

qca+

Cartilha de
Diversidade e
Inclusão

QUEIROZ
CAVALCANTI
ADVOCACIA

Apresentação

Em 1969, o cartunista Ziraldo, mais conhecido como criador do personagem O Menino Maluquinho, lançou um livro chamado Flicts. Nessa história, o protagonista – Flicts – é uma cor diferente que não encontra lugar no clássico padrão multicolor do mundo. Ele não tem par, nem espaço. Nem uma cor sequer quer brincar com o raro Flicts. Para ele, também não há trabalho, nem reconhecimento. Cansado, Flicts desiste da Terra. A Lua. Somente a Lua acolhe Flicts.

50 anos depois, Flicts certamente já encontraria um mundo diferente, onde a sua busca talvez terminasse mais cedo. Há, porém, ainda muito a ser feito para que a diversidade e a pluralidade efetivamente deem o tom.

Queiroz Cavalcanti Advocacia sempre acolheu as diferenças. A integridade e o respeito estão entre os alicerces que sustentam a sua história.

O escritório reconhece, todavia, que, para atender à atual necessidade de mudança social, é preciso ir além.

Consciente do potencial transformador de sua cultura, já consolidada, que une e move seus integrantes, decidiu ultrapassar suas fronteiras

institucionais. Com orgulho e afeto, o escritório junta-se formalmente à marcha pela igualdade de oportunidades e direitos e lança o seu Programa de Diversidade e Inclusão – o QCA+.

Por meio da presente cartilha, longe de se pretender exaurir as temáticas abordadas, busca-se provocar a detenção do olhar sobre determinados grupos vulneráveis, contribuindo para desconstrução de preconceitos e estigmas.

São feitos apontamentos sobre o seu contexto histórico e atual, os conceitos básicos relacionados a suas bandeiras e temas importantes para o debate. É importante esclarecer que a questão é um moto contínuo e eventuais divergências quanto às definições e conceitos utilizados fazem parte do processo de construção, enriquecendo o diálogo.

É resultado da contribuição de muitas mãos, com diversidade de raça, gênero, orientação sexual, formação e, claro, de opiniões, e destinado a todas as pessoas que querem fazer avançar os direitos humanos e os direitos das pessoas.





“Nossas diferenças são
fagulhas criativas.”

Ângela Davis

Sumário

01 | Panorama brasileiro

02 | Sobre o QCA+

03 | Nossos compromissos

04 | Gênero

05 | Sexualidade

06 | Raça

07 | Pessoas com deficiência

Panorama brasileiro

É de extrema necessidade iniciar o presente trabalho apresentando os preocupantes números nacionais envolvendo questões de gênero, sexualidade, raça (etnia), pessoas com deficiência. Os dados acerca da empregabilidade nacional são compilados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Entretanto, os critérios para medição de quem está formalmente empregado são apenas binários, ou seja: somente é possível aferir os números relativos a *homens e mulheres*.

Além disso, quando se fala sobre o trabalho da mulher, não é computado, na maioria esmagadora dos levantamentos, o chamado tempo social, ou seja: o trabalho de cuidar. A tarefa, que é realizada em todo o mundo por mulheres e meninas (a partir dos 15 anos), inclui, de acordo com a OXFAM Brasil, cuidar de outra pessoa, cozinhar, limpar, buscar água, afora outras tarefas que, além de indispensáveis, não são remuneradas ou são mal pagas. Ao redor do mundo, diariamente, 12,5 bilhões de horas, diariamente, são dedicadas, por mulheres e meninas, ao trabalho de cuidado não remunerado – o que, por ano, totaliza cerca de US\$ 10,8 trilhões à economia mundial, cerca de mais de três vezes o valor da indústria de tecnologia.

Em relação à *população LGBTQ+*, registra-se que o Brasil é o país do mundo em que mais pessoas perdem a vida de maneira violenta em decorrência de questões de *gênero e sexualidade*. Uma morte por homofobia é registrada a cada 23 horas. De janeiro a maio de 2019, 141 pessoas LGBTQ+ vieram a óbito em razão de crimes de ódio. Devido à subnotificação, estima-se que os números são ainda maiores.

Além de lutarem pela vida, as pessoas que se identificam como LGBTQ+ ainda encontram severos obstáculos de empregabilidade. O país lidera o índice mundial de homofobia no mercado de trabalho. Os números são alarmantes: 73% das pessoas já presenciaram atos de homofobia em seus ambientes de trabalho; duas em cada dez empresas nacionais se recusam a contratar empregados homossexuais; e 61% dos profissionais brasileiros LGBTQ+ escondem a sua orientação no ambiente de trabalho.

A população negra no Brasil soma mais de 106 milhões de pessoas, mas, até hoje, seus indicadores sociais são todos inferiores aos dos brancos. Enquanto 22% da população branca possui ensino médio completo, o percentual entre os negros cai para 10%. Em 2014, a média salarial dos brancos era de R\$ 1.600,00, e a dos negros, R\$ 921,00. Os números evidenciam apenas parte das consequências do racismo exposto e velado contra o qual os negros são incansavelmente obrigados a lutar diuturnamente.

As pessoas com deficiência, por sua vez, representam 23,9% da população nacional. Cerca de 45.606.048 de brasileiros têm algum tipo de deficiência. Todavia, os entraves sociais para conquistarem uma qualidade de vida básica (como, por exemplo, o simples direito de acessibilidade) ainda persistem e são constantes. Segundo o Conade (Conselho Nacional das Pessoas com Deficiência), as pessoas com deficiência possuem um custo de vida cerca de 40% maior do que o de alguém que não faça parte desse grupo. Para se ter uma ideia da dimensão do problema, uma pesquisa realizada por uma consultoria em recrutamento e seleção de pessoas com deficiência (“Profissionais de Recursos Humanos: expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho”) concluiu que o maior empecilho da inclusão no mercado de trabalho para pessoas com deficiência ainda é a questão cultural. Evidente, pois, que a diversidade é também uma questão de Economia, Direito, Política e Educação.

Essa realidade precisa ser mudada.

Queiroz Cavalcanti Advocacia empunha a bandeira da crença no desenvolvimento humano e social de seus integrantes, da comunidade ao seu redor e de toda a coletividade. Acredita no poder do compartilhamento dos valores e princípios que compõem sua cultura por meio de experiências, perspectivas e individualidades diversas. O respeito à diversidade é condição essencial para a construção de uma sociedade em que todos os seres humanos sejam “livres e iguais em dignidade e em direitos”.

SOBRE O qca+

A importância de pensar em medidas de inclusão decorre do fato de existir não apenas a exclusão, mas vários tipos dela. Parece óbvio, né? Mas não é tão simples.

Algumas atitudes do dia-a-dia são encaradas com tanta naturalidade que nem se percebe quando uma frase, um gesto ou uma ação podem ser preconceituosos ou discriminatórios. Admitir que se aprende, desde cedo, algumas condutas que merecem ser transformadas é o primeiro passo em direção à mudança.

Para começar, é importante distinguir os termos *preconceito* e *discriminação*.

O *preconceito* é uma opinião preconcebida sobre determinado grupo ou pessoa sem nenhuma informação prévia ou motivos existentes.

Já a *discriminação* é a atitude adversa baseada no fato de que a pessoa merece tratamento distinto por ser diferente ou ter determinada característica.

As duas condutas decorrem de construções sociais e não devem ser toleradas.

A análise do panorama brasileiro envolvendo questões de gênero, sexualidade, raça (etnia) e pessoas com deficiência foi importante para a definição das primeiras frentes de trabalho do Programa de Diversidade de Queiroz Cavalcanti Advocacia, o QCA+. São elas:



Gênero

+



Orientação
Sexual

+



Raça

+



Pessoas com
deficiência

Propósito

Advocacia como instrumento de **transformação social**.

Nossos compromissos

1. Respeitar e promover os direitos das mulheres, da população LGBTQ+, dos negros e das pessoas com deficiência;
2. Sensibilizar e educar os nossos sócios e colaboradores acerca dos direitos, vulnerabilidades e bandeiras das mulheres, da população LGBTQ+, dos negros e das pessoas com deficiência;
3. Promover a diversidade e a igualdade de oportunidades em nossas equipes, inclusive considerando-as para a definição de ações afirmativas relativas a seleção e desenvolvimento de profissionais;
4. Proporcionar um ambiente respeitoso, seguro, saudável e acolhedor para as mulheres, para a população LGBTQ+, os negros e as pessoas com deficiência;
5. Estimular e apoiar a criação de grupos de afinidades às causas das mulheres, da população LGBTQ+, dos negros e das pessoas com deficiência; e
6. Promover e apoiar ações em favor da diversidade e da inclusão junto à comunidade jurídica e empresarial, incluídos os seus fornecedores.



GÊNERO

Apesar de comumente utilizados como sinônimos, gênero e sexo têm significados absolutamente distintos. Tradicionalmente, estes conceitos baseiam-se na dualidade entre a cultura e a biologia. Entretanto, não se pode negar a interrelação entre esses dois elementos. Sendo assim, surge um conceito mais amplo e completo: identidade de gênero. Para desenredar esses termos de forma prática e simples - apesar da complexidade inata - pode-se dizer que o “gênero” se refere a padrões comportamentais tidos e compreendidos como “masculino” e “feminino”, repousando sobre o papel social esperado desses padrões; já o sexo é algo puramente biológico, relacionado não à anatomia corporal, mas àquilo que se carrega no material genético (sem valor sociocultural); enquanto identidade de gênero engloba a correlação biofisiológica e sociocultural, permitindo que parta de cada um a própria expressão no que diz respeito ao seu eu.

O fato é que o gênero traz estereótipos a si arraigados, sendo definidos culturalmente papéis sociais distintos para homens e mulheres, colocando-as em posição de vulnerabilidade já a partir do momento que delas se espera um ser frágil e dependente.

Os homens são ligados a força, coragem, protagonismo, capacidade de ocupar espaços de poder e fazer articulações políticas. A eles cabem o sustento da família e uma posição de superioridade no ambiente doméstico.

Às mulheres são atribuídas sensibilidade, fragilidade e

incapacidade de liderança, sobretudo em processos políticos. Historicamente, são consideradas responsáveis pelos afazeres domésticos.

A partir do fim da estrutura patriarcal prevista no Código Civil de 1916, a sociedade começa a se reestruturar e repensar estes papéis sociais. As mulheres entram em um processo emancipação: conquistam direito de voto, chefiam famílias, mostram capacidade para desenvolver qualquer profissão no mercado de trabalho, chegam nos espaços de poder, participam do processo legislativo e discutem pautas diversas (inclusive feministas) em todos os espaços.

Muito já se conquistou, mas há uma longa estrada a percorrer. De acordo com o relatório da Oxfam Brasil, em todo o mundo os homens detêm 50% a mais de riqueza do que as mulheres. Somente 18% dos ministros de governo e 24% de todos os parlamentares do mundo são mulheres.

Além disso, a violência contra mulher vem, no decorrer dos anos, como uma onda crescente, partindo do pressuposto de dominação, vulnerabilidade e impunidade.

FONTES

<https://orientando.org/listas/lista-de-gêneros>

Relatório anual da Oxfam Internacional, janeiro de 2020

Pesquisa Data Popular e Patrícia Galvão, 2013



SEXUALIDADE

A orientação sexual está ligada à atração emocional, afetiva ou sexual que uma pessoa sente, e que pode ser dirigida a sujeitos do mesmo gênero, de gênero diverso ou de mais de um gênero, sendo possível manter relações íntimas e sexuais com elas.

Embora existam três orientações sexuais mais comentadas (homossexualidade, hetero-ssexualidade e bissexualidade), esses não são as únicas.

A população LGBTQ+ (lésbicas, gays, bissexuais, travestis/transsexuais e queer) sofre em razão de um sistema cis-hetero-normativo, ou seja, a norma-lização da heterossexualidade e a aversão a toda e qualquer outra orientação sexual e identidade de gênero diversa desta.

É importante lembrar que cada letra do movimento “LGBTQ+” tem suas bandeiras de lutas individuais, além daquelas partilhadas por todas as pessoas do movimento. Deve-se, pois, respeitar os segmentos em suas pautas específicas.

Aplicando-se um recorte para as lésbicas, mulheres bissexuais e trans/travestis, há que se trazer o contexto de que estão inseridas em uma sociedade ainda patriarcal, que objetifica seus corpos e invisibiliza os seus pleitos.

As pessoas trans/travestis, além de não conseguirem ocupar o mercado de trabalho formal, mesmo que qualificadas para tal, são comumente convidadas a se retirarem de ambientes educacionais e enfrentam dificuldades de acesso à saúde, inclusive de fazer a

cirurgia de redesignação sexual que lhes garante, acima de tudo, dignidade. Trata-se de uma população com expectativa de vida de 35 anos, enquanto a média nacional geral é de 76,3 anos.

Os pleitos da população LGBT têm, diga-se, apresentado grandes avanços. Decisões vanguardistas do Poder Judiciário asseguraram, por exemplo, o reconhecimento da união homoafetiva (Ação Direta de Inconstitucionalidade 4277), a possibilidade de alteração de nome e sexo no registro civil por pessoas trans, ainda que não tenham se submetido a cirurgia de redesignação sexual (Ação Direta de Inconstitucionalidade 4275), a criminalização da LGBTfobia (Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão 26) e a inconstitucionalidade da restrição de doação de sangue por gays (Ação Direta de Inconstitucionalidade 5543).

FONTES

<https://orientando.org/listas/lista-de-gêneros>
Relatório da União Nacional LGBT, 2016
Relatório da ANTRA – Associação Nacional de Travestis e Transexuais



RAÇA

O termo raça vem sendo substituído por etnia. A humanidade é composta, biologicamente, por apenas uma raça: a raça humana; enquanto o que caracteriza determinado grupo, por meio de seus aspectos socioculturais, é a etnia, em que se enquadram diversos tipos, a exemplo do negro, do índio e do branco.

Ou seja: nenhuma raça é superior à outra e a existência de várias etnias é o que torna a raça humana uma colcha de retalhos tão rica e colorida.

Apesar disso, o Brasil tem um passado marcado por um processo longo e doloroso de escravidão em seu nascedouro.

Após a formal “abolição” da escravatura, resultado de muita luta e resistência, a população negra não recebeu suporte da sociedade, inclusive no que se refere ao acesso a direitos fundamentais, a exemplo de educação, saúde, habitação, acesso ao mercado de trabalho, dentre outros.

O racismo permanece latente no sistema e diariamente maltrata a população negra. Quando se fala em racismo estrutural, trata-se do processo de naturalização de ações, hábitos, situações, falas do cotidiano que geram, direta ou indiretamente, a segregação ou o preconceito racial. Desconstruir as raízes deste problema social é a maior pauta do movimento negro, mas exige um esforço de toda a sociedade.

Atualmente, a população negra inclui a classificação de pessoas pretas e pardas, e o recorte dessa população deve ser dar em todas as estruturas sociais. São problemas que pedem um enfoque racial necessário e

urgente: a não ocupação de pessoas negras em espaços de poder, sub-representatividade nas casas legislativas, encarceramento em massa, genocídio da população negra, objetificação de corpos negros e precariedade de condições de trabalho para população negra.

As políticas afirmativas são ferramentas que têm sido um diferencial na promoção de igualdade racial. São exemplos as cotas para pessoas negras em universidades e concursos públicos, a obrigatoriedade de ensino da história e cultura afro-brasileira e africana e as ações que fortalecem o dia 20 de novembro – dia da consciência negra – como data marco de luta e conscientização para equidade de direitos e oportunidades para todas as raças.



PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

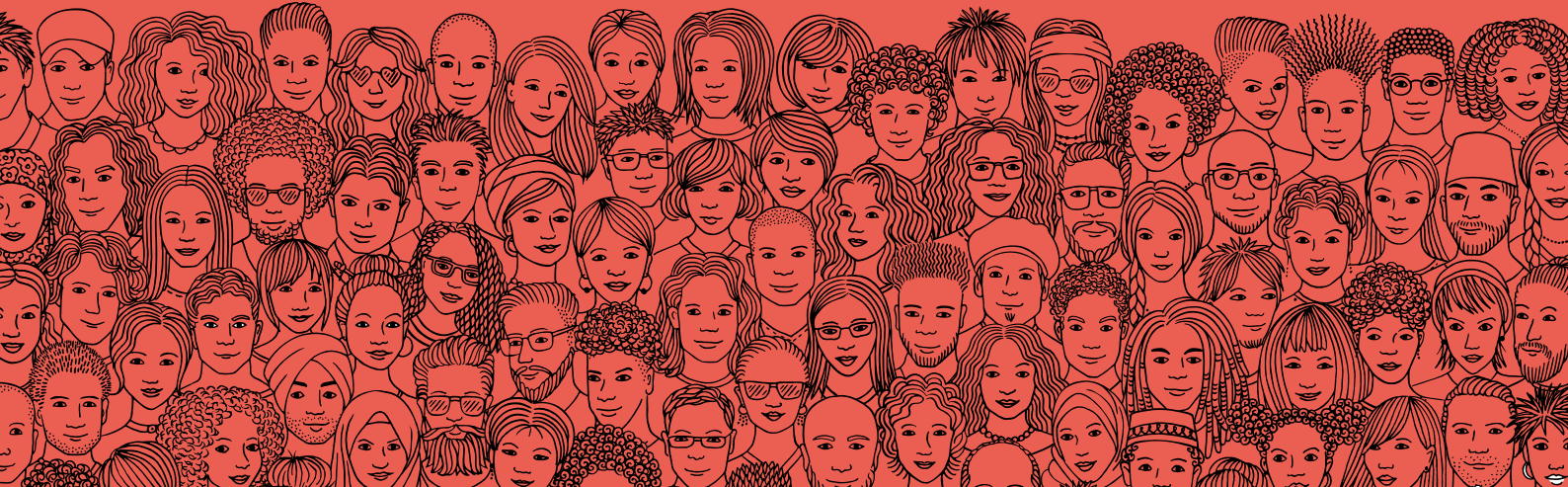
Para a ONU (Organização das Nações Unidas), pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.

Assim, o conceito de deficiência (e não deficiente, já que uma pessoa não é definida por apenas uma característica) engloba tanto impedimentos pessoais quanto barreiras existentes no ambiente, que podem ser encontradas na arquitetura, na comunicação, nos meios de transporte e nas relações cotidianas, por exemplo.

A responsabilidade pela inclusão de pessoas com deficiência, no país, vem de longa data, a exemplo das cotas fixadas por lei desde 1991. Essa preocupação é compartilhada entre governo e sociedade civil em permanentes fóruns de discussão para promoção de ações de inclusão.

Um marco na militância pelos direitos da pessoa com deficiência é o Estatuto da Pessoa com Deficiência, também conhecido como Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13146/2015). O desafio, agora, é de sensibilização e conscientização da sociedade para que todos os seus dispositivos sejam realmente efetivados.

As pessoas com deficiência se deparam com obstáculos físicos, sociais e culturais diversos, que devem ser enfrentados e superados com alternativas heterogêneas, adequadas à especificidade da diferença.



Denúncia / Sugestão

qcamais@queirozcavalcanti.adv.br

Comitê de Diversidade e Inclusão

Bianca Dias | Sócia-Gestora

Camila Oliveira | Sócia-Titular

Hugo Novaes | Sócio-Gestor

Juliana Verçosa | Gerente de RH

Leonardo Cocentino | Sócio-Gestor

Ricardo Varejão | Sócio-Titular

Túlio Körossy | Coordenador de Comunicação

Contribuições

Manoela Alves | Advogada, Professora e Presidente da Comissão de Igualdade Racial da OAB/PE

João Victor | Médico e especialista em processo transexualizador



QUEIROZ
CAVALCANTI
ADVOCACIA

Juntos somos mais.

qca+