculinas e femininas.

A identidade de gênero<sup>51</sup>, por sua vez, se refere a como a pessoa se sente e se reconhece em relação ao seu gênero, tendo as variações: i) *Cisgênero* (cis): quando uma pessoa se reconhece com sexo biológico que lhe foi atribuída ao nascer (exemplo: uma mulher que nasceu com o sexo biológico feminino e se identifica como mulher é cisgênera); e ii) *Transgênero* (trans): se refere a uma pessoa que não se identifica com o sexo biológico com que nasceu. A definição transgênero incorpora todas as identidades de gênero não-cisgêneras, como a transexual (pessoa que vai de um gênero a outro, e pode fazer uso de hormônios e cirurgias para adequar seu corpo à sua identidade de gênero, ou não), a travesti (é uma identidade

<sup>48</sup> Vergès, F. Um feminismo decolonial. Ubu Editora, 2020.

<sup>49</sup> op. cit.

<sup>50</sup> Orientação sexual, identidade e expressão de gênero: conhecendo para cuidar da população LGBTI+ - PEBMED

[https://pebmed.com.br/o-sexo-biologico-a-orientacao-sexual-identidade-de-genero-expressao-de-genero-conhecendo-para-cuidar-da-populacao-lgbti/?utm\\_source=artigoportal&utm\\_medium=copytext](https://pebmed.com.br/o-sexo-biologico-a-orientacao-sexual-identidade-de-genero-expressao-de-genero-conhecendo-para-cuidar-da-populacao-lgbti/?utm_source=artigoportal&utm_medium=copytext)

<sup>51</sup> Trans? Cis? LGBTQIA+? O que todos nós precisamos saber sobre identidade de gênero e orientação sexual? - Theia

<https://theia.com.br/trans-cis-lgbt-o-que-todos-nos-precisamos-saber-sobre-identidade-de-genero-e-orientacao-sexual/>





de gênero feminina, também podendo recorrer a hormônios e mudanças corporais para expressar sua feminilidade), e a não-binária (pessoas que transitam entre os gêneros ou não se reconhecem em nenhum dos gêneros).

A orientação sexual diz respeito atração afetiva e/ou sexual que uma pessoa sente pela outra, tendo as variações: i) *Heterossexual*: pessoa que sente atração por uma pessoa do gênero oposto ao seu; ii) *Homossexual*: pessoa que se sente atraída por alguém do mesmo gênero; iii) *Bissexual*: pessoa que sente atração pelos gêneros feminino e masculino; iv) *Pansexual*: sente atração por outras pessoas, independentemente do sexo, do gênero e de como se apresentam para o mundo; e v) *Assexual*: pessoa que não sente nenhum tipo de desejo/atração sexual.

Uma expressão errônea comum para se referir a orientação sexual de um indivíduo que deve ser evitada é tratá-la como “opção sexual”, que não deve ser utilizada uma vez que não se trata de uma escolha, uma opção. Outro termo equivocado é utilizar para descrever pessoas que se sente atraídas por indivíduos do mesmo sexo o termo “homossexualismo”, ao invés da grafia correta “homossexualidade”. A expressão “homossexualismo” é, além de ofensiva, obsoleta, pois o sufixo “ismo” se refere para descrever doenças, o que deixou de vigorar desde 1990 quando, tardiamente, a Organização Mundial da Saúde (OMS) modificou a Classificação Internacional de Doenças, declarando que a homossexualidade não se configura doença.

## d. Parentalidade e cuidadoria familiar

Parentalidade diz respeito (1) à qualidade do que é parental; (2) ao estado ou condição de pai ou de mãe. Segundo a Psicologia, é o conjunto das funções e atividades desenvolvidas por um progenitor ou cuidador, com vista ao saudável e pleno desenvolvimento da criança a seu cargo (3). Da perspectiva do Direito, relaciona-se ao vínculo jurídico que existe entre um progenitor e o seu filho ou entre um adulto e o menor a seu cargo, que acarreta direitos e obrigações (4).<sup>52</sup>

Ao longo da história humana, a concepção de núcleo familiar e do trabalho de cuidadoria inerente à organização desta estrutura social, em especial no tocante à criação da prole, baseou-se em modelos diversos que culminam hoje no conceito de pluriparentalidade (Gorin et al., 2015<sup>53</sup>). Esta evolução acompanha a mudança de

<sup>52</sup> Porto Editora – parentalidade no Dicionário infopédia da Língua Portuguesa [em linha]. Porto: Porto Editora. [consult. 2022-09-07 16:41:42]. Disponível em <https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/parentalidade>

<sup>53</sup> Gorin, M. C., Mello, R., Machado, R. N., & Carneiro, T. F. (2015). O estatuto contemporâneo da parentalidade. *Revista da SPAGESP*, 16(2), 3-15.





perspectivas sobre a infância desde a antiguidade, quando as crianças eram entendidas como pequenos adultos, apenas com menor força de produção; passando pela categorização da prole em termos materiais, considerando diferentes sistemas de poder baseados em hereditariedade; até o conceito moderno (no ocidente, pelo menos) de infância como uma fase do desenvolvimento humano a ser coletivamente cuidada, sendo a criança um sujeito de direitos que devem ser garantidos pela sociedade (Gorin et al., 2015).

Assim, o conceito de maternidade e paternidade, atribuídos em princípio à responsabilidade dos genitores para com suas crias, é descentralizado pela concepção de parentalidade como o desempenho das funções de cuidadoria infantil por adultos responsáveis que não necessariamente apresentam vínculo consanguíneo, mas que assumem a responsabilidade pela criação das crianças de um determinado núcleo.

No contexto contemporâneo, assume-se a diversidade da estrutura familiar para além dos laços de parentesco biológico e das relações afetivas cis-heteronormativas. Considerando as necessidades e peculiaridades de cada indivíduo, especialmente de cada criança, a pluriparentalidade abrange, então, as relações de cuidado em famílias monoparentais (apenas uma pessoa como figura parental), a parentalidade desenvolvida por casais homoafetivos, a parentalidade coletiva (comunidades que coletivizam os cuidados infantis), e todos os possíveis recortes de organização parental da sociedade em questão (Gorin et al., 2015).

Em paralelo ao conceito de infância, parentalidade e cuidadoria familiar, o conceito de trabalho também evoluiu ao longo do tempo, sendo a divisão generificada do trabalho o elo mais importante entre essas linhas de evolução. Se por um lado as crianças tiveram aumentados seus direitos civis, no Brasil garantidos pelo Estatuto da Criança e do Adolescente<sup>54</sup>, às mulheres, principais executoras das funções domésticas, foi historicamente negado o reconhecimento e retribuição pelo dito trabalho invisível, resultando no processo de feminização da pobreza (Federici, 2019<sup>55</sup>).

Às mulheres é reservado o espaço da casa, onde se dão os trabalhos reprodutivos, de limpeza, alimentação, cuidados domésticos em geral e o cuidado com crianças e idosos. Reforçam-se assim os papéis e privilégios de gênero relacionados aos trabalhos reprodutivos. Isso resulta na sobrecarga física e mental das mulheres que assumem as tarefas de gestão do lar, o cuidado de pessoas, o trabalho afetivo na comunidade ao redor, além de seus trabalhos remunerados (Federici, 2019).

<sup>54</sup> Lei Federal nº 8.069, de 13 de julho de 1990, que regulamenta o artigo 227 da Constituição do Brasil.

<sup>55</sup> Federici, S. O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. 1a ed. São Paulo: Editora Elefante, 2019. v. 1.





Como retrato dessa desigualdade no Brasil, os dados de 2015 do Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas (IPEA) mostram que 40,4% dos lares monoparentais tinham mulheres como responsáveis, enquanto apenas 3,7% tinham homens como responsáveis pelo domicílio (IPEA, 2015)<sup>56</sup>. Uma sociedade machista e patriarcal, em que o trabalho de reprodução social fica a cargo das mulheres que exercem a função de mães, tem como reflexo 5,5 milhões de crianças sem o nome paterno no registro de nascimento (IPEA, 2015)<sup>57</sup>. Para além disso, há os genitores que comparecem no registro, mas não cumprem a função de pai. Esses fatores levam muitas mulheres à maternidade compulsória (ainda que desejada), situando-as em uma posição de maior vulnerabilidade social e econômica, dificultando, muitas vezes, sua reinserção no mercado de trabalho como profissional ou graduanda das geociências.

Adicionalmente, a falta de estruturas físicas, como creches, escolas, espaços de contraturno (para cuidadoria das crianças fora do horário de aula), fraldários e brinquedotecas compactuam com a sobrecarga materna, já que torna refém do lar as pessoas responsáveis pelas crianças de um núcleo familiar. Essa ausência contribui, também, para as desigualdades raciais e de classe, tendo em vista que, se não fornecidos pelo Estado ou pelas instituições privadas contratantes, quem tem acesso a menores salários – e sabemos que há um recorte racial na perpetuação das desigualdades econômicas no Brasil – permanece sem acesso aos serviços supramencionados, direitos aliás preconizados pela Constituição Federal (Brasil, 1988)<sup>58</sup> e pelo Estatuto da Criança e do Adolescente.

Segundo o estudo Estatísticas de Gênero realizado em março de 2021<sup>59</sup>, apenas 54,6% das mães de 25 a 49 anos que têm crianças de até três anos em casa estavam empregadas. A maternidade negra nessa mesma situação representa uma taxa menor, apenas 49,7%. Com mais de 79 milhões de mães no Brasil, é necessário repensarmos as formas de trabalho, além de fornecermos espaços seguros de discussão das necessidades dessas mulheres no mercado de trabalho.

Políticas para mitigação dessa injustiça vêm sendo implantadas para a proteção de direitos reprodutivos<sup>60</sup> e garantias sociais para a proteção da maternidade<sup>61</sup>. Entretanto, essas garantias ainda são insuficientes, incompletas e muitas vezes suscetíveis a mudanças no sistema de governo, colocando em risco o desenvolvimento pleno das vidas femininas, sobretudo das mães e suas proles.

<sup>56</sup> IPEA, Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas. Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça. 2015.

<sup>57</sup> op. cit.

<sup>58</sup> Brasil, República Federativa do. Constituição Federal. (Governo Federal, Ed.), 1988.

<sup>59</sup> Estatísticas de Gênero Indicadores sociais das mulheres no Brasil. IBGE, 2021.

<sup>60</sup> Artigo 128, Código Penal; ADPF n.º 54; Art. 49, Portaria MS/GM n.º 1508/2005

<sup>61</sup> CLT, Capítulo III - Da proteção ao trabalho da mulher.





Embora tenhamos avançado com os direitos de adaptação do ambiente de trabalho e estabilidade do emprego por até 5 meses após o parto para a pessoa gestante<sup>62</sup>, licença maternidade mínima de 4 meses<sup>63</sup> e apoio ao aleitamento materno nos 6 primeiros meses de vida da criança<sup>64</sup> – direitos ameaçados após a última reforma trabalhista<sup>65</sup> – a limitação de políticas parentais voltadas a homens minimizam a responsabilidade masculina (vide a licença paternidade, composta por apenas cinco dias, com máximo de 20 dias previsto em lei<sup>66</sup>). Além disso, pessoas dissidentes de gênero, ainda enfrentam dificuldades de acesso a direitos básicos de saúde e direitos às suas famílias quando são pessoas parturientes, ou no processo de constituição familiar, seja por meio de adoção ou com filhos biológicos.

Portanto, tendo em vista o conceito de pluriparentalidade, o reconhecimento das crianças como sujeitos de direito e o inquestionável impacto da rotina de cuidadoria doméstica na vida das pessoas que exercem este papel, é imprescindível a concessão de licença parental equânime para qualquer indivíduo que tenha filhas/os/es. Além disso, é de suma importância a criação de políticas de trabalho flexíveis para pessoas que cuidam e de adaptação de todos os espaços públicos e privados para a recepção adequada de crianças, mesmo que esta seja eventual.

## e. Etária

Antes de discorrer sobre diversidade etária, é preciso esclarecer alguns conceitos. *Ageísmo* (da palavra *age*, em inglês, termo cunhado pelo psiquiatra Robert Butler, em 1969), *idadismo*, *etarismo* e *idosismo* são termos utilizados para descrever o preconceito que a sociedade tem contra pessoas mais velhas<sup>67</sup>. Podem ser entendidos como ações diretas ou indiretas em que alguém é excluído, ignorado ou até tratado como se não existisse devido à sua idade. Embora os termos idadismo e etarismo referem-se ao preconceito etário de forma ampla (contra jovens e pessoas mais velhas), são mais utilizados pelos coletivos e movimentos que buscam desconstruir as visões deturpadas sobre pessoas acima de 60 anos. Alguns preferem especificar utilizando velhofobia, para a discriminação às pessoas mais velhas<sup>68</sup>.

<sup>62</sup> Art. 10, inciso II, alínea b do ADCT.

<sup>63</sup> Art. 392 da CLT.

<sup>64</sup> Art. 396 da CLT.

<sup>65</sup> Lei 13.467, de 2017.

<sup>66</sup> Lei nº 11.770/2008.

<sup>67</sup> Beltrina Côrte CEO do Portal do Envelhecimento e Espaço Longeiver.

<https://redebemestar.com.br/cuidado/ageismo-idadismo-etarismo-idosismo-o-que-significam/>

<sup>68</sup> Juliana Benevides: <https://julianabenevides.com/idadismo-etarismo-ageismo-e-velhofobia-do-que-estamos-falando/>





Trata-se de um preconceito que afeta mais de 60% da população mundial<sup>69</sup>, e que está associado ao desrespeito, ao tratamento injusto, às suposições falsas sobre alguém, e ao sentimento de invisibilidade, afetando negativamente a confiança, a situação financeira, a saúde e a qualidade de vida de uma pessoa<sup>70</sup>. Infelizmente, alguns idosos passam por constrangimento quando pessoas mais novas não entendem por que estes ainda continuam trabalhando<sup>71</sup>.

Até 2050, estima-se que dois bilhões de pessoas ao redor do mundo terão a partir de 60 anos de idade<sup>72</sup>. Segundo o IBGE, a população brasileira com 60 anos ou mais dobrará quando comparada à de 2017, chegando a 57 milhões de idosos com 60 anos ou mais até 2042<sup>73</sup>. A realidade brasileira revela uma população de idosos que passa por constantes necessidades financeiras, de saúde e acesso a benefícios, sendo preciso que permaneçam no mercado de trabalho o máximo de tempo possível.

Com o aumento da longevidade e da escassez de recursos previdenciários e precarização da vida, se fará cada vez mais presente o fenômeno denominado “efeito burangue”, que ocorre quando um trabalhador se aposenta e, depois, retorna ao mercado de trabalho. Paralelamente, desde 2016, temos uma força de trabalho global de mais de 50% representada pelo que se nomeia *Geração Millennials*, e que busca por um local de trabalho com um claro senso de propósito e que permita que eles sejam autênticos e sejam oferecidas oportunidades de crescimento e aprendizado com *feedbacks* constantes<sup>74</sup>. É possível notar que há um conflito geracional de interesses e propósitos pessoais no ambiente de trabalho, e é de suma importância que os espaços profissionais e educacionais aprendam a lidar com essa diversidade cultural entre gerações, para que essa multiplicidade se traduza em harmonia e em uma coletividade que respeita e valoriza a pluralidade.

Todos, inclusive as pessoas idosas, temos preconceito em relação à idade. O preconceito em relação a idade se reproduz quando temos vergonha do nosso próprio envelhecimento, negando e culpando a idade por tudo. Reproduzimos os valores de uma sociedade consumista e a mercantilização das relações sociais onde

<sup>69</sup> Beltrina Côrte CEO do Portal do Envelhecimento e Espaço Longeviver.

<https://redebemestar.com.br/cuidado/ageismo-idadismo-etarismo-idosismo-o-que-significam/>

<sup>70</sup> Beltrina Côrte CEO do Portal do Envelhecimento e Espaço Longeviver.

<https://redebemestar.com.br/cuidado/ageismo-idadismo-etarismo-idosismo-o-que-significam/>

<sup>71</sup> Beltrina Côrte CEO do Portal do Envelhecimento e Espaço Longeviver.

<https://redebemestar.com.br/cuidado/ageismo-idadismo-etarismo-idosismo-o-que-significam/>

<sup>72</sup> Cartilha de Diversidade Usiminas. <https://www.usiminas.com/wp-content/uploads/2021/09/cartilha-de-diversidade.pdf>

<https://www.usiminas.com/wp-content/uploads/2021/09/cartilha-de-diversidade.pdf>

<sup>73</sup> Guia de diversidade CESA – Centro de Estudos das Sociedades de Advogados – Comitê de Diversidade e Responsabilidade Social. [http://www.cesa.org.br/cartilha\\_diversidade.html](http://www.cesa.org.br/cartilha_diversidade.html)

<sup>74</sup> Cartilha de Diversidade Usiminas. <https://www.usiminas.com/wp-content/uploads/2021/09/cartilha-de-diversidade.pdf>

<https://www.usiminas.com/wp-content/uploads/2021/09/cartilha-de-diversidade.pdf>





há o enaltecimento do jovem, do novo e do descartável, e a desvalorização da sabedoria adquirida ao longo dos anos. O respeito à diversidade etária exige que as pessoas dentro sociedade não tenham seu valor e oportunidades limitados pela idade, sendo a diversidade de idade apenas uma característica dentre tantas<sup>75</sup>.

No mercado de trabalho, o desenvolvimento e crescimento profissional devem estar baseados em sua performance e entregas, não na sua idade. A contratação e promoção de jovens ou pessoas com mais de 45 anos não deveria ser problema, pois um ambiente diverso oferece oportunidades de ensino e aprendizagem. A inovação está na capacidade de promover a interação entre pessoas de diferentes idades. No caso da velhofobia, este comportamento contribui para a sensação de desamparo, baixa autoestima e solidão, isolamento, adoção de comportamentos autodestrutivos e risco maior de diversas doenças e até a morte precoce. Esses problemas são ampliados quando há uma sobreposição de racismo, sexismo, capacitismo e machismo.

Agir com base no estereótipo de geração, como se alguém não fosse capaz de fazer algo apenas por causa da sua idade, e ridicularizar ou diminuir alguém por causa da sua idade, são atitudes que precisam ser abolidas dos espaços educacionais e profissionais. Fica claro que afirmações consideradas gentis, tais como: “você não parece que tem essa idade” ou “você não acha que já passou da idade para usar isto?” ou “você é muito jovem, ainda tem muito o que aprender”, expressam a ideia discriminatória de que em determinada idade a pessoa não tem direito a sua autonomia e autoestima, o direito de se autoexpressar como desejar.<sup>76</sup>

Precisamos investir em políticas de respeito à diversidade etária, buscando combater nossas próprias visões equivocadas sobre o processo de envelhecimento humano. Devemos revelar os comportamentos preconceituosos das pessoas com as quais convivemos e nos atentar aos nossos próprios discursos, além de buscar orientar outras pessoas para que não reproduzam esses comportamentos. Nesta linha, é importante incentivar a educação gerontológica nos espaços de ensino formal e informal para dissipar os mitos e preconceitos a respeito da velhice. Criar espaços de participação de grupos e coletivos que têm o objetivo de debater e combater o preconceito etário, bem como estimular a interação entre grupos de diferentes idades<sup>77,78</sup>.

<sup>75</sup> Juliana Benevides: <https://julianabenevides.com/idadismo-etarismo-ageismo-e-velhofobia-do-que-estamos-falando/>

<sup>76</sup> Cartilha de Diversidade Usiminas. <https://www.usiminas.com/wp-content/uploads/2021/09/cartilha-de-diversidade.pdf>

<sup>77</sup> Cartilha de Diversidade Usiminas. <https://www.usiminas.com/wp-content/uploads/2021/09/cartilha-de-diversidade.pdf>

<sup>78</sup> Juliana Benevides: <https://julianabenevides.com/idadismo-etarismo-ageismo-e-velhofobia-do-que-estamos-falando/>





## f. Pessoas com Deficiência (PCD)

A deficiência faz parte da condição humana. Quase todas as pessoas terão uma deficiência temporária ou permanente em algum momento de suas vidas, além da crescente limitação na funcionalidade dos corpos idosos<sup>79</sup> – no Brasil, um em cada quatro idosos possui algum tipo de deficiência<sup>80</sup>. A Pesquisa Nacional de Saúde indicou que ao menos 17,3 milhões de pessoas (8,4% da população nacional acima de 2 anos de idade) têm alguma deficiência<sup>81</sup>. A estimativa do IBGE<sup>82</sup> é de que 46 milhões de brasileiros (24% da população) tenham algum grau de dificuldade em pelo menos uma das habilidades investigadas – enxergar, ouvir, caminhar ou subir degraus –, ou possui alguma deficiência intelectual.

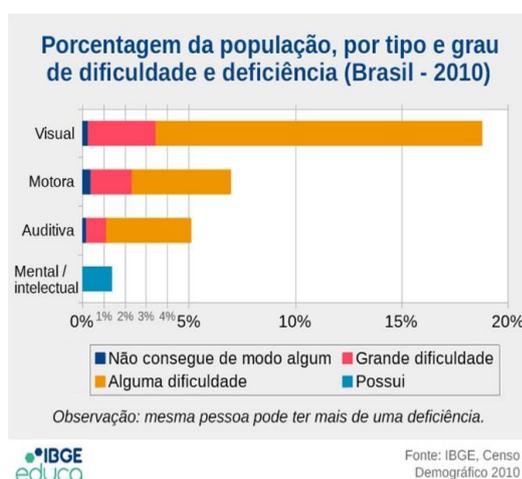


Figura 2: Porcentagem da população por tipo e grau de dificuldade e deficiência.  
Fonte: IBGE Educa<sup>83</sup>.

Embora as pessoas com deficiência representem uma expressiva parte da população brasileira, cerca de 67% delas não têm instrução escolar têm o ensino

<sup>79</sup> Banco Mundial. Relatório mundial sobre a deficiência/World Health Organization, The World Bank; tradução Lexicus Serviços Linguísticos. - São Paulo: SEDPcD, 2012. 334 p. Título original: World report on disability, 2011.

<sup>80</sup> IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2019.  
<https://censos.ibge.gov.br/2013-agencia-de-noticias/releases/31445-pns-2019-pais-tem-17-3-milhoes-de-pessoas-com-algum-tipo-de-deficiencia.html> (acesso em 31/08/2022).

<sup>81</sup> op. cit.

<sup>82</sup> IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. IBGE Educa.  
<https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/20551-pessoas-com-deficiencia.html> (acesso em 31/08/2022).

<sup>83</sup> op. cit.





fundamental incompleto, e apenas 5% têm nível superior completo<sup>84</sup>. No Artigo 2º da Lei federal nº 13.146<sup>85</sup>, de 6 de julho de 2015, considera-se pessoa com deficiência (PCD) 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.

A boa notícia é que as respostas à deficiência têm mudado, estimuladas em grande parte pela organização das pessoas que possuem dificuldade e deficiência e pela crescente tendência em encará-la como questão de direitos humanos. Desde 2006, a ONU conta com a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência<sup>86</sup>, que tem como diretriz proteger e assegurar o desfrute pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por parte de todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua inerente dignidade.

Se antes, definia-se o enquadramento da pessoa com deficiência sob critérios estritamente médicos, atualmente, a deficiência é tida como resultado da interação entre os impedimentos físicos, mentais, intelectuais e sensoriais com as barreiras sociais e a consequente dificuldade de inserção social do indivíduo. Ou seja, o problema não são as pessoas em suas inúmeras diversidades de corpos e mentes (que devem ser respeitadas), mas uma sociedade que não se prepara para acolhê-las em prol do pacto social coletivo. Uma vez que sociedade e meio se apresentam com deficiência, faz-se necessária a atuação conjunta e articulada para a promoção de mecanismos de eliminação das barreiras existentes<sup>87</sup>.

Dentre as barreiras de incapacidades, destacam-se: (i) atitudes negativas em relação à pessoa com deficiência; (ii) políticas públicas inexistentes ou inadequadas; (iii) falha na oferta de serviços e oportunidades de trabalho; (iv) financiamento inadequado na implementação de políticas públicas e de programas específicos; (v) falta de acessibilidade; e, (vi) ausência de dados e evidências<sup>88</sup>. Aponta-se, assim, o

<sup>84</sup> IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2019.

<https://censos.ibge.gov.br/2013-agencia-de-noticias/releases/31445-pns-2019-pais-tem-17-3-milhoes-de-pessoas-com-algum-tipo-de-deficiencia.html> (acesso em 31/08/2022).

<sup>85</sup> Brasil, República Federativa do. Constituição Federal. (Governo Federal, Ed.), 2015. [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm) (acesso em 31/08/2022).

<sup>86</sup> ONU, Organização das Nações Unidas. Dados do portal da ONU. <https://www.unicef.org/brazil/convencao-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia> (acesso em 31/08/2022)

<sup>87</sup> MPPR, Ministério Público do Paraná. Conceitos de deficiência no portal do MPPR <https://pcd.mppr.mp.br/> (acesso em 31/08/2022).

<sup>88</sup> SP, Governo do Estado de São Paulo. Base de Dados dos Direitos da Pessoa com Deficiência GOV SP <https://basededadosdeficiencia.sp.gov.br/> (acesso em 31/08/2022).





necessário investimento em acessibilidade por meio de projetos adaptados, de tecnologia assistiva, de comunicação alternativa, entre outros mecanismos; de modo que a sociedade disponha dos meios adequados para a interação e a participação em igualdade de condições.

Posto isso, salienta-se o necessário investimento em acessibilidade por meio de projetos adaptados, de tecnologia assistiva, de comunicação alternativa, entre outros mecanismos, de modo que a sociedade disponha dos meios adequados para a interação e a participação em igualdade de condições. De acordo com o Estatuto da Pessoa com Deficiência<sup>89</sup>, consideram-se como adaptações sociais e coletivas:

- Acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias; bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida;
- Desenho universal: concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou de projeto específico, incluindo os recursos de tecnologia assistiva;
- Tecnologia assistiva ou ajuda técnica: produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social;
- Barreiras: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros. São classificadas: em (a) barreiras urbanísticas; (b) barreiras arquitetônicas; (c) barreiras nos transportes; (d) barreiras nas comunicações; (e) barreiras atitudinais (atitudes e comportamentos de outrem); e (f) barreiras tecnológicas.

---

<sup>89</sup> Brasil, República Federativa do. Estatuto da pessoa com deficiência. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 65 p, 2015.





De acordo com os tipos de deficiência<sup>90</sup>, consideram-se as seguintes categorizações:

- **Física:** alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo. Podem ser agrupadas em (i) alterações da força; (ii) alterações articulares; (iii) ostomias; (iv) nanismo; (v) paralisia cerebral; (vi) amputações, ausência ou deformidade de membros; (vii) outras alterações de segmentos corporais; e (viii) deformidades estéticas.
- **Auditiva:** perda auditiva bilateral, parcial ou total, de 41 decibéis ou mais.
- **Visual:** considera-se deficiência visual a: (i) baixa visão; (ii) a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos igual ou menor que 60°; e (iii) a cegueira. O termo cegueira não é absoluto, pois reúne indivíduos com vários graus de visão residual. Ela não significa, necessariamente, total incapacidade para enxergar, mas o prejuízo dessa aptidão a níveis incapacitantes para o exercício de tarefas rotineiras. E (iv) a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores.
- **Intelectual:** limitação no desenvolvimento das funções necessárias para compreender e interagir com o meio. O tratamento precisa estimular as áreas em com dificuldade e os principais profissionais envolvidos são educadores especiais, psicólogos, fonoaudiólogos e terapeutas ocupacionais. Medicamentos são utilizados quando a deficiência intelectual é associada a doenças como a epilepsia. A causa mais comum de deficiência intelectual em todo o mundo é a Síndrome do X frágil, mas também ocorrem a Síndrome de Down, o atraso no desenvolvimento e a Síndrome do álcool fetal.
- **Psicossocial:** quando quadros psiquiátricos, já estabilizados, acarretam limitações e prejuízos das funções mentais de forma permanente. O que vai definir a existência de uma deficiência por transtorno mental, são os impedimentos de natureza mental que na interação com o ambiente produzem barreiras para o acesso ao direito em igualdade de participação com as demais pessoas. Alguns transtornos podem ser classificados como deficiência, dependendo da avaliação biopsicossocial.
- **Múltipla:** Associação de duas ou mais deficiências.

---

<sup>90</sup> UFCA, Universidade Federal do Cariri. Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. Manual de Caracterização das Pessoas com Deficiências. Enquadramento das Pessoas com Deficiência e Reabilitadas conforme a legislação brasileira, 2021.  
[https://documentos.ufca.edu.br/wp-folder/wp-content/uploads/2022/02/MANUAL-DE-CARACTERIZAC%CC%A7A%CC%83O\\_DEFICI%C3%84NCIAS\\_PCD-1%C2%AAEd.pdf](https://documentos.ufca.edu.br/wp-folder/wp-content/uploads/2022/02/MANUAL-DE-CARACTERIZAC%CC%A7A%CC%83O_DEFICI%C3%84NCIAS_PCD-1%C2%AAEd.pdf) (acesso em 31/08/2022).





## g. Religiosa

Religião – do latim, *religare* – significa religar com o divino. Religião diz respeito a um conjunto de sistemas culturais, crenças e visões de mundo que estabelecem símbolos que relacionam a humanidade com a espiritualidade e seus próprios valores morais. Das religiões tendem a derivar a moralidade, a ética, as leis religiosas ou um estilo de vida preferido de suas ideias sobre o cosmos e a natureza humana. A atualidade brasileira é marcada pela existência de uma grande variedade de religiões que carregam sua importância dentro de suas comunidades de fé e na sociedade como um todo, muito em decorrência da miscigenação, diáspora e imigração ocorridas ao longo da nossa história colonial. Ao se constituir de povos de diferentes culturas, a diversidade étnico-cultural no Brasil também se manifesta no campo religioso.

Segundo o Censo de 2010 do IBGE<sup>91</sup>, 64,6% dos brasileiros (cerca de 123 milhões) declararam-se católicos; 22,2% (cerca de 42,3 milhões) protestantes (evangélicos tradicionais, pentecostais e neopentecostais); 8,0% (cerca de 15,3 milhões) irreligiosos: ateus, agnósticos ou deístas; 2,0% (cerca de 3,8 milhões) espíritas; 0,7% (1,4 milhão) declaram-se testemunhas de Jeová; 0,3% (588 mil) de religiões de matriz africana, como o Candomblé, o Tambor-de-mina, além da Umbanda; 1,6% (3,1 milhões) seguidores de outras religiões (incluindo os budistas, 243 mil, os judeus, 107 mil, os messiânicos, 103 mil, os esotéricos, 74 mil, os espiritualistas, 62 mil, os islâmicos, 35 mil, e os hoasqueiros, 35 mil)<sup>92</sup>. Assim, a boa convivência e o respeito às diferenças e à diversidade religiosa são essenciais para o estabelecimento de relações harmoniosas nos ambientes de estudo e trabalho

Apesar da riqueza cultural, observa-se uma crescente intolerância religiosa, que muitas vezes insiste em prejudicar a convivência harmoniosa entre as pessoas, e que, em casos extremos, levam a atos de violência. Felizmente, alguns grupos religiosos conseguem estabelecer um convívio saudável, que se abrem ao diálogo religioso e contornam certas barreiras para que a harmonia, o respeito e a atenção façam parte do seu cotidiano. Os receios diante daquilo que foge dos padrões impostos por determinados grupos hegemônicos avançam para padrões de indignação e discriminação. O desrespeito acontece, em sua maioria, pelo desconhecimento das pessoas, a partir de preconceitos responsáveis pela discriminação religiosa, gerando violência e até guerras<sup>93</sup> e relações de *apartheid* social.

<sup>91</sup> IBGE. Censo. 2010. Disponível em: [IBGE | Censo 2010](http://www.ibge.gov.br/censo2010)

<sup>92</sup> Guia de diversidade CESA – Centro de Estudos das Sociedades de Advogados – Comitê de Diversidade e Responsabilidade Social. [http://www.cesa.org.br/cartilha\\_diversidade.html](http://www.cesa.org.br/cartilha_diversidade.html)

<sup>93</sup> CORRENT, N. Diversidade Religiosa. Disponível em:

[https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/nikolas\\_corrent\\_diversidade\\_religiosa.pdf](https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/nikolas_corrent_diversidade_religiosa.pdf)





Deve-se ter em mente que a liberdade religiosa é reconhecida como um direito humano pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, que, em seu Artigo nº 18, prega a liberdade de consciência religiosa, assim como a sua livre manifestação, prática e culto, seja público ou particular. No Brasil, este direito humano é incluído na nossa Constituição Federal de 1988, em seu Artigo nº 5<sup>o</sup><sup>94</sup>, o qual assegura a liberdade de consciência e de crença, preservado o direito ao livre exercício de cultos religiosos, sendo vedada a privação de direitos por crença religiosa, convicção filosófica ou política. O Brasil é um Estado laico, em que suas normas não podem ser baseadas em dogmas religiosos, nem servir e/ou alcançar a uma ou poucas denominações. Deve ser preservada a liberdade individual ao exercício de práticas religiosas, o uso de símbolos, vestimentas e a realização de rituais e celebrações do indivíduo.<sup>95</sup>

O compromisso com a diversidade religiosa não significa que diferentes formas de crença sejam ignoradas ou tolhidas para evitar o “desconforto” dos demais, mas celebradas e tratadas com mútuo respeito. Desta forma, a promoção de ambientes sociais, comunitários e organizacionais que celebrem as diferenças não apenas evita tensões e conflitos, mas promove o acesso de todos a esses espaços.<sup>96</sup>

Para que a diversidade religiosa seja respeitada, as pessoas não podem ser constrangidas, humilhadas ou desqualificadas em função de suas crenças, incluindo a falta de fé religiosa ou ateísmo. A convivência com diferentes religiões e culturas é fonte de aprendizados individuais e coletivos e pode ajudar a entender melhor as necessidades de serviços e políticas públicas. Discriminação de qualquer natureza a pessoas por aparência ou suposição de que possua esta ou aquela religião constitui prática de discriminação religiosa.<sup>97</sup>

O respeito para com o novo e o diferente é alcançado com o esclarecimento, sendo importante pesquisar e procurar entender sobre o assunto, ampliar o conhecimento sobre as crenças ao nosso redor. Afinal, considerando que tendemos a viver em um grupo ou meio social em que as pessoas se assemelham em ideais, culturas, religiões, torna-se mais difícil o contato direto com o diferente, resultando em prejulgamento influenciado pelo fator do desconhecimento. Os diversos grupos sociais e organizações devem promover uma cultura de diversidade e inclusão, com o desenvolvimento de políticas externas e internas, e a oferta de treinamentos que

<sup>94</sup> Brasil, República Federativa do. Constituição Federal. (Governo Federal, Ed.), 1988.

<sup>95</sup> Guia de diversidade CESA – Centro de Estudos das Sociedades de Advogados – Comitê de Diversidade e Responsabilidade Social. [http://www.cesa.org.br/cartilha\\_diversidade.htm](http://www.cesa.org.br/cartilha_diversidade.htm)

<sup>96</sup> Guia de diversidade CESA – Centro de Estudos das Sociedades de Advogados – Comitê de Diversidade e Responsabilidade Social. [http://www.cesa.org.br/cartilha\\_diversidade.html](http://www.cesa.org.br/cartilha_diversidade.html)

<sup>97</sup> Guia de Diversidade Carrefour. <https://naovamosesquecer.com.br/downloads/cartilha-de-diversidade-para-colaboradores.pdf>





promovam a informação sobre as diferentes religiões e as condutas potencialmente ofensivas, bem como a forma mais adequada de se portar em eventual atrito. Com isso, cria-se a sensação de um ambiente seguro para o exercício da diversidade religiosa<sup>98</sup>.

## 7. Diversidade social

O conceito de diversidade social diz respeito às heterogeneidades presentes na nossa sociedade em função de condições de gênero, raça e etnia, cor, idade, origem e orientação sexual, também estando associada a fatores culturais, a exemplo da religião, valores, idiomas, formação etc. Nesse contexto, ela preconiza o respeito e a tolerância dentro de uma sociedade para que todos os indivíduos possam conviver de forma plural, tendo igualmente acesso aos espaços e oportunidades.

Esse conceito reflete a pluralidade cultural no nosso país e a necessidade da garantia não somente de respeito, mas também de cidadania a todos os indivíduos, considerando que cada um possui diferentes realidades de acesso às questões da sociedade, como por exemplo educação, saúde, lazer, moradia, esporte, mercado de trabalho etc., fazendo com que, assim, todas as pessoas possam ocupar todos os espaços. Promover a diversidade social é também promover a inclusão social das diversidades nos espaços, empresas e instituições, para que a sociedade possa aproveitar as particularidades de cada indivíduo, considerando a bagagem trazida devido às suas vivências, e possibilitando participação igualitária a oportunidades.

Recentemente, tem-se falado da necessidade da diversidade social no mundo corporativo, considerada primordial na promoção da igualdade, criatividade, representatividade e inovação dentro das empresas. Além disso, muitos profissionais de Recursos Humanos consideram que um time heterogêneo promove a melhora no clima organizacional da empresa e, conseqüentemente, promove mais oportunidades de crescimento não só profissional, mas principalmente pessoal dos colaboradores. Uma pesquisa feita pela *Harvard Business Review*<sup>99</sup> constatou que nas empresas que possuem diversidade nas lideranças, 45% dos colaboradores afirmam que a participação no mercado cresceu, e 70% afirmam que a organização alcançou um novo mercado.

---

<sup>98</sup> Guia de Diversidade Carrefour. <https://naovamosesquecer.com.br/downloads/cartilha-de-diversidade-para-colaboradores.pdf>

<sup>99</sup> Diversidade nas empresas: o que é e como melhorá-la - Gupy <https://www.gupy.io/blog/diversidade-nas-empresas>





Esse fenômeno que ocorre no mundo corporativo é um reflexo na sociedade atual que está cada vez mais em busca de conhecimento sobre a diversidade e suas variantes. Uma pesquisa feita pelo *Dossiê BrandLab*<sup>100</sup> no ano de 2017, traz à tona a tendência do crescimento nas buscas no Google sobre diversidade. Temas como feminismo e racismo, por exemplo, tiveram aumento no número de buscas em 260%, e as buscas pelo termo transgênero aumentaram 123%.

Desde então, as buscas e trocas de conhecimentos sobre as diversidades presentes na sociedade aumentaram, os conceitos foram ampliados para que cada vez mais englobasse todos os indivíduos com suas características. Porém, as condições de acesso e permanência não cresceram na mesma proporção, como, por exemplo, uma pesquisa realizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), órgão pertencente ao Sistema ONU<sup>101</sup>, revela que, embora a maior parte das empresas no Brasil pensem em ampliar a diversidade no seu quadro de colaboradores e possuam o desejo de serem reconhecidas e valorizadas pela sociedade, elas não promovem de fato a preparação do ambiente para promover a inclusão. E não promovem a real inserção de pessoas ex-detentas, negras, deficientes etc. É urgente mudarmos essa realidade.

## 8. Diversidades e trabalho de campo

Historicamente, e a nível mundial, as mulheres sempre foram excluídas da participação plena na ciência, sobretudo nas áreas da ciência, tecnologia, engenharia e matemática (STEM). Segundo a Unesco<sup>102</sup>, meninas adolescentes se abstêm de cursos na área de ciências exatas em comparação com meninos adolescentes por fatores como desigualdade de gênero, educação sexista e estereótipos de gênero. Devido a esses fatores, a geociências foi por muito tempo um espaço predominantemente dominado por homens, embora exista uma longa história de mulheres no campo, comumente sub-representadas ou invisibilizadas. Nos dias de hoje, as vagas dos cursos de geociências espalhados pelo país já são disputadas de igual para igual.

---

<sup>100</sup> Dossiê BrandLab - A busca por diversidade no Brasil - Think with google  
<https://www.thinkwithgoogle.com/intl/pt-br/futuro-do-marketing/gestao-e-cultura-organizacional/diversidade-e-inclusao/dossie-brandlab-diversidade/>

<sup>101</sup> ONU, Organização das Nações Unidas. Empresas se preocupam com diversidade, mas não promovem inclusão efetiva. Fonte: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/onu-empresas-se-preocupam-com-diversidade-mas-nao-promovem-inclusao-efetiva/> (acesso em 31/08/2022)

<sup>102</sup> Unesco. Gender and education for all: the leap to equality. EFA global monitoring report, 2004.





Um estudo de caso no curso de geologia – um exemplo de curso que se insere nas geociências –, da Universidade Federal do Amazonas (UFAM), observou que entre 1981 e 1985, a presença feminina nesse curso era de apenas 20% entre os formados. Ao passo que nos anos de 1998 a 2002, a porcentagem de mulheres graduadas ultrapassa a de homens, alcançando 64% (Dias e Lima, 2020)<sup>103</sup>. Como dito anteriormente, no Brasil, as mulheres constituem 57% da população com nível universitário (INEP, 2019<sup>104</sup>), e, em 2013, o número de mulheres pesquisadoras com financiamento pelo CNPq igualou ao de homens.

Embora a equidade exista em números, ela não existe na prática do dia a dia e do mercado de trabalho. Segundo relatório da *Women in Mining Brasil* (WIM Brasil, 2021<sup>105</sup>), 15% da força de trabalho na indústria da mineração é composta por mulheres, enquanto no mercado geral esse número chega a 44%. Além disso, a presença feminina em conselhos executivos atinge cerca de 11%, e 16% em conselhos administrativos na área. Na oceanografia, pesquisadoras também relatam a falta de representatividade em trabalhos de campo embarcados, em espaços de tomada de decisão, na gestão de pessoas e no corpo docente universitário<sup>106</sup>. Nas geociências, ainda há a crença de um estereótipo masculinizado, visto que as práticas de campo requerem esforço físico, trabalho braçal, carregar peso, viagens a locais de difícil acesso e períodos distantes do lar (onde, supostamente, as mulheres deveriam estar) – tarefas vistas como fora dos padrões e papéis de gênero para mulheres.

Em campo, relatos comuns prevalecem até hoje: ausência ou poucas vagas de alojamento para mulheres em projetos de exploração em campos e plataformas marítimas, ausência ou poucos banheiros para mulheres cis e trans em projetos e empresas, falta de confiança em mulheres que chefiam equipes de campo e, em geral, sub-representatividade de mulheres em cargos de gerência e coordenação de equipes. As primeiras geólogas da PETROBRAS relatam ausência de banheiro feminino nos campos de petróleo terrestres. Em 1979, as mulheres trabalhadoras da PETROBRAS conseguiram autorização para trabalhar nos campos pela primeira

<sup>103</sup> Dias, M.C.; Lima, R.H.C. A participação feminina no número de profissionais formados no curso de geologia da UFAM. Arigó - Revista Do Grupo PET e Acadêmicos de Geografia da UFAC, 3(2), 2021.

<sup>104</sup> Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Sinopse Estatística da Educação Superior 2017. Brasília, Inep, 2019.  
<http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopsesestatisticas-da-educacao-superior> (acesso em 17/09/2022).

<sup>105</sup> WIM, Women in Mining. Brasil Indicators. 2021. Progress Report of the Action Plan for the Advancement of Women in the Mining Industry, Year 1.

<sup>106</sup> Lippi, A.; Leonel, J. Mulheres no oceano: invisibilidade ou cegueira? Revista Conexão de Saberes, v.7. a\_Ponte, 2022. Disponível em: <https://www.apontepronorte.org/revista7>





vez<sup>107</sup>. Em empresas, também há diversos relatos de mulheres que foram escamoteadas de cargos ou empregos utilizando-se da desculpa de falta de estrutura para recebê-las. Assim, esse sistema se manteve (e se mantém) por muito tempo. Lembremos que, até 2015, não havia banheiros femininos no Senado Federal<sup>108</sup>.

Embora a participação feminina nas geociências e em campo tenha aumentado nas últimas décadas, os índices ainda mostram uma grande disparidade de gênero. Nesse sentido, é de suma importância que as empresas e instituições e seus espaços e expedições de campo, terrestres ou marítimas, levem em consideração a adequação de suas estruturas e infraestruturas para lidar com essa diversidade de corpos e atribuições. E para que, ao invés de apenas excluir corpos que não se encaixem nos ideais de masculinidade de gênero, sejam feitas adequações para que alcancemos um equilíbrio equitativo.

## 9. Considerações finais

O primeiro passo para construirmos espaços públicos e privados mais justos e equitativos é tomar consciência sobre a importância da diversidade e inclusão. Uma vez que tomamos consciência, o próximo passo é criar métricas e monitorá-las, para assim identificar quais ações devem ser tomadas. Para implementar diversidade e inclusão, as métricas surgem como um instrumento para entender, a partir do levantamento de dados qualitativos, o atual estado dos ambientes em questão. Por meio da análise dos dados levantados, é possível compreender as lacunas em relação às multiplicidades de diversidades em sua realidade de informações. E, com isso, construir planos de ação para a definição de metas, processos e ferramentas baseadas em evidências factuais para combater a desigualdade no interior das instituições públicas e privadas.

Analisar o perfil das pessoas ajudará a ter uma visão mais assertiva de quais caminhos, medidas e ações são necessários. Além de, é claro, trazer luz sobre as possíveis deficiências e necessidades de atenção a cada grupo em particular. Uma vez com os dados coletados, criar estratégias que possam ser usadas para implementações de tais políticas são passos essenciais. Nesse sentido, o Censo das

---

<sup>107</sup> PETROBRAS. Sylvia Anjos, uma das pioneiras da geologia no Brasil. Medium, 2017. Disponível em: <https://medium.com/petrobras/sylvia-anjos-uma-das-pioneiras-da-geologia-no-brasil-f59516829db2>

<sup>108</sup> Brasil, Senado Federal do. Bancada Feminina do Senado conquista direito a banheiro feminino no Plenário, 2016. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/comum/bancada-feminina-do-senado-conquista-direito-a-banheiro-feminino-no-plenario> (acesso em 17/09/2022).





# Guia da Diversidade



31

Geociências, um instrumento avaliativo dessas informações (em desenvolvimento pela ABMGeo), bem como o presente Guia da Diversidade surgem como tímidas iniciativas com esse intuito. Esperamos que elas auxiliem em formas de sanar as deficiências de equidade em suas diversidades no interior das instituições, para caminharmos rumo a sociedades mais justas e equânimes.

